

# SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN LOMBOK POST TAHUN 2017**



**OLEH :**

**MUHAMMAD ANIK WAHYU APRIANDI**  
**NIM : 21412A0179**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

**2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN LOMBOK POST 2017

Diajukan Oleh :

Muhammad Anik Wahyu Ariandi

NIM :21412A0179

Di Setujui

Mataram, 30 juli 2018

Dosen Pembimbing I

Drs. H. M. Junaidi., MM  
NIDN. 0807066201

Mataram, 30 juli 2018

Dosen Pembimbing II

Sulhan Hadi, S.E, MM  
NIDN. 0813038202

Mengetahui

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis

Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM  
NIDN. 0828108404



## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Saya mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram :

Nama : Muhammad Anik Wahyu Apriandi

NIM : 21412A0179

Alamat : Tembere, Desa Batu Nampar, Kec. Jerowaru

Menyatakan bahwa karya ilmiah yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lombok Post Tahun 2017** ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan Saya, tidak terdapat karya yang di tulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim. Apabila ternyata terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab Saya.

Demikian surat pernyataan ini Saya buat dengan sadar dan tanpa rekayasa dari pihak manapun.

Mataram, 30 Juli 2018

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Anik Wahyu Apriandi  
NIM. 21412A0179

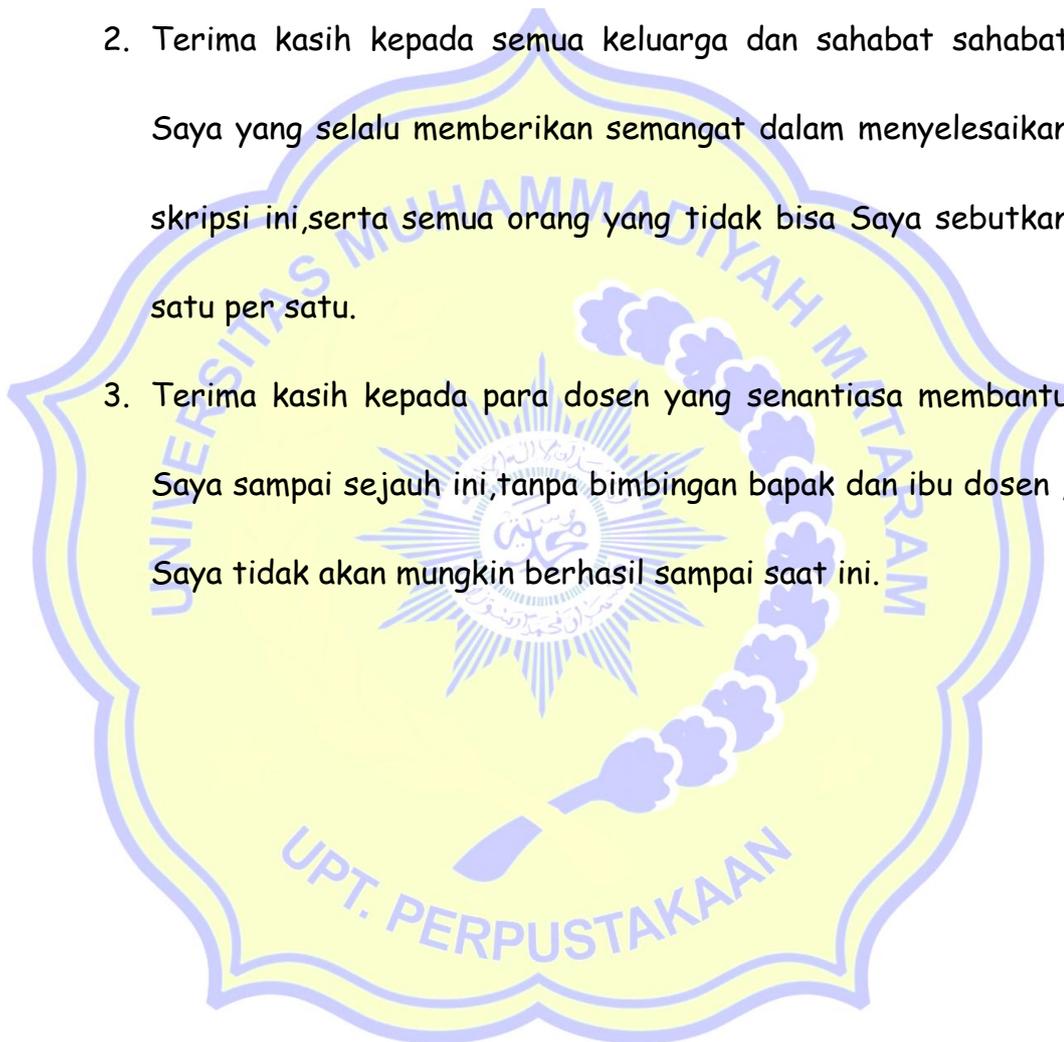
## MOTTO

*Disaat kamu bukan kebaikan, kamu juga bukan  
keburukan.*



## PERSEMBAHAN

1. Terima kasih kepada ke dua orang tua Saya yaitu, Ibu Saya Sri kartini dan bapak Saya Umar yang selalu mendukung dan men do'a kan Saya.
2. Terima kasih kepada semua keluarga dan sahabat sahabat Saya yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini,serta semua orang yang tidak bisa Saya sebutkan satu per satu.
3. Terima kasih kepada para dosen yang senantiasa membantu Saya sampai sejauh ini,tanpa bimbingan bapak dan ibu dosen , Saya tidak akan mungkin berhasil sampai saat ini.



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Lombok Post Tahun 2017.**

Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. Penulis mengambil penelitian ini dengan harapan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian, serta memberikan ide pengembangan bagi peneliti selanjutnya.

Dalam Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Arsyad Abdul Ghani M.pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram
2. Bapak Drs. Amil, MM selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos.,MM selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Mataram.

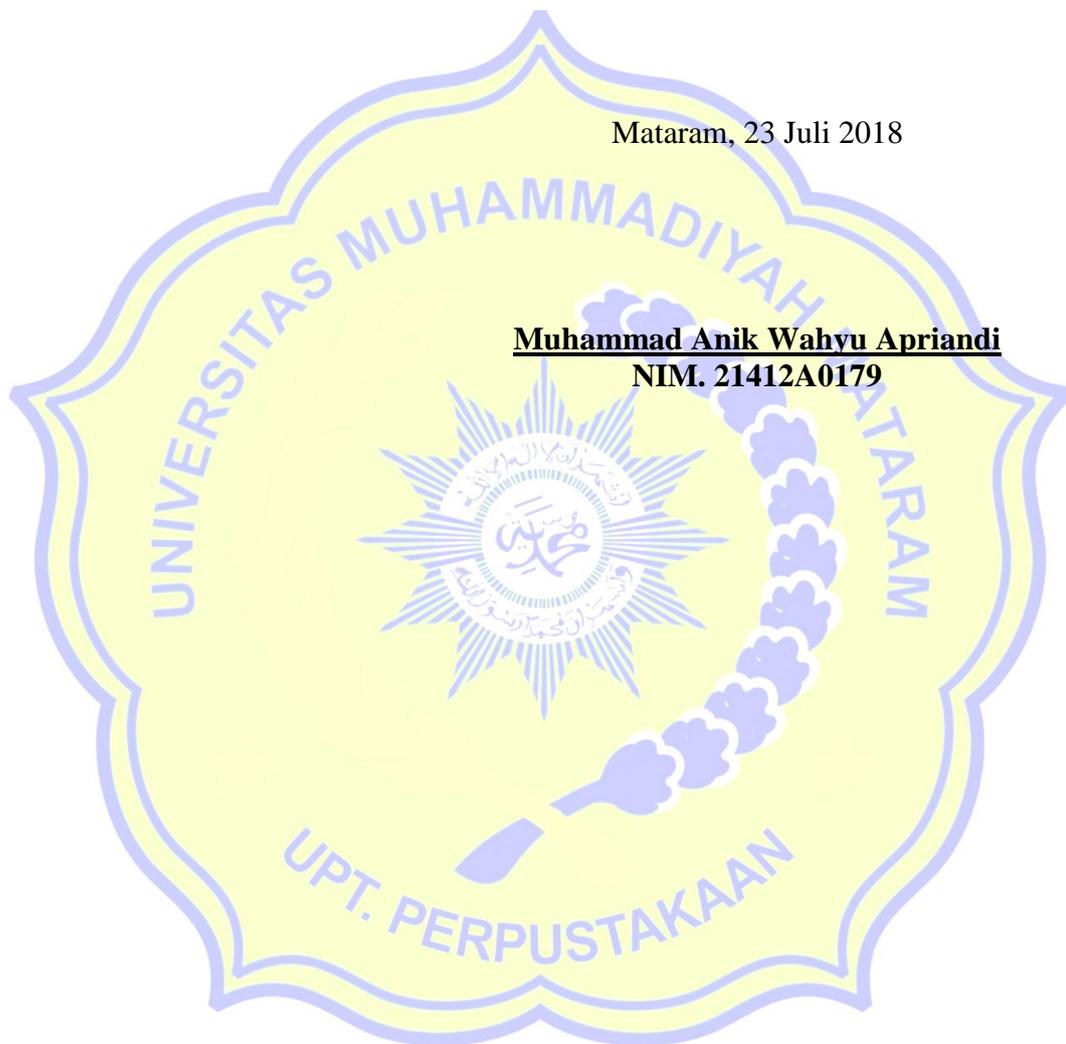
4. Terima kasih untuk dosen pembimbing utama Bapak Drs. H. Muhammad Junaidi., MM yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
5. Terima kasih untuk dosen pembimbing kedua Bapak Sulhan Hadi,S.E,MM yang selalu sabar membimbing, memberikan arahan serta masukan dalam penyelesaian penelitian, dan selalu memberikan semangat sehingga skripsi ini selesai tepat waktu.
6. Terima kasih untuk ibu dan bapak Saya Sri Kartini dan Umar yang telah mencurahkan segenap waktu, perhatian, serta dukungan, yang sangat berharga melalui jerih payah perjuangannya selama ini dengan banyak mencururkan keringat dan menguras tenaganya yang tiada henti demi sebuah pengharapan akan buah hatinya menjadi anak yang sukses dunia dan akhirat, amin ya robbal alamin.
7. Terima kasih untuk Lombok Post Grup yang telah memberikan izin penelitian serta membantu memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
8. Teman-teman Administrasi Bisnis angkatan 2014, terima kasih atas cerita indah yang kalian ciptakan selama 4 (empat) tahun ini.
9. Semua pihak yang turut serta dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan kemampuan, pemahaman dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang

bersifat membangun untuk masukan dan pengetahuan bagi penulis, semoga skripsi ini dapat dijadikan acuan, tindak lanjut penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi Administrasi Bisnis, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, 23 Juli 2018

**Muhammad Anik Wahyu Apriandi**  
**NIM. 21412A0179**



## ABSTRAK

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai bentuk balas jasa atas hasil kerja untuk perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lombok Post Mataram tahun 2017. (2) untuk mengetahui jenis kompensasi manakah yang lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Lombok Post Mataram terhitung dari tanggal 5 Juni sampai 11 Juni 2018. Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer data sekunder, dengan menggunakan metode kualitatif adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan Teknik wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Peneliti menggunakan beberapa proses dalam menganalisis data yaitu reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas para karyawan dalam bekerja. Selain itu pemberian kompensasi juga merupakan motivasi para karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Adapun jenis kompensasi yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, insentif, dan bonus karena kompensasi tersebut dapat langsung di nikmati oleh karyawan.

**Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

Compensation is anything that employees receive as a form of compensation for the work of the company. The purpose of this research are: (1) to know how the influence of compensation on employee performance on Lombok Post Mataram year 2017. (2) to know what kind of compensation that more influence to the improvement of employee performance. This research was conducted on Lombok Post Mataram from dateof 5 June-11 June 2018. The data used in this research covers primary data of secondary data, using qualitative method as the data collected in this research using interview technique, observation, and literature study. Researchers use several processes in analyzing data ie data reduction, data display, and conclusion.

The results showed that the provision of compensation is very influential on the performance of work, compensation is very useful to improve productivity of employees in the work. In addition, the provision of compensation is also a motivation for employees to be more active in work so as to produce good yag performance for the company. The type of compensation that is very influential on the improvement of employee performance is direct compensation in the form of salaries, incentives, and bonuses because the compensation can be directly enjoyed by employees.

**Keywords: Employee Compensation, Motivation, and Performance**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB IPENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	3
1.4. Manfaat Penelitian .....	3
1.5. Keaslian Penelitian.....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Hasil PenelitianTerdahulu.....	5
2.2. Kompensasi.....	6
2.2.1 PengertianKompensasi .....	6
2.2.2 Jenis-jenisKompensasi.....	6
2.2.3 TujuanDiadakanPemberianKompensasi .....	7
2.2.4 Faktor-faktorKompensasi .....	8

2.2.5	Sistem Pemberian Kompensasi .....	10
2.2.6	Indikator-indikator Pemberian Kompensasi .....	11
2.3.	Pengertian Motivasi .....	12
2.3.1.	Teori Motivasi .....	13
2.3.2.	Tujuan-tujuan Motivasi Kerja .....	17
2.3.3.	Metode-metode Motivasi Kerja .....	18
2.4.	Insentif .....	18
2.5.	Kinerja Karyawan .....	20
2.6.	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	21
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1.	Metode Penelitian .....	23
3.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23
3.3.	Sumber Data .....	23
3.4.	Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	24
3.5.	Teknik Analisis Data .....	26
 <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1.	Sejarah Berdirinya Lombok Post .....	28
4.1.1	Visi dan Misi .....	29
4.2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
4.3.	Jenis Kompensasi yang Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan .....	34
 <b>BAB V PENUTUP</b>		
5.1.	Kesimpulan .....	38
5.2.	Saran .....	38
	DAFTAR PUSTAKA .....	40
	KOSIONER	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang**

Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam tingkat persaingan yang semakin tinggi, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang di miliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan terutama sumber daya manusianya. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Dalam rangka menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan di tuntutan untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang di miliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain).

Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan perusahaan harus memberikan imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah karyawan lakukan sehingga karyawan akan lebih semangat untuk bekerja sehingga perusahaan akan mendapatkan dampak positif dan dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, karena perusahaan tersebut mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dapat di miliki dengan penerapan

konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi. (Mangkunegara, 2013:67).

Dalam sebuah perusahaan, Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus di perhatikan oleh perusahaan karena semangat kerja para karyawan bisa juga di sebabkan besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat dan akhirnya mereka semua bekerja tanpa semangat yang tinggi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi (Kadarisman, 2012:12).

kompensasi sendiri merupakan peningkatan jumlah penghasilan ataupun penghargaan yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk *financial maupun non financial* yang biasanya di dasarkan secara eksklusif pada kinerja individual (Kadarisman, 2012: 182). Dalam sebuah perusahaan/instansi pemberian kompensasi merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan yang di lakukan oleh penulis pada di obyek penelitian, ada sejumlah karyawan yang kurang puas dengan insentif yang mereka terima

Seperti yang terjadi di Lombok Post, seperti yang kita ketahui bahwa Lombok Post adalah Koran harian terbesar di Nusa Tenggara Barat yang

merupakan salah satu group Jawa Post yang merupakan salah satu group media cetak terbesar di Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang di lakukan oleh penulis, masalah yang sering di keluhkan oleh para karyawan adalah masih belum optimalnya kompensasi yang di berikan perusahaan kepada para karyawannya, baik itu kompensasi yang menyangkut masalah *financial maupun non financial*, hal ini bisa berakibat menurunkan produktivitas para karyawan karena riwet yang mereka harapkan untuk memompa motivasi tidak mereka dapatkan

Sebagai contoh misalnya ; karyawan yang mempunyai jabatan lebih tinggi menerima kompensasi dengan jumlah yang sama dengan karyawan yang jabatannya lebih rendah, di mana seharusnya karyawan yang mempunyai jabatan lebih tinggi mempunyai beban kerja yang lebih tinggi, maka seharusnya menerima kompensasi lebih besar dari pada karyawan yang jabatannya lebih rendah dan masih banyak lagi keluhan tentang kompensasi yang dikeluhkan oleh para karyawan PT Lombok Post

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti “**Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan Pada Lombok Post Tahun 2017** , supaya dapat di ketahui apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lombok Post.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dibuat sebuah rumusan masalah “bagaimana pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lombok Post ?

## 1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini akan di batasi hanya pada beberapa permasalahan antara lain sebagai berikut:

1. Kompensasi hanya di batasi pada pemberian penghargaan *berupa financial maupun non financial* akibat tingkat prestasi kerja karyawan pada Lombok Post.
2. Kinerja karyawan akan dibatasi pada aktivitas kerja karyawan pada periode 2017.

## 1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lombok Post tahun 2017

## 1.5. Manfaat Penelitian

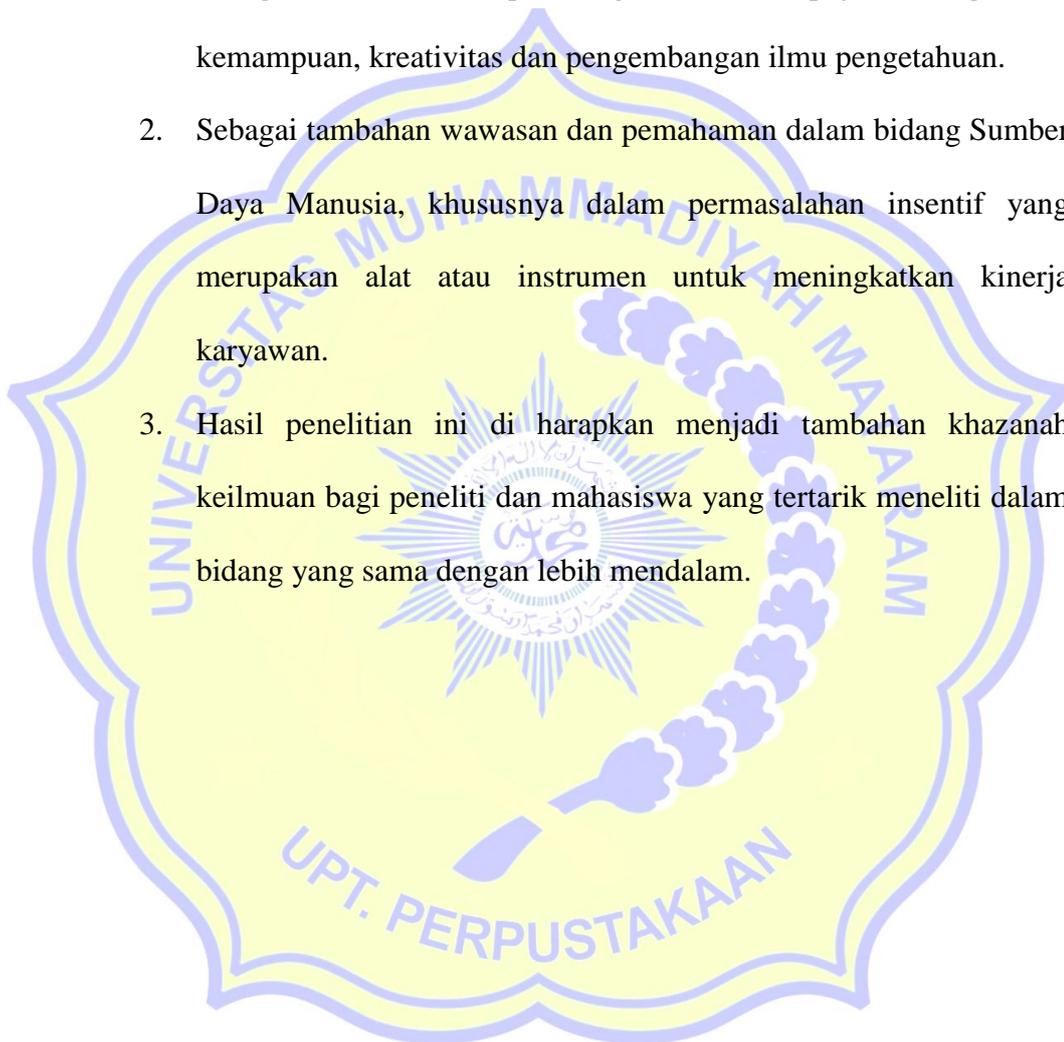
- a. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan masukan mengenai pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, guna mewujudkan suatu perilaku yang di arahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran perusahaan/instansi pada Lombok post.

Materi ini di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai masukan dan pembelajaran dalam upaya meningkatkan kemampuan, kreativitas dan pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Sebagai tambahan wawasan dan pemahaman dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya dalam permasalahan insentif yang merupakan alat atau instrumen untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini di harapkan menjadi tambahan khazanah keilmuan bagi peneliti dan mahasiswa yang tertarik meneliti dalam bidang yang sama dengan lebih mendalam.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Pengaruh pemberian kompensasi financial dan non financial terhadap semangat kerja pada perusahaan kecap wei sin di Ampenan	Widi Kartini (2006)	bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh nyata, positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.	Dalam skripsi ini menggunakan Metode Kuantitatif. Sedangkan peneliti menggunakan metode Kualitatif
2	pengaruh tingkat upah, insentif dan tunjangan produktivitas kerja karyawan pada Kiki Bakary di babakan Cakranegara	Azizia Siti (2006)	bahwa variabel X1, X2, X3 mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya apabila terjadi perubahan pada variabel bebas yaitu upah, insentif dan tunjangan meningkat maka terjadi juga peningkatan produktivitas. Begitu juga sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel bebas yaitu upah, insentif maka terjadi penurunan.	Skripsi ini lebih membahas tentang kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan. sedangkan peneliti membahas kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
3.	Abellia (2017)/ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian kompensasi Terhadap	Sama-sama meneliti tentang pemberian kompensasi	Perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen.	Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dan pemberian insentif

	Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung Dengan Memper Timbangkan Motivasi Kerja	dan kinerja.	Perbedaan kedua terletak pada tempat penelitian.	terhadap produktivitas kerja dengan mempertimbangkan motivasi kerja.
--	---	--------------	--	--

## 2.2. Kompensasi

### 2.2.1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kelangsungan hidupnya. maka seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi (Santi, 2010).

Menurut Handoko (2002:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang di terima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Wibowo ( 2007 : 348 ) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan.

### 2.2.2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Panggabean *dalam* Wardani (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
  - a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
  - b) Bonus adalah kompensasi yang di berikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut di anggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
  - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata.

### 2.2.3. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:121), tujuan pemberian kompensasi (balasjasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja sama

Dengan memberikan kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* (berhenti bekerja) relatif kecil.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

6. Pengaruh serikat buruh

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

#### 7. Pengaruh pemerintah

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

### 2.2.4. Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Tohardi Ahmad (2002:416), adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain adalah:

#### 1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh tenaga kerja (karyawan) kepada pihak organisasi atau perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada tenaga kerja (karyawan).

#### 2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi atau perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja. Karena sangat mustahil organisasi atau perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

#### 3. Kesiediaan untuk membayar

Berkaitan dengan item dua di atas, maka walaupun organisasi atau perusahaan mampu membayar kompensasi, maka belum tentu organisasi atau perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

#### 4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke organisasi atau perusahaan yang banyak (*over supply*) maka pembayaran kompensasi cenderung menurun (rendah).

#### 5. Organisasi karyawan

Organisasi tenaga kerja (karyawan) yang ada di organisasi atau perusahaan seperti serikat pekerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar kecilnya pemberian kompensasi. Sebagai contoh bila perusahaan member kompensasi yang tidak sesuai dengan UMR (upah minimum regional), maka para tenaga kerja lewat organisasi serikat buruh yang ada akan menuntut kepada pihak perusahaan untuk menaikkan gaji atau upah yang sesuai dengan UMR (upah minimum regional) tersebut.

#### 6. Peraturan dan perundang-undangan

Adanya peraturan perundang-undangan yang ada akan mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya diberlakukannya pemberian Upah Minimum Regional.

### 2.2.5. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003:123-124) ada beberapa patokan umum yang diharapkan di jadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, yaitu:

#### 1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya di tetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, waktu, bulan. Sistem waktu ini administrasi

pengupahannya relatif mudah serta dapat di terapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

## 2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi di tetapkan atas kesatuan unit yang di hasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, kilogram. Dalam sistem hasil besarkan kompensasi di bayar selalu di dasarkan kepada banyaknya hasil yang di kerjakan bukan kepada lamanyawaktu mengerjakan. Sistm hasil ini tidak bisa di terapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaannya yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.

## 3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa di dasarkan atas volume pekerja dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakan serta berapa banyak alat yang di perluhkan untuk menyelesaikan

### **2.2.6. Indikator-indikator Pemberian Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2004:86) ada beberapa indicator pemberian kompensasi yaitu:

1. Tingkat bayaran bisa di berikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, Tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
2. Struktur Pembayaran  
Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
3. Penentuan Bayaran Individu

Penentuan bayaran kompensasi individu perlu di dasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.

#### 4. Metode pembayaran

Ada dua metode pembayaran yaitu metode pembayaran yang di dasarkan pada waktu (per jam, per hari, per bulan). Kedua metode pembayaran yang di dasarkan pada pembagian hasil.

#### 5. Kontrol pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang ditetapkan. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Indikator-indikator diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan senang bekerja di perusahaan tersebut dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

### 2.3. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja menurut J. Winardi (2004) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau di kembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan. Sedangkan Siagan (2004), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela

untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.

Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu: (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, (3) arah atau tujuan. Maksud dari masing-masing karakteristik ini dapat di ringkas sebagai berikut: (Sutrisno, 2009)

#### 1. Usaha

karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang dit unjukan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya, hal ini melibatkan ber bagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kesat mata.

#### 2. Kemauan kerja

karakteristik pokok motivasi yang ke dua menunjuk kepada kemauan keras yang di tunjukan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan di lakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan.

#### 3. Arah atau tujuan

karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang di miliki oleh seseorang.

### 2.3.1. Teori Motivasi

Beberapa teori yang mendasari usaha pemberian motivasi kerja ada beberapa macam yaitu:

#### 1. Teori Motivasi Menurut Maslow

Teori motivasi ini di kemukakan oleh Abraham H. Maslow. Teori motivasi versi Maslow dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia yang diklasifikasikan pada lima tingkatan atau hierarki (Hasibuan, 2014:64),, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, sering di kenal dengan kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Yaitu kebutuhan sandang, pangan, papan.
- 2) Kebutuhan rasa aman, tidak hanya menyangkut keamanan fisik ditempat kediaman, di pemukiman, dalam perjalanan, dan di tempat kerja, tetapi juga keamanan mental psikologis dalam meniti karir (pengenaan sanksi, pemutusan hubungan kerja),
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu penciptaan dan pemeliharaan kekeluargaan, kebersamaan, dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi,
- 4) Kebutuhan akan harga diri,yaitu kebutuhan untuk di hormati, dan di hargai oleh orang lain,
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta menggali ketrampilan baru.

Menurut Hamzah (2012:67) pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, di cintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang

lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi(Hamzah, 2012:67).

## 2. Teori Motivasi Menurut Handoko

Menurut Handoko para manajer menggolongkan para bawahan pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab, dan harus di paksa agar menghasilkan sesuatu(Handoko, 2008:62).

Ciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X”. Asumsi ke dua, bahwa karyawan senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab dan mampu mengendalikan diri: mereka di kategorikan sebagai “manusia Y”. Para manajer akan lebih berhasil menggerakkan manusia “X” jika menggunakan “motivasi negatif” dengan memberikan imbalan di sertai ancaman jika yang bersangkutan tidak bekerja dengan baik. Sedangkan kategori “Y” motivasi positiflah yang lebih efektif dengan memberikan pujian atau penghargaan, jika yang bersangkutan bekerja dengan baik.

## 3. Teori Motivasi Menurut Sardiman

Menurut Sardiman menyatakan bahwa Para karyawan dapat di bagi menjadi dua golongan besar: mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing, karyawan akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya (Sardiman, 2007:76). Sedangkan

faktor-faktor ekstrinsik, yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja dengan melihat apa yang akan diberikan oleh organisasi kepada mereka.

*a. Process Theory*

Teori ini menekankan pada bagian dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dasar dari teori proses ini adalah adanya pengharapan yaitu apa yang dipercaya oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka.

*b. Reinforcement Theory (teori pengukuhan)*

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa mendatang dalam suatu siklus proses belajar.

4. Teori Motivasi menurut Suwatno dan Donni

Suwatno dan Donni menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Suwatno dan Donni 2011:171). Sedangkan Danim(2004:15) mengatakan bahwa motivasi di artikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya motivasi mencakup dua hal, yaitu:

- (1) Jabatan atau kedudukan, seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung

jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat. Dan seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya;

- (2) Prestasi kerja, karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik

#### 5. Teori Motivasi Menurut Rosidah

Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luardapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003) Pada garis besarnya motivasi yang di berikan bisa di bagi menjadi dua (Heidjr achman dan Husnan, 2002), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan, Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi karyawan

yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang di laksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengha ruskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

### **2.3.2 Tujuan-tujuan motivasi kerja**

Menurut Hasibuan (2004:146) pemberian kompensasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal. Adapun tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

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

### 2.3.3 Metode-metode motivasi kerja

#### 1. Metode langsung (*direct motivation*)

Yaitu motivasi yang di berikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberi pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

#### 2. Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Yaitu motivasi yang di berikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang tenang dan nyaman, suasana dan lingkungan kerja yang baik dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.

### 2.4 Insentif

#### 1. Pengertian Insentif

Menurut Mangkunegara(2013:89), insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.

Menurut Hani, Handoko (2008:65) bahwa insentif di berikan secara sengaja kepada karyawan agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan.

Jadi, Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan(Hani, Handoko, 2008:65).

## 2. Pertimbangan Pemberian Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

### a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

### b. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.. Memang ada

kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

#### 4.7.1 Kelemahan

- a) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- b) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- c) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja
- d) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

#### 2) Kelebihan

- a) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi mau-pun kompetisi yang kurang sehat.
- b) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

#### c. Senioritas

Sistem insentif ini di dasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

#### d. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai di dasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif

yang di berikan adalah wajar apabila dapat di pergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

## **2.5. Kinerja Karyawan**

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan (Supatmi 2012).

Menurut Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dari penjelasan yang tertuang diatas bahwa kinerja adalah suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam terdapat suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/ output yang menjadi suatu hasil evaluasi yang di pertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

## **2.5. Kompensasi Terhadap Motivasi**

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para karyawan bias di bangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Handoko (2001:155) departemen personalia memberikan kompensasi kepada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi kerja. Jika kompensasi yang di berikan sesuai hasil kerja yang diperoleh, kepuasan karyawan akan meningkat. Karena itu kompensasi berhubungan erat dengan motivasi kerja.

## **2.6. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik pada suatu perusahaan ataupun organisasi di harapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Apabila karyawan mendapatkan tambahan kompensasi dari perusahaan, maka ia cenderung akan berusaha untuk mningktkan kinerjanya. Jika karyawan merasa imbalan yang di terimanya telah sebanding dengan konstribusi yang di berikan maka karyawan akan berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya di kemudian hari. Namun apabila karyawan merasa kompensasi yang ia dapat kurang sesuai dengan apa yang telah ia berikan kepada perusahaan atau karyawan merasa system pemberian kompensasi yang ada kurang sesuai ,maka karyawan cenderung enggan untuk berusaha meningkatkan kinerjanya. (Muryanto:2011)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu Metode Kualitatif yaitu suatu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi dan atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.(Sugiyono 2012:209). Data kualitatif yaitu berupa data-data dalam bentuk informasi dan data ini tidak dapat dijelaskan dalam bentuk angka-angka melainkan dalam bentuk keterangan atau uraian. Dimana dalam penelitian ini memberikan gambaran pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Lombok Post Mataram Tahun 2017.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Lombok Post yang berlokasi di Jl. Tuan Guru Faisal No.33 Swete (Graha Pena Lombok Post), Kelurahan Babakan, Kecamatan Sandubaya, Kota Mataram – 83233. Waktu penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan juni tahun 2018.

#### **3.3 Sumber Data**

Sumber data merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Untuk menganalisis dan mempersentasikan data yang baik, maka di perluhkan data yang valid agar hasil yang diperoleh

mengandung suatu kebenaran. Adapun sumber data yang di gunakan terdiri atas dua yaitu:

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Sumber data ini dapat peroleh langsung dari pimpinan serta karyawan PT. Lombok Post yang telah diberikan hak dan wewenang untuk memberikan informasi yang dibutuhkan.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dapat diolah dari data primer atau data yang diperoleh dari objek lain yang berupa informasi-informasi dari instansi atau jawaban yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti.

### 3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber data yang terdiri dari sumber data primer, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengacu pada fokus masalah dalam penelitian, peneliti menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan tujuan untuk memperluas data dan fakta . *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel yang sumber datanya dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan sehingga akan

memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Wawancara

Yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dan tanya jawab atau komunikasi secara langsung antara peneliti dengan dengan pihak yang di wawancarai untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini peneliti mengadakan wawancara langsung kepada pihak pimpinan maupun karyawan PT Lombok Post Mataram . Wawancara dilakukan untuk menemukan data dan fakta yang terjadi. seperti dikutip dalam sigiyono (2014) , menurut esterberg 2002 mengemukakan beberapa macam wawancara yaitu:

##### a. Wawancara Struktur

merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan untuk mengetahui dan menemukan data yang diperoleh. wawancara terstruktur di lakukan dengan instrument berupa pertanyaan yang telah di konsepkan dan ditulis untuk diajukan kepada responden dengan mengacu pada fokus. wawancara ini digunakan jika peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang diperoleh.

##### b. Wawancara Semistuktur

Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, Dimana pihak yang di ajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam wawancara ini pelaksanaannya di lakukan lebih bebas dari wawancara terstruktur.

##### c. Wawancara tidak terstruktur

wawancara tidak struktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara

sistimatis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Peneliti menggunakan jenis ini untuk mendalami dari permasalahan yang terjadi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tidak struktur karena dalam wawancara tidak struktur, peneliti belum mengetahui secara pasti data apa yang akan diperoleh sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden dan berusaha mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

## 2. Observasi

Yaitu suatu proses yang kompleks dalam pengumpulan data dengan memungkinkan peneliti menarik kesimpulan, makna dan sudut pandang responden, kejadian atau proses yang diamati.

## 3. Studi kepustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data di lakukan dengan cara mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi teori-teori yang relevan dengan permasalahan penelitian yang ada dalam kepustakaan baik itu sumber bacaan, buku-buku referensi atau hasil penelitian lainnya.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Untuk memperoleh keterangan tentang masalah-masalah yang muncul dan berkembang analisis yang diterapkan adalah dengan memaparkan faktor-faktor tersebut secara aktual. Analisis data yang dilakukan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Proses analisis data dimulai dengan mengkaji dan menelaah sumber-sumber data baik dari hasil, observasi, wawancara maupun dokumentasi yang telah ditulis dalam catatan lapangan dan proses penafsiran data (sugiyono, 2009:86). Adapun tahap analisis data dalam penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data. Dalam penelitian ini peneliti mereduksi data dengan memilih data-data hasil observasi, wawancara dan mengelompokkan berdasarkan pokok-pokok permasalahan yang diungkap.

### 2. *Data Display* (Penyajian data)

Setelah data di reduksi maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam penelitian ini yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

### 3. *Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data. Apabila kesimpulan yang di kemukakan pada tahap awal, di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang di kemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.