



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Hubungan Sikap Terhadap Kompensasi Dengan Motivasi Kerja
Pada UMKM Toko Bangunan Sejati

Skripsi

Oleh

Uray Dery Damara

2017320111

Bandung

2021



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Hubungan Sikap Terhadap Kompensasi Dengan Motivasi Kerja
Pada UMKM Toko Bangunan Sejati

Skripsi

Oleh

Uray Dery Damara

2017320111

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Uray Dery Damara
Nomor Pokok : 2017320111
Judul : Hubungan Sikap Terhadap Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Pada
UMKM Toko Bangunan Sejati

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Selasa, 26 Januari 2021
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Sanerya Hendrawan, Drs., M.A., Ph.D.

: 

Sekretaris

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

: 

Anggota

Daniel Hermawan., S.AB., M.Si., M.B.A.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Pernyataan Tidak Mencontek atau Melakukan Tindakan Plagiat

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Uray Dery Damara
NPM : 2017320111
Program Studi : Ilmu Adminstrasi Bisnis
Judul : Hubungan Sikap Terhadap Kompensasi Dengan Motivasi Kerja
Pada UMKM Toko Bangunan Sejati.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Selain itu, pengumpulan dan penggunaan data di penelitian ini telah diketahui dan seijin dari pihak yang menjadi sumber data.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung,



Uray Dery Damara

ABSTRAK

Nama: Uray Dery Damara

NPM : 2017320111

Judul : Hubungan Sikap Terhadap Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Pada UMKM
Toko Bangunan Sejati

Kompensasi secara umum digunakan oleh Perusahaan sebagai alat atas imbal jasa terhadap kerja pegawai selain itu juga digunakan untuk memotivasi, meningkatkan kinerja, dan mempertahankan pegawai. Kompensasi berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi pegawai jika dapat dikelola secara efektif dan optimal. Kompensasi juga menjadi daya tarik para calon pegawai dalam memilih tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara sikap terhadap kompensasi dengan motivasi pegawai dari UMKM TB. Sejati, seberapa besar tingkat signifikansi korelasi antar variabelnya.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif korelatif, penelitian kali ini bentuknya merupakan penelitian survei yang untuk pengambilan datanya peneliti menggunakan observasi, dan kuisioner, dilakukan secara longitudinal pada periode waktu 5 Desember 2020 – 26 Desember 2020. Peneliti menggunakan uji Kendall untuk mengukur seberapa kuat dan signifikan korelasi antara variabel sikap terhadap kompensasi dan variabel motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan diambil kesimpulannya bahwa sikap pegawai atas kompensasi ada pada tingkat sedang dan begitu pula motivasi kerja pegawai yang juga ada pada tingkat sedang dengan rincian sikap terhadap pemberian kompensasi 90% atau 9 orang pada tingkat sedang dan 10% atau 1 orang pada tingkat rendah. Sedangkan untuk motivasi kerja pegawai terdapat 10% atau 1 orang pada tingkat motivasi kerja tinggi, 70% atau 7 orang pada tingkat motivasi kerja sedang, dan 20% atau 2 orang pada tingkat motivasi kerja rendah. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara variabel sikap terhadap pemberian kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan karena nilai Sig. $0,019 < 0,05$ yang artinya juga hipotesis peneliti terbukti.

Penelitian kali ini diharapkan dapat menjadi sumber acuan bagi penelitian sejenis kedepannya, diharapkan pada penelitian kedepannya terdapat penyempurnaan dari penelitian kali ini terutama dalam penggunaan sampel yang lebih besar. Hasil penelitian kali ini bisa digunakan untuk pengambilan strategi terutama strategi penggajian dan produktifitas kerja khususnya untuk TB. Sejati dan Toko bangunan umumnya yang berada di daerah Jalan Raya Kresek, Duri Kosambi, Kota Jakarta Barat.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, UMKM

ABSTRACT

Name : Uray Dery Damara

NPM : 2017320111

Title : The Relationship of Attitude Toward Compensation and Work Motivation at UMKM Toko Bangunan Sejati

Compensation is generally used by the Company as a means of remuneration for employee work as well as being used to motivate, improve performance, and retain employees. Compensation has a very significant effect on employee motivation if it can be managed effectively and optimally. Compensation is also an attraction for prospective employees in choosing a workplace. The purpose of this study was to determine how much the relationship between attitudes towards compensation and employee motivation of TB MSMEs. Indeed, how big is the significance level of the correlation between the variables.

In this study, the researcher used a descriptive correlative method, this time the research was in the form of a survey research which for data collection researchers used observations, and questionnaires, conducted longitudinally in the time period December 5, 2020 - December 26, 2020. Researchers used the Kendall test to measure how strong and There is a significant correlation between the attitude variable towards compensation and the employee work motivation variable.

Based on the results of research conducted and the conclusion was drawn that the attitude of employees to compensation is at a moderate level and so is the work motivation of employees who are also at a moderate level with details of attitudes towards giving compensation of 90% or 9 people at the moderate level and 10% or 1 person at low level. Whereas for employee work motivation there are 10% or 1 person at a high work motivation level, 70% or 7 people at a moderate work motivation level, and 20% or 2 people at a low work motivation level. The results showed that the relationship between the attitude variable towards compensation and work motivation had a significant relationship because the Sig. 0.019 <0.05, which means that the researcher's hypothesis is also proven.

This research is expected to be a reference source for similar research in the future, it is hoped that in future research there will be improvements from this research, especially in the use of larger samples. The results of this research can be used for strategy making especially payroll strategy and work productivity especially for TB. Sejati and general building shops located in the area of Jalan Raya Kresek, Duri Kosambi, West Jakarta City.

Key Words : Motivation, Compensation, UMKM

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah / Tuhan Yang Maha Kuasa berkat limpahan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi yang bertajuk “Hubungan Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Pegawai pada UMKM Toko Bangunan Sejati”. Disusun oleh penulis sebagai syarat untuk mengikuti sidang Skripsi pada matakuliah Skripsi pada program studi Ilmu Administrasi Bisnis.

Dalam memenuhi tantangan global yang semakin tinggi serta pergerakan industri 4.0 yang semakin pesat, sektor SDM menjadi krusial karena semakin mendapatkan tantangan dari transformasi tenaga manusia ke tenaga mesin. Persiapan SDM yang handal dan berkualitas tinggi menjadi solusi dalam menghadapi tantangan tersebut, produktifitas kerja dari tenaga manusia berbanding dengan mesin salahsatunya yang paling disoroti, produktifitas mesin dalam menghasilkan produk secara masif sangat sulit dikalahkan tetapi memerlukan biaya yang sangat tinggi. Biaya dari tenaga manusia yang cukup terjangkau dapat dioptimalkan untuk menghasilkan produktifitas yang maksimal dengan salah satunya meningkatkan motivasi kerja. Penulis mengangkat judul Hubungan Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Pegawai pada UMKM Toko Bangunan Sejati adalah salahsatunya untuk mengetahui cara peningaktan motivasi kerja melalui pengoptimalan kompensasi.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi sumber ilmu yang bermanfaat tetapi penulis juga berharap dari hasil penelitian ini bisa mendapatkan saran, komentar, dan kritik yang membangun.

Dengan terselesaikannya Skripsi ini penulis tentunya selama proses penelitian dan pengerjaan banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu selama tahap penulisan Skripsi ini terutama kepada :

1. Orang tua dan Keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan materiil dan moral.
2. Bp. Mangadar Situmorang, Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
3. Bp. DR. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
4. Bp. Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.
5. Bp. Marihot Tua Effendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi SDM Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.
6. Bp. DR. Urip Santoso, Drs., S.E., M.M, Ak., CA. selaku Dosen yang membantu perancangan metodologi penelitian.
7. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.

8. Pemilik UMKM TB. Sejati yang telah menyediakan tempat untuk penelitian
9. Semua Teman yang selalu memberikan dukungan berupa semangat, hiburan, dan diskusi yang bermanfaat khususnya untuk bang M. Zaki Gandara, Hermus Surya A., Vincent Yonathan Kinsey, Erwin Tirtamas, Christ Evan Suhandi, Aaron Fernando, Abraham Tova D., Reinhart Steven dan Jeremy Mulyadi.

Penulisan Skripsi ini menjadi syarat mutlak penulis agar mendapatkan gelar Sarjana Administarasi Bisnis (S.AB) sehingga bagi penulis harapan mendapat tanggapan berupa saran, komentar dan kritik sangat penting untuk Skripsi penulis, serta penulis berharap penelitian ini dapat lebih disempurnakan oleh penelitian sejenis di kemudian hari.

Proses penulisan Skripsi ini tidak luput dari kesalahan yang penulis buat sehingga penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan dan ketidaknyamanan pada proses sebelum, sedang dan sesudah penulisan skripsi ini, sekian yang penulis sampaikan semoga penelitian ini bermanfaat.

Terima Kasih.

Bandung, 10 Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat Akademis	7
1.4.2. Manfaat Praktis	7
BAB 2 KAJIAN TEORI	8
2.1. Motivasi Kerja	8
2.1.1. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik	8
2.1.2. Motivasi Kebutuhan	11
2.1.3. Motivasi Menurut Fredrick Herzberg	15

2.1.4. Motivasi Expectancy Theory.....	15
2.2. Pemberian Kompensasi	20
2.2.1. Kompensasi Langsung	22
2.2.2. Kompensasi Tidak Langsung	24
2.3. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)	25
2.3.1. Pembagian UMKM.....	25
2.3.2. Karakteristik UMKM.....	28
2.4. Penelitian Sebelumnya	30
2.5. Hipotesis Hubungan Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi dengan Motivasi Kerja dalam UMKM TB. Sejati	33
2.6. Kerangka Pemikiran.....	34
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1. Kerangka Penelitian	35
3.2. Jenis Penelitian	36
3.3. Metode Penelitian	36
3.4. Populasi dan Sampel	37
3.5. Identifikasi Variabel.....	38
3.6. Operasionalisasi Variabel.....	40

3.7. Teknik Pengumpulan Data	45
3.7.1. Kuisisioner (Angket)	45
3.7.2. Observasi (Pengamatan).....	46
3.8. Teknik Analisis	47
3.8.1. Validitas dan Reliabilitas	48
BAB 4 OBJEK PENELITIAN	51
4.1. Sejarah Perusahaan	51
4.2. Visi, Misi dan Tujuan.....	52
4.2.1. Visi.....	52
4.2.2. Misi	53
4.2.3. Tujuan	53
4.3. Proses Bisnis	53
4.4. Struktur Organisasi Perusahaan	54
4.5. Deskripsi Pekerjaan.....	55
4.5.1. Pemilik	55
4.5.2. Asisten Pemilik.....	56
4.5.3. Pegawai Biasa.....	56
BAB 5 PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	58

5.1. Data Demografi Responden.....	58
5.2. Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi.....	59
5.3. Motivasi Kerja Pegawai	67
5.4. Hubungan Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja	71
BAB 6 PENUTUP	77
6.1. Kesimpulan.....	77
6.2. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN I.....	86
LAMPIRAN II.....	90
LAMPIRAN III	91
LAMPIRAN IV	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2.1 The Organismic Integration Theory (OIT) taxonomy of regulatory styles.	10
Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow.	11
Gambar 2.2.3 Basic expectancy model.	17
Gambar 2.2.4 Tiga Hubungan dalam Teori Harapan.....	18
Gambar 2.2.5 Versi Dasar Teori Harapan.....	20
Gambar 2.2.6 Form Compensation.....	22
Gambar 2.7 Kriteria UMKM.....	30
Gambar 2.8 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 3.1 Kerangka Penelitian.....	35
Gambar 3.2 Ukuran Sampel Krejcie dan Morgan	38
Gambar 3.3 Variabel Independen dan Dependen	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Beda Upah dan Insentif	23
Tabel 2.2 Klasifikasi UMKM.....	26
Tabel 2.3 Karakteristik UMKM	30
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	40
Tabel 3.2 Blue Print Angket Kompensasi.....	45
Tabel 3.3 Blue Print Angket Motivasi Kerja.....	46
Tabel 5.1 Distribusi Usia.....	58
Tabel 5.2 Pengelompokan Distribusi Usia.....	58
Tabel 5.3 Distribusi Jenis Kelamin.....	59
Tabel 5.4 Distribusi Tingkat Pendidikan	59
Tabel 5.5 Klasifikasi Distribusi Tingkat Pendidikan.....	59
Tabel 5.6 Gaji Pokok dan Uang Makan.....	60
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Angket Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi	61
Tabel 5.8 Realibilitas Pemberian Kompensasi.....	62
Tabel 5.9 Kategori Cronbach Alpha dari Kline.....	62
Tabel 5.10 Klasifikasi Skor Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi	63
Tabel 5.11 Skor Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi	63
Tabel 5.12 Mean dan Standar Deviasi Kompensasi	64
Tabel 5.13 Kategori Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi.....	64

Tabel 5.14 Perbandingan Kompensasi.....	65
Tabel 5.15 Perbandingan Kompensasi dan Tingkat Pendidikan	66
Tabel 5.16 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	68
Tabel 5.17 Uji Realibilitas Motivasi Kerja	68
Tabel 5.18 Nilai Mean dan Konversi Motivasi	69
Tabel 5.19 Nilai Motivasi.....	70
Tabel 5.20 Mean dan Standar Deviasi Motivasi Kerja	70
Tabel 5.21 Kategori Motivasi Kerja	70
Tabel 5.22 Korelasi Antara Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja.....	73

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semua orang memiliki kebutuhan dalam hidupnya, kebutuhan disini artinya yaitu suatu hasrat seseorang yang dibutuhkan dan telah disesuaikan dengan realita kehidupan serta memiliki keterbatasan. Keterbatasan disini bukan berarti terbatas, Maslow (1954) mengatakan bahwa apabila suatu kebutuhan terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lainnya. Keterbatasan disini berarti kebutuhan itu relatif atau tergantung pada setiap orangnya. Orang yang membutuhkan adalah orang yang memerlukan bantuan dari orang lain (McGregor, Camfield, & Woodcock, 2009). Maksud dari memerlukan bantuan orang lain disini lebih kepada penekanan terhadap sifat alamiah manusia yakni sebagai makhluk sosial yang memerlukan orang lain, sehingga dapat diartikan manusia pasti mempunyai kebutuhan karena sudah menempel pada hakikat sebagai manusia itu sendiri. Salah satu bentuk kebutuhan yang paling dasar adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, reproduksi atau sering disebut kebutuhan secara fisiologis (Maslow, 1954). Dalam memenuhi kebutuhan fisiologis tersebut seorang individu memerlukan sebuah pendapatan atau penghasilan secara ekonomis, pendapatan dalam sudut pandang organisasi seringkali dikaitkan sebagai kompensasi. Tetapi kompensasi juga bersifat relatif, dalam artian tidak semua individu menggunakan kompensasi untuk kebutuhan fisiologis. Pada tingkatan lebih lanjut individu menggunakan

kompensasi untuk asuransi atau pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, atau pada tingkatan yang lebih jauh lagi individu menggunakan kompensasi untuk berbagi kepada orang lain. Relatifitas penggunaan kompensasi tersebut berkaitan dengan seberapa besar kemampuan orang yang bersangkutan untuk mendapatkan kompensasi, semakin tinggi kemampuan individu untuk mendapatkan kompensasi maka semakin banyak dan tinggi pula kebutuhan yang dapat terpenuhi.

Pemberian kompensasi yang diharapkan oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan hidup bentuknya sangat beragam. Kompensasi secara umum yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019). Jika lebih diteliti kompensasi juga dapat dibagi lagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, perbedaan kedua kompensasi tersebut lebih mengarah pada bentuk atau wujud fisik dari kompensasi itu sendiri. Kompensasi langsung biasanya berupa barang yang memiliki nilai ekonomi yang dapat diukur melalui sebuah satuan keuangan seperti gaji, bonus, dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa sesuatu yang memiliki nilai ekonomis tetapi tidak dapat diukur melalui sebuah satuan dan tidak berwujud contohnya seperti liburan dan bentuk natura lainnya. Kompensasi bisa dijadikan sebagai alat yang paling kuat bagi organisasi dalam memberikan pengaruh kepada pegawai, kompensasi jika dikelola secara optimal dapat memainkan peran yang sangat penting untuk mewujudkan kesuksesan organisasi melalui media pegawai mereka (Milkovich, Newman, & Gerhart, 2014). Adapun pengaruh yang dihasilkan oleh perusahaan dari kompensasi yang mereka

berikan kepada pegawai yakni dapat mempengaruhi pegawai tersebut melalui peningkatan motivasi pegawai dan peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi adalah kondisi yang berhubungan dengan kekuatan atau dorongan dan arah dari perilaku yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu (Armstrong, 2012). Banyak teori yang mengangkat tema tentang motivasi salah satunya yaitu motivasi menurut Abraham Maslow, Motivasi Maslow digambarkan sebagai motivasi akan kekurangan sebuah kebutuhan yang termaktub dalam teori hierarki kebutuhan (Maslow, 1954), sedangkan terdapat juga teori *Motivation - Hygiene Theory* dari Frederick Herzberg (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) yang sering menjadi referensi dalam teori motivasi. Banyaknya penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya belum dapat membuktikan kebenaran dari teori Maslow maupun Herzberg karena manusia sangatlah unik dan kompleks dari apa yang sekedar Maslow dan Herzberg jelaskan (Armstrong, 2012). Selain kedua teori Maslow dan Herzberg terdapat juga Teori Harapan atau *Expectancy Theory* yang membahas bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja dan mendiskripsikan bagaimana orang-orang mengambil keputusan dari apa yang mereka inginkan (Armstrong, 2012).

Motivasi mengacu pada proses yang mengarah ke tujuan kegiatan yang telah diberi energi dan arahan secara terus menerus (Schunk, Pintrich, & Meece, 2008). Motivasi tidak datang dengan sendirinya melainkan harus ada pemicunya seperti berupa bantuan dorongan maupun berupa penghargaan, hal tersebut selaras dengan ungkapan “Energi” dari kutipan diatas. Penghargaan disini dalam perusahaan dapat dikaitkan sebagai kompensasi yang menjadi energi dalam

memotivasi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan. Motivasi pegawai sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan, sehingga dalam strategi perencanaan gaji dan manfaat, perusahaan harus sangat berhati-hati dalam mengambil keputusan (Noe, Gerhart, Hollenbeck, & Wright, 2011). Keputusan perusahaan mengenai kompensasi menjadi bagian yang sangat diperhatikan oleh calon pegawai terutama untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas baik, bisa dilihat ketika calon pegawai yang memiliki kualitas yang baik cenderung melihat dan menanyakan bentuk kompensasi yang akan perusahaan berikan kepadanya. Calon pegawai termotivasi mencari pekerjaan ditempat yang memiliki standar dan bentuk kompensasi yang dianggap baik, itu dikarenakan pegawai ingin mendapatkan balas jasa yang layak sebagai konsekuensi dari apa yang mereka kerjakan atau berikan pada perusahaan (Hariandja, 2002).

Jika dilihat bagaimana perusahaan besar yang memiliki kekuatan finansial yang baik dan mumpuni mampu menjadikan kompensasi sebagai keunggulan yang dimiliki dalam memacu motivasi pegawai, justru suatu hal menarik untuk diteliti bagaimana perusahaan sekelas Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau seterusnya akan disebut UMKM dapat menerapkan teori kompensasi dalam memotivasi pegawai mereka, dimana diketahui UMKM memiliki standar kompensasi yang sedikit berbeda dengan perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas maupun CV. UMKM juga kebanyakan memiliki standar kompensasi yang hanya berpatokan dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota bahkan dibawahnya.

UMKM di Indonesia sangatlah banyak dari segi kuantitasnya, hal itu membuat UMKM menjadi pelaku usaha utama di Indonesia dengan hampir 99,99%

pelaku usaha di Indonesia berbentuk UMKM atau sekitar 56,54 Juta Unit. UMKM juga menyumbang sekitar 60% dari Produk Domestik Bruto Nasional, tidak hanya sampai disitu UMKM telah menyerap tenaga kerja hingga 107 Juta jiwa (Bank Indonesia & LPPI, 2015). Angka tersebut tidaklah sedikit melainkan lebih dari separuh angkatan kerja di Indonesia bekerja di UMKM. Dari data tersebut diketahui pentingnya peran UMKM di Indonesia, sudah menjadi tanggung jawab Bersama bagaimana meningkatkan memberdayakan UMKM dengan motivasi kerja dari pegawai yang bekerja di UMKM salah satunya dari sudut pandang kompensasi.

UMKM yang coba diangkat oleh penulis disini adalah UMKM yang bergerak dibidang penjualan bahan bangunan dan konstruksi yaitu dengan menjadikan Usaha Dagang TB. Sejati sebagai objek Penelitian. Pada TB. Sejati peneliti menganggap pegawai masih berada pada tingkatan kebutuhan fisiologis sehingga kompensasi pada kasus TB. Sejati adalah tergolong kebutuhan fisiologis karena pegawai TB. Sejati menggunakan kompensasi sebagai instrumen pemenuhan kebutuhan fisiologis. Penempatan pegawai TB. Sejati dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis dikarenakan pegawai menganggap adanya keterbatasan mereka untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi sehingga mereka membatasi kebutuhan hanya sekedar dalam kebutuhan fisiologis. Maka dari itu setelah melihat uraian diatas penulis ingin mengetahui bagaimana **“Hubungan Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada UMKM TB. Sejati”**.

1.2. Rumusan Masalah

Melihat dari Penjelasan pada Latar Belakang diatas, adapun Rumusan Masalah yang akan diajukan dari Latar Belakang Masalah tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimana Sikap Pegawai Terhadap Pemberian Kompensasi pada UMKM TB. Sejati?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai dari UMKM TB. Sejati?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan dari Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada UMKM TB. Sejati?

1.3. Tujuan Penelitian

Setelah dirumuskannya masalah pada bagian sebelumnya maka muncul beberapa tujuan dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana sikap pegawai terhadap kompensasi yang diberikan pada UMKM TB. Sejati.
2. Untuk mengetahui bagaimana keadaan motivasi kerja pada UMKM TB. Sejati.
3. Mengetahui tingkat signifikansi hubungan kompensasi dengan motivasi Kerja pada UMKM TB. Sejati, kemudian untuk membuktikan penelitian sebelumnya tentang Hubungan Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi dengan Motivasi jika diterapkan pada UMKM.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Akademis

Dengan melakukan penelitian ini, secara akademis diharapkan hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber pengetahuan atau sumber penelitian dari Hubungan Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada UMKM secara umum dan secara khusus pada TB. Sejatera. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dikembangkan lagi pada penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan acuan bagi UMKM pada umumnya dan TB. Sejati pada khususnya dalam menentukan Strategi Utama mengenai Kompensasi untuk mengoptimalkan motivasi kerja pegawai TB. Sejati yang tentunya berguna dalam menghadapi pasar dengan tingkat persaingan yang tinggi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjawab kegelisahan UMKM (Khususnya TB. Sejati) dalam mengoptimalkan motivasi pegawai.