

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PADA BIRO  
ADMINISTRASI DAN KONSULTAN PAJAK SETIA  
UTAMA DI KOTA MEDAN**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : LAWRENCE REGINALD**

**NIM : 115180183**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PADA BIRO  
ADMINISTRASI DAN KONSULTAN PAJAK SETIA  
UTAMA DI KOTA MEDAN**



**DIAJUKAN OLEH:**  
**NAMA : LAWRENCE REGINALD**  
**NIM : 115180183**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**JAKARTA**  
**2021**



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : LAWRENCE REGINALD  
NIM : 115180183  
PROGRAM / JURUSAN : S1/MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI  
PADA BIRO ADMINISTRASI DAN  
KONSULTAN PAJAK SETIA UTAMA DI  
KOTA MEDAN

Jakarta, 14 Desember 2021

Pembimbing



(Kurniati W. Andani S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : **Lawrence Reginald**  
NIM : **115180183**  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi  
Terhadap Motivasi Pada Biro Administrasi dan  
Konsultan Pajak Setia Utama di Kota Medan

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 25 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : **Drs. M. Tony Nawawi, M.M.**
2. Anggota Penguji : Dra. Kurniati W. Andani, M.M.  
Dra. Khairina N.S., M.M.

Jakarta, 25 Januari 2022

Pembimbing,



( Dra. Kurniati W. Andani, M.M.)

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.”

**AMSAL 23:18**

Karya ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang saya cintai,  
kakak dan kedua adik saya, serta semua teman-teman saya.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan tugas akhir penyusunan skripsi ini guna memperoleh gelar sarjana pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta. Tidak dapat disembunyikan bahwa masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, namun karya ini tidak akan selesai tanpa adanya orang-orang tercinta yang selalu bersedia mendukung dan membantu saya. Saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dan saran selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku ketua S1 jurusan manajemen bisnis fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku ketua program studi S1 manajemen bisnis fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Kedua orang tua dan kakak adik saya yang selalu memberikan semangat dan dorongan dimana pun dan kapan pun selama proses penyusunan skripsi.
6. Perempuan yang saya cintai yang selalu membantu dan mendukung saya dalam melakukan dan menyelesaikan karya ini.
7. Teman-teman dekat saya yang telah mendukung dan memberi bantuan dalam proses penyusunan karya ini.
8. Teman-teman kampus yang mau mengarahkan dan memberikan saran dalam menyusun karya ini.
9. Teman-teman SMA yang telah memberikan dorongan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh dosen fakultas ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama 4 tahun.



11. Pihak Biro Administrasi dan Konsultan Pajak Setia Utama yang telah mengizinkan dan meluangkan waktunya untuk membantu melaksanakan penelitian ini.
12. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Pada akhir kata, saya berharap karya yang masih jauh dari sempurna ini dapat memberikan manfaat bagi yang membaca.

Jakarta, 13 Desember 2021

Lawrence Reginald

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

**ABSTRACT**

- (A) LAWRENCE REGINALD
- (B) *THE EFFECT OF COMPENSATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON MOTIVATION AT SETIA UTAMA TAX ADMINISTRATION AND CONSULTANT BUREAU IN MEDAN CITY*
- (C) *xv + 68 pages, 2022, 24 Tables, 4 Pictures, 4 Attachments*
- (D) *HUMAN RESOURCES*
- (E) *This study aims to examine the influence of compensation and organizational culture on motivation at Setia Utama Tax Administration and Consultant Bureau in Medan City. Data collection was obtained through distributing questionnaires and using an Interval scale in the form of a google form with a total of 40 respondents. The research design uses quantitative methods and research analysis uses descriptive methods. Researchers used the Smart-PLS program to test the validity and reliability analysis. The results of the study concluded that there is a positive influence between compensation on motivation, the better the compensation system offered, the higher the level of employee motivation. Furthermore, it is concluded that there is a negative influence between organizational culture on motivation, organizational culture that is adjusted and can be accepted by all employees will increase employee motivation.*
- Keywords: compensation, organizational culture, motivation*
- (F) *REFERENCES: 25 (2014-2021)*
- (G) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**ABSTRAK**

- (A) LAWRENCE REGINALD
- (B) PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PADA BIRO ADMINISTRASI DAN KONSULTAN PAJAK SETIA UTAMA DI KOTA MEDAN
- (C) xv + 68 halaman, 2022, 24 Tabel, 4 Gambar, 4 Lampiran
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi di Biro Administrasi dan Konsultan Pajak Setia Utama Kota Medan. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan menggunakan skala *Interval* dalam bentuk *google form* dengan jumlah 40 responden. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis penelitian menggunakan metode deskriptif. Peneliti menggunakan program *Smart-PLS* untuk uji analisis validitas dan reabilitas. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap motivasi, semakin baiknya sistem kompensasi yang ditawarkan maka semakin tinggi juga tingkat motivasi karyawan. Selanjutnya disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara budaya organisasi terhadap motivasi, budaya organisasi yang disesuaikan dan dapat diterima oleh seluruh karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan.
- Kata Kunci: kompensasi, budaya organisasi, motivasi
- (F) DAFTAR PUSTAKA: 25 (2014-2021)
- (G) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

## DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRACT.....	ix
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	2
3. Batasan Masalah.....	2
4. Rumusan Masalah .....	3
B. Tujuan Dan Manfaat .....	3
1. Tujuan .....	3
2. Manfaat .....	3
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
A. Gambaran Umum Teori .....	5
B. Definisi Konseptual Variabel.....	8
C. Kaitan antara Variabel -Variabel .....	10
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	13
BAB III METODE PENELITIAN .....	15

A. Desain Penelitian .....	15
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel .....	15
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....	17
D. Metode Analisis .....	21
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	24
A. Deskripsi Subjek Penelitian .....	24
B. Deskripsi Objek Penelitian .....	26
C. Hasil Data Penelitian .....	33
D. Pembahasan .....	44
BAB V PENUTUP .....	47
A. Kesimpulan .....	47
B. Keterbatasan dan Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA .....	49
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	52
RIWAYAT HIDUP .....	68

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Al-Musadieg, M., Nurjannah, Raharjo, K., Solimun, S., & Fernandes, A. A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *The Journal of Management Development*, 37(6), 452-469
- Anra, Y., & Yamin, M. (2017). Relationships between Lecturer Performance, Organizational Culture, Leadership, and Achievement Motivation. *Foresight and STI Governance*, 11(2), 92-97.
- C, B. (2015). Quantitative and Qualitative Research: Perceptual Foundations. *International Journal of Market Research*, 837-854.
- Fauzan, S. M., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928-937.
- Fernandes, A. A. (2018). The effect of organization culture. *International Journal of Law and Management*, 60(5), 1087-1096.
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15-25.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Giantari, I. A., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 6471-6498.
- Hair, J.F.Jr., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2014) *A Primer Partial Least*.
- Johns, G., & Saks A. M. (2019). *Organizational Behaviour: Understanding and Managing Life at Work*. Canada: Pearson Canada.
- Lolowang, N. L., Aisjah, S., Troena, E. A., & Djazuli, A. (2019). The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment

- programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 268-277.
- Lussier, R. N. (2018). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. Arkansas: Sage Publications, Inc.
- Martocchio, J. J. (2017). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach*. USA: Pearson.
- Rahardjo, M. (2017). The Effects of Compensation on Work Motivation: Evidence from. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 1651-1662.
- Scandura, T. (2018). *Essentials of Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Miami: Sage Publications, Inc.
- Renah & Setyadi (2014). The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan. *European Journal of Business and Management*, 6(30), 182-191.
- Rino, & Rafika, N. A. (2017). The Relation Leadership, Organization Culture and Work. *IOP Conference Series. Materials Science and Engineering*, 180(1), 1-11.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. A. (2017). *Management*. New York: Pearson.
- Sembiring, J. H., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BIZNET Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 263-272.
- Snell, S.A., & Morris, S. (2018). *Managing Human Resources*. Australia: Cengage Learning.
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., & Hartono, B. (2018). The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yanuar. (2017). Compensation, Motivation and Performance of Employees: Evidence from Indonesia. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(4), 486-492.

Yusril, M. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 3(1), 288-300.



# LAMPIRAN 4 HASIL TURNITIN

12/17/2021

Turnitin

**Turnitin Originality Report**

Processed on: 17-Dec-2021 19:57 WIB  
 ID: 1732750690  
 Word Count: 8393  
 Submitted: 1

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PADA BIRO ADMINISTRASI DAN KONSULTAN PAJAK SETIA UTAMA DI KOTA MEDAN** By Sm Lawrence Reginald

  
**(Lerbin R. Aritonang R.)**  
**Manajemen Litbang FE UNTAR**

Similarity Index	Similarity by Source
<b>9%</b>	Internet Sources: 9% Publications: 5% Student Papers: N/A

- 1% match (Internet from 04-Dec-2021)  
<https://www.coursehero.com/file/120805529/Pengertian-Budaya-Organisasidocx/>
- 1% match (Internet from 25-Apr-2021)  
<https://www.coursehero.com/file/87148595/Motivasi-mengacu-pada-proses-dl-mana-upaya-seseorang-diberi-energidocx/>
- 1% match (Internet from 14-Mar-2021)  
<https://www.coursehero.com/file/33282152/chapter-9docx/>
- 1% match (Internet from 03-Sep-2021)  
<http://docplayer.info/153511076-Bab-3-metode-penelitian.html>
- 1% match (Internet from 07-Oct-2021)  
<https://eprints.untirta.ac.id/1892/1/PENGARUH%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20TRANSFORMASIONAL%20DAN%20BUDAYA%20ORGANISASI%20>
- 1% match (Internet from 09-Jan-2019)  
<https://e-journalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/download/100/77/>
- 1% match (Internet from 28-Apr-2020)  
<https://es.scribd.com/document/406536018/MANAJEMEN-FARMASI-MOTIVASI-docx>
- 1% match (Internet from 07-Oct-2021)  
<http://repository.unwim.ac.id/file/mahasiswa/1568374373.pdf>
- 1% match (Internet from 23-Nov-2018)  
<http://eprints.umm.ac.id/40355/4/BAB%20III.pdf>
- 1% match (Internet from 11-Nov-2020)  
<http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA%20XVI/makalah/sesi%203.pdf>
- 1% match ()  
[Cahya, Rizki Dwi, Ambarita, Alben, Suntoro, Irawan. "PENGARUH KOMPENSASI IKLIM MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PENJASKES SMP DI BANDAR LAMPUNG", Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, 2016](#)
- 1% match (Internet from 23-Aug-2021)  
<http://ojs.stiehas.ac.id/index.php/AB/article/download/365/pdf>

SKRIPSI PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PADA BIRO ADMINISTRASI DAN KONSULTAN PAJAK SETIA UTAMA DI KOTA MEDAN DIAJUKAN OLEH: NAMA : LAWRENCE REGINALD NIM : 115180183 PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA 2021 BAB I PENDAHULUAN A. Permasalahan 1. Latar Belakang Jika ingin setiap karyawan memberikan kontribusi yang positif terhadap terwujudnya tujuan perusahaan, maka motivasi merupakan faktor yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi, karena motivasi yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan antusias mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut Fdy Sutrisno, motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, motivasi biasanya diartikan sebagai faktor pendorong tingkah laku manusia. Dan motivasi merupakan faktor pendorong atau pendorong untuk bekerja bagi karyawan perusahaan. Motivasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras, sehingga meningkatkan efisiensi kerja mereka, dan akan mempengaruhi terwujudnya tujuan perusahaan. Faktor utama yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah kompensasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ganti rugi merupakan masalah yang sensitif. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi dalam menjaga sumber daya manusia. Jika kompensasi tidak tepat, kerugiannya adalah perusahaan dapat kehilangan karyawan yang berkinerja baik, dan perusahaan harus membayar lebih untuk penarikan karyawan baru yang memenuhi syarat (Yahyo et al., 2013). Dalam suatu organisasi, budaya organisasi juga merupakan faktor yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan motivasi. Dengan budaya organisasi sangat memungkinkan bagi karyawan untuk mengubah perilakunya, karena budaya organisasi dapat menjadi faktor yang berdampak positif atau negatif terhadap perilaku organisasi individu. Budaya organisasi yang positif atau negatif dapat menjadi dorongan dan motivasi bagi karyawan terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi berpengaruh lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan manajer dalam memelihara sumber daya manusia yaitu menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif, karena disinilah karyawan menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman. lingkungan kerja. Aman dan kondusif untuk meningkatkan moral. Menurut Alex Nitsemto (1996: 183), ia memahami lingkungan kerja, yaitu "lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya". Dalam sebuah perusahaan, kepuasan kerja mempengaruhi motivasi karyawan. Menurut Robbin (2003) percaya bahwa kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dimanifestasikan sebagai sikap positif, dan ketidakpuasan dimanifestasikan sebagai sikap negatif. Oleh karena itu, dari sudut pandang ini, pekerjaan memperoleh Kepuasan meningkatkan sikap positif dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengontrol fungsi organisasi yang diharapkan dapat menghasilkan motivasi yang lebih tinggi. Pada kesempatan ini,

[https://www.turnitin.com/newreport\\_printview.asp?eq=1&eb=1&esm=-1&oid=1732750690&sid=0&n=0&m=2&svr=57&r=66.00498139795164&lang=en...](https://www.turnitin.com/newreport_printview.asp?eq=1&eb=1&esm=-1&oid=1732750690&sid=0&n=0&m=2&svr=57&r=66.00498139795164&lang=en...) 1/7

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Lawrence Reginald  
Tempat, Tanggal Lahir : Batam, 05 Agustus 1999  
Alamat : Komp. Rosedale Blok E No.115, Batam  
Centre  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Budha  
Kewarganegaraan : WNI  
Telepon : 0895613572099  
E-mail : [lwrncrgnld57@gmail.com](mailto:lwrncrgnld57@gmail.com)

### PENDIDIKAN FORMAL

1. 2018-2022: Universitas Tarumanagara, Jakarta Barat
2. 2015-2018: SMAK Yos Sudarso Batam, Batam Kota
3. 2012-2015: SMP Yos Sudarso Batam, Batam Kota
4. 2006-2012: SD Yos Sudarso Batam, Batam Kota
5. 2005-2006: SD Mondial Batam, Batam Kota
6. 2003-2005: TK Kristen Kalam Kudus, Batam Kota