

**DAMPAK MEDIASI MOTIVASI DALAM MENGHUBUNGKAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

NOOR ASIFA AINI
NPM 1305160631



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

NOOR ASIFA AINI, NPM 1305160631, Dampak Mediasi Motivasi Dalam Menghubungkan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, Skripsi, 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 112 responden yang merupakan pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur, lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan Signifikan dan uji realibilitas menggunakan Cronbach Alpha. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi dimana nilai Sig sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai beta sebesar 0.572, ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dimana nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai beta sebesar 0.428, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dimana nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai beta sebesar 0.447 dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dimana $0.255 < 0.428$.

Kata Kunci : Kompensasi , Motivasi, dan Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin Segala puji dan Syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan HidayahNya, serta shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah yang penuh dengan kebodohan ke zaman yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Dalam proses penyelesaian proposal ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan yang berharga dari banyak pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan tepat waktu. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa untuk ayahanda H. Sulasno. SE, dan Ibunda Hj. Nyak Ainul Mardiyah yang tiada henti-hentinya memberi dukungan moril maupun materil serta mengajarkan nilai-nilai dalam kehidupan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agus Sani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si dan Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu SE, MBA selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis hingga saat ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
6. Bapak Lintong Panjaitan selaku Humas di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan riset.
7. Teman-teman seperjuangan kelas F Manajemen-Pagi stambuk 2013.
8. Yenfeh Fatmalah, Ulfa Faramita, Witri Afri Ningsih, Selly Agustina dan Widya Riska Utami Daulay selaku sahabat yang selalu membantu dan mendukung penulis.
9. Rida Fadhilla Sikumbang selaku sahabat yang mengingatkan dan membantu penulis dalam membuat skripsi.
10. Bang Angga, Kak Putri dan Adik Dinda selaku saudara-saudara sekandung yang senantiasa memberikan motivasi dan membantu dalam pembuatan proposal penulis.

Penulis menyadari bahwa proposal dalam hal penyajian masih terdapat banyak kesalahan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca, dan semoga proposal ini bisa bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Medan, April 2017

Penulis

NOOR ASIFA AINI
1305160631

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. . Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Pegawai	7
a. Pengertian Kinerja Pegawai	7
b. Manfaat Kinerja Pegawai.....	8
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	10
d. Indikator-indikator Kinerja Pegawai	11
2. Kompensasi	13
a. Pengertian Kompensasi	13
b. Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi.....	14
c. Bentuk-Bentuk Kompensasi	18
d. Kendala-Kendala Dalam Penerapan Kompensasi	22
e. Indikator Kompensasi	24

3. Motivasi	26
a. Pengertian Motivasi	26
b. Teori-Teori Motivasi.....	28
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	30
d. Indikator Motivasi	31
B. Kerangka Konseptual	33
C. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Pendekatan Penelitian	38
B. Defenisi Operasional.....	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Metode Pengumpulan Data	42
F. Uji Asumsi Klasik.....	45
G. Teknik Analisis Data	46
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	51
A. Deskripsi Data	51
1. Deskripsi Hasil Penelitian	51
a. Hasil Karakteristik Responden	52
1) Jenis Kelamin	52
2) Usia	53
3) Tingkat Pendidikan	53
b. Deskripsi Variabel Penelitian	54
1) Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (X)	54

2) Deskripsi Variabel Kompensasi (X)	57
3) Deskripsi Variabel Motivasi (Z)	59
c. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	61
1) Validitas	61
a) Validitas Kinerja Pegawai (Y)	62
b) Validitas Kompensasi (X)	62
c) Validitas Motivasi (Z)	63
2) Reliabilitas	63
d. Uji Asumsi Klasik	64
1) Uji Normalitas	64
2) Uji Multikolinieritas	66
3) Uji Heterokedastisitas	67
e. Regresi Variabel Intervening (Analisis Jalur)	68
f. Intreprestasi Analisi Jalur	74
g. Penafsiran	79
B. Pembahasan	80
BAB V Kesimpulan Dan Saran	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Penelitian	34
Gambar II.2 Paradigma Penelitian	35
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	37
Gambar III.1 Diagram Analisis Jalur.....	47
Gambar IV.1 Uji Normalitas	65
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas.....	67
Gambar IV.3 Model Teoritik	68
Gambar IV.4 Persamaan Struktur Pertama X terhadap Z.....	69
Gambar IV.5 Persamaan Struktur Kedua X,Z terhadap Y.....	70
Gambar IV.6 Persamaan Struktural Pertama	72
Gambar IV.7 Persamaan Struktural Kedua	74

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai	39
Tabel III.2 Indikator Kompensasi.....	39
Tabel III.3 Indikator Motivasi.....	40
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	41
Tabel III.5 Jumlah Populasi	42
Tabel III.6 Skala Likert.....	43
Tabel IV.1 Skala Likert	51
Tabel IV.2 Koresponden Jenis Kelamin	52
Tabel IV.3 Koresponden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV.4 Koresponden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV.5 Skor Angket Kinerja Pegawai	55
Tabel IV.6 Skor Angket Kompensasi	57
Tabel IV.7 Skor Angket Motivasi	59
Tabel IV.8 Uji Validitas Untuk Variabel Y	61
Tabel IV.9 Uji Validitas Untuk Variabel X	62
Tabel IV.10 Uji Validitas Untuk Variabel Z	63
Tabel IV.11 Uji Reliabilitas	64
Gambar IV.12 Uji Multikolinearitas	66
Gambar IV.13 Koefesien Regresi Jalur I	71
Tabel IV.14 Model Summary X terhadap Z	71
Tabel IV.15 Koefesien Regresi Jalur II	73
Tabel IV.16 Model Summary X,Y dan Z	73

Tabel IV.17 Nilai Signifikan X terhadap Z	75
Tabel IV.18 Nilai Signifikan X terhadap Y	76
Tabel IV.19 Nilai Signifikan Z terhadap Y	76
Tabel IV.20 Hasil Kesimpulan Analisis Jalur	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan aktifitas kerjanya. Pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target atau kriteria tertentu yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai dalam Muhammad Sandy, 2015, hal. 12). Untuk mewujudkan target atau tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wibowo (2009, hal. 10) manfaat kinerja SDM dapat dirasakan perusahaan. Dimana dengan memperhatikan kinerja yang baik maka perusahaan bisa melakukan proses pengembangan SDM. Pengembangan juga akan mampu mendukung kualitas total perusahaan yang dilihat dari hasil pekerjaan pengembangan kinerja. Fungsi pekerjaan atau kegiatan dalam hal ini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja dengan standar penilaian yang ditetapkan.

Adapun faktor-faktor dari kinerja pegawai dalam penelitian ini yang difokuskan hanya pada kompensasi dan motivasi. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menguraikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (1) faktor kemampuan, terdiri dari kemampuan (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), (2) faktor motivasi terdiri dari kemampuan reality (attitude + skill).

Kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan bahwa pegawai mempunyai berbagai macam kebutuhannya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Menurut Hasibuan (2009), kompensasi akan memberikan perasaan puas dan cinta pegawainya terhadap perusahaan untuk pekerjaannya. Jika kompensasi yang diterima pegawai dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya, maka akan semakin membaik kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya apabila kompensasi tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhannya, maka pegawai akan sulit untuk bekerja baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak termenuhi dengan baik.

Selain faktor kompensasi, motivasi dapat mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi diberikan oleh perusahaan ataupun pimpinan kepada pegawainya sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) menyatakan bahwa “Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu”.

Semakin besar motivasi yang didapat semakin semangat pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai didalam perusahaan. Motivasi didalam suatu perusahaan sangat penting karena dengan motivasi diharapkan seorang pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang baik.

Begitu pula halnya dengan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan juga sangat memperhatikan kinerja pegawainya, perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat ini merupakan satu-satunya badan usaha di Indonesia yang mempunyai izin untuk melakukan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan atau bentuk penyaluran dana ke masyarakat dengan menggunakan dasar hukum gadai.

Berdasarkan observasi awal peneliti melihat adanya fenomena-fenomena yang terjadi pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan diantaranya kurangnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai, kurangnya perhatian pemimpin atas prestasi kerja pegawai, tidak adanya jam istirahat, pegawai yang masih berada di luar kantor pada saat jam kerja dan tidak tetapnya jam pulang kantor. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab sebagai salah satu indikator bahwa kinerja menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik membahas masalah kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan judul :
**“DAMPAK MEDIASI MOTIVASI DALAM MENGHUBUNGAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.
PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Penurunan kinerja pegawai ditandai dengan pemanfaatan waktu kerja yang kurang optimal.
3. Kurangnya motivasi kerja sehingga pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu gaji, fasilitas, kepemimpinan, lingkungan, motivasi dan semangat. Namun dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja hanya dibatasi pada kompensasi dan motivasi. Selain itu, penelitian ini membatasi objek penelitian hanya pada kantor PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang beralamat Jl. Pegadaian No. 112 Medan. Selain itu, penelitian ini juga membatasi satu variabel yang dijadikan variabel intervening yaitu variabel motivasi.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?
- b) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?
- c) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah :

a) Manfaat Teoritis

Guna memahami masalah yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai sebagai kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bisa diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi perusahaan terutama sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dalam kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai perusahaan.

c) Bagi Peneliti-Peneliti Lain

Diharapkan temuan-temuan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam rangka mengkaji masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Tertulis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja atau (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi, oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering di-Indonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Sedangkan Menurut Veithzal Rivai (2013, hal. 548) menyatakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Begitu pula menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (1998) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. dan menurut Hasibuan (Widhayu Ningrum dkk, 2011) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Manfaat Kinerja

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu dipahami apa yang menjadi manfaat menyeluruh dan spesifik dari kinerja. Menurut Wibowo (2009, hal. 10) menyatakan “Manajemen kinerja bukan hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bagi manajer, dan individu”.

1) Bagi organisasi

Manfaat manajemen kinerja bagi perusahaan adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pegawai, meningkatkan komitmen pegawai, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung kualitas total dan pelayanan pelanggan dan mendukung program perubahan budaya organisasi.

2) Bagi manajer

Manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain : mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

3) Bagi individu

Manfaat manajemen kinerja bagi individu antara lain : memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan

waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja dan memformulasikan tujuan dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijelaskan.

Sedangkan menurut Husaini Usman (2011, hal. 490). Manfaat kinerja sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya objektivitas penilaian kinerja pegawai
- 2) Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja pegawai
- 3) Meningkatnya kinerja pegawai
- 4) Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan pegawai tersebut baik berdasarkan sistem karier maupun prestasi.

Berdasarkan dua pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan yaitu manfaat kinerja dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi terhadap pencapaian target.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Peningkatan kinerja pegawai dalam perusahaan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah

pembelian motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, untuk lebih jelasnya maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan menurut Harbani Pasolong (2010, hal. 186) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- b) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- c) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja terdiri output dan penyelesaian kerja dengan ekstra.
- 3) Keandalan kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan.
- 4) Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Robbins (2008, hal. 260) Untuk mengukur kinerja pegawai ada enam unsur yaitu :

- 1) Kualitas diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari suatu koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan indikator kinerja merupakan suatu variabel yang digunakan untuk mengukur sebuah perubahan, baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap suatu kondisi.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Semakin banyak pula kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran). Menurut Sastrohadiwiryono (2005) kompensasi adalah imbalan balas jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan atas jasa yang diberikan tenaga kerja demi peningkatan dan kemajuan perusahaan. Sedangkan, T. Hani Handoko

(2007) berpendapat bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan perusahaannya. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai dan keluarganya.

Kompensasi atau balas jasa dapat diperhitungkan sebagai upah uang/upah nyata (riil) seperti menurut Flippo dalam Hasibuan (2005) adalah sebagai berikut : “harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau kata lain pembayaran baik berupa uang maupun barang yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa terhadap tenaga dan pikiran yang disumbangkan kepada perusahaan”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas dapat diketahui bahwa hakekatnya pengertian kompensasi adalah sama yaitu sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh seseorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya.

b. Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, pegawai dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Pengertian kompensasi atau balas jasa menurut definisi di atas menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para pegawai/pekerja adalah merupakan suatu penerima yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut dijelaskan juga bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak. Menurut Hasibuan (2005) orang mau bekerja keras disebabkan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) *The desire for live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan melanjutkan kehidupannya.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang-orang untuk mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2005) mempunyai manfaat antara lain sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama secara formal antara majikan dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan

tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan majikan/pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dari egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan itu.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan pegawai yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip asli dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover lebih kecil.

6) Disiplin

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

7) Pengaruh Serikat Buruh

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

8) Pengaruh Pemerintah

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

Tujuan kompensasi tidak langsung menurut Hasibuan (2005) sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan kesertiaan dan keterikatan pegawai kepada perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja pegawai.
- d. Menurunkan tingkat absensi dan turnover pegawai.
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas pegawai.
- h. Mengefektifitaskan pengadaan pegawai.
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k. Meningkatkan status sosial pegawai beserta keluarganya.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan tujuan dan manfaat pemberian kompensasi terhadap pegawai, agar perusahaan dapat menarik, mendorong, mempertahankan pegawai agar tetap bekerja di perusahaan tersebut dan dapat berproduktivitas yang tinggi.

c. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Ada beberapa bentuk kompensasi yang biasa diberikan perusahaan kepada para pegawai mereka, secara umum dapat berupa imbalan finansial (material) dan non finansial (inmaterial).

Mathis dan Jackson (2005) menyatakan “ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan tunjangan pegawai.

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung artinya pemberian imbalan dengan langsung kepada para pegawai dalam bentuk upah dan gaji. Upah biasanya dibayar berdasarkan hasil kerja perjam, perhari, atau persetengah hari. Sedangkan gaji diberikan secara bulanan.

a) Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh pegawai, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

b) Gaji Variabel

Kompensasi yang dilakukan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk pegawai adalah program pembayaran bonus dan insentif.

Menurut Mathis dan Jackson (2005) : “Pegawai menerima pembayaran kompensasi tambahan dalam bentuk bonus, yaitu pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) : “Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak

pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung dapat diartikan sebagai bentuk kesejahteraan pegawai yang diberikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar komitmen organisasi meningkat.

Skala pada Hasibuan (2005) menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Menurut Mathis dan Jackson (2005) : “Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada pegawai atau sekelompok pegawai sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

Berdasarkan beberapa kutipan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai pada umumnya terdiri dari :

- 1) Kompensasi langsung berupa gaji pokok, bonus dan insentif.
- 2) Kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan, uang cuti dan uang pensiun.

Jenis-jenis kompensasi menurut Mangkunegara (2007) ada 2 (dua) yaitu :

- 1) Upah dan Gaji
- 2) *Benefit* (keuntungan) dan pelayanan

Berikut ini penjelasannya :

1) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam, perhari, dan persetengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang diberikan kepada pegawai atas pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji , yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran.

- a) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan, artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
- b) Struktur Pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klarifikasi jabatan diperusahaan.
- c) Penentuan Bayaran Individu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masaa kerja dan prestasi kerja pegawai.
- d) Metode Pembayaran, ada dua metode pembayaran yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (perjam, perhari, perminggu, perbulan) dan metode pembagian hasil.
- e) Kontrol Pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya 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 tetap. *Ketiga*, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

2) Benefit (keuntungan) dan pelayanan.

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Program *benefit* bertujuan untuk memperkecil *turnover*, meningkatkan modal kerja dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olah raga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, bantuan hukum dan program rekreasi atau darma wisata.

Dapat disimpulkan bahwa setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan pegawai dalam

suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

d. Kendala-Kendala dalam Penerapan Kompensasi

Sistem kompensasi haruslah didasarkan kepada serangkaian prinsip ilmiah dan metode yang serasional mungkin. Dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005) yaitu :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Pegawai

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Pegawai

Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasi kecil.

5) Pemertintahan dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemertintahan dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan balas upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai. Karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup (*cost of living*)

Biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Tapi sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil. Seperti tingkat upah di Jakartaa lebih besar daripada daripada Bandung.

7) Posisi Jabatan Pegawai

Pegawai yang menjabat jabatan yang lebih tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya pejabat yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta penampilannya lebih baik. Sebaliknya pegawai yang pendidikan rendah

dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit/sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya itu mengerjakannya mudah dan resikonya (finansial dan kecelakaan) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

e. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2007) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai.
- 2) Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.

- 3) Kontrol pembayaran, yaitu pengawasan yang dilaksanakan terhadap pembayaran kompensasi.

Selain itu, menurut Husein Umar (2007) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 3) Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- 4) Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendukung atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.
- 5) Pengobatan didalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penangulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan pegawai
- 6) Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi seringkali disebut dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu dimulai dengan motivasi (niat).

Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke asar pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Marihot Tua E. H. (2002) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Menurut Gray dkk (2011. Hal 69) Motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persitensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Robbins (2009. Hal 50) kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Menurut William J dalam Mangkunegara (2007. Hal 93) berpendapat motivasi adalah kebutuhan yang ditunjukkan kepada individu untuk mencapai rasa puas.

Dari uraian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cukup dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

Dalam pemberian motivasi sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi, melalui komunikasi dan dengan cara yang lembut tetapi dengan raut wajah yang menyakinkan sekaligus serius. Yang terpenting mempunyai cara untuk memotivasi dalam hal pelaksanaan kegiatan.

Pada dasarnya pimpinan perusahaan harus memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada para pegawai di perusahaan, agar para pegawai dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja serta perusahaan dapat mencapai. Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2007. Hal 146), yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kepemimpinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Dengan demikian adanya tujuan dari pemberian motivasi ini, diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi bekerja dan dapat bekerjasama dalam pencapaian tujuan yang telah ditargetkan demi tercapainya keberhasilan yang disepakati perusahaan sehingga dengan adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat pegawai melaksanakan tugas yang diberikan.

b. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para pegawai.

Menurut Sutrisno (2009. Hal 121) Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu :

1) Teori Kepuasan

Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba

menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun non material yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya.

2) Teori Motivasi Proses

Teori proses ini berlawanan dengan teori – teori kebutuhan seperti yang diuraikan diatas, teori – teori proses memusatkan perhatiannya paada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat dengan sesuai keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seorang individu bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya jika bekerja baik saat ini, akan diperoleh hasil yang baik untuk hari esok. Jadi, hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.

Berdasarkan pernyataan di atas, teori-teori motivasi adalah teori yang didasarkan pada kebutuhan insan dan kepuasannya. Maka dapat dicari faktor-faktor pendorong dan penghambatnya. Teori berbicara bahwa motivasi kerja hanya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis. Yaitu bagaimana mempertahankan hidupnya.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi ebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal. 116) menyatakan faktor – faktor motivasi dibedakan atas dua, yaitu “faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai”.

Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut adalah:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Kenginan untuk berkuasa
- b) Keinginan untuk dapat hidup
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh keuntungan
- e) Keinginan untuk dapat memiliki

2) Faktor Ekstern

Faktor ektern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor ektern tersebut adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Adanya jaminan tanggung jawab
- d) Peraturan yang fleksibel
- e) Status dan tanggung jawab.

d. Indikator Motivasi

Menurut McClelland dalam Sule dan Saefulla (2005, hal. 243). Menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi (N-Ach/nilai kebutuhan tinggi). Memiliki karakteristik sebagai orang yang menyukai pekerjaan yang menantang, berisiko, sebaiknya, serta menyukai adanya tanggapan atas pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, Seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang rendah (N-Ach/nilai kebutuhan rendah) cenderung memiliki karakteristik sebaliknya.

Mangkunegara (2007, hal. 104) ada dua faktor yang harus diperhatikan dan sangat mempengaruhi motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang yang mempunyai motivasi yang tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi fisik – fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Mangkunegara (2007, hal. 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi yaitu:

- 1) Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 2) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

- 3) Orientasi tugas/sasaran yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu memiliki ambisi yang baik.
- 5) Ketekunan yaitu didasarkan atas sikap dan loyalitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
- 6) Usaha dan maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 7) Pemanfaatan waktu yaitu waktu yang digunakan wujud oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja..
- 8) Rekan kerja yang dipilih yaitu mendukung akan mendorong naiknya motivasi pegawai dalam bekerja.

Sedangkan, indikator motivasi menurut Hasibuan (2003) adalah sebagai berikut :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan dan sebagainya.

- 2) Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan tunjangan kesehatan.

- 3) Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis.

4) Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5) Aktualisasi Diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan motivasi kerja dan tingkat imbalan dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerja dan kemampuan.

Menurut Tulus (2003, hal. 77) peningkatan kinerja seseorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Sedangkan faktor eksternal seperti sikap, perilaku, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi, pelatihan, pemberian

motivasi dan program keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi dari perusahaan dan kemampuan pegawai.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut atas faktor intristik pegawai (personal/individu) atau SDM dan eksterinstik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim dan situasional. Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor pengetahuan, kemampuan, keterampilan, motivasi dan peran individu yang bersangkutan. Kinerja individu ini akan mempengaruhi kinerja kelompok dan akhirnya kinerja ini akan mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja kelompok juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan karakteristik tim. Sementara kinerja pegawai dipengaruhi oleh beragam karakteristik organisasi.

Hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Usman Fauzi (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda” yang menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kriteria cukup kuat. Secara simultan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini gambaran kerangka konseptual pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai :



Gambar. II.1

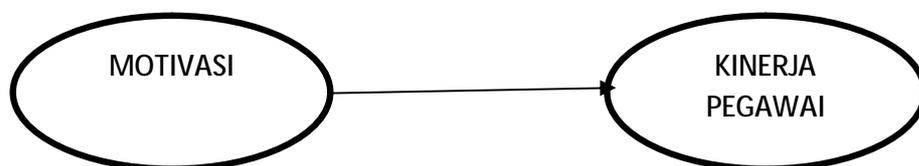
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Motivasi menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, pemberian motivasi diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi bekerja sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang baik.

Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009, hal. 111) menyatakan bahwa tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang” menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini gambaran kerangka konseptual pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai :



Gambar. II.2

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

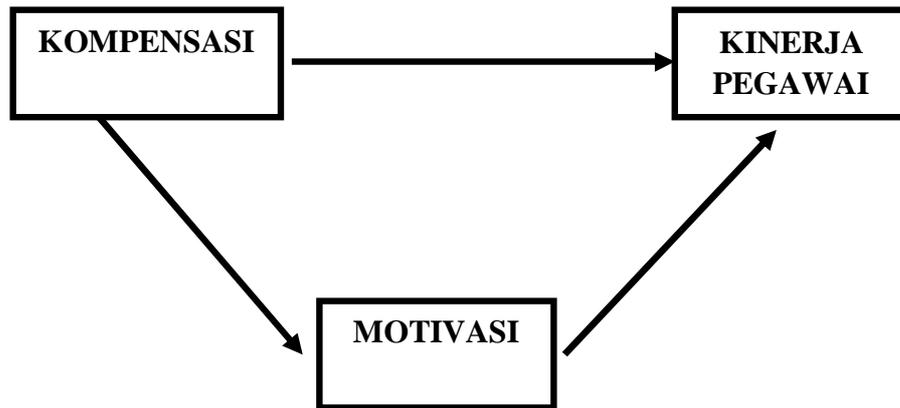
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Dalam aktivitas perusahaan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompensasi dan motivasi. Malayun S.P. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang pegawai menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang pegawai harapkan, maka akan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama” menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

Dapat menjelaskan tentang adanya hubungan atau pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja variabel yang tidak bebas yaitu kinerja pegawai. Berikut ini akan dikemukakan kerangka konseptual dalam penelitian yang akan dilakukan :



Gambar. II.3

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan Assosiatif yaitu suatu pendekatan penelitian dimana untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk melihat pada populasi atau sampel tertentu , teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian.

B. Definisi Operasional

Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam peneliti Definisi operasional penelitian ini adalah :

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja atau prestasi kerja didefinisikan dalam beragam rumusan, akan tetapi pengertian kinerja pada umumnya menunjuk pada keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya menurut kriteria yang ditentukan untuk jangka panjang tertentu.

Titisari (2014, hal. 74) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi”.

Tabel III.1

Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	No Item
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas Kerja	3,4
3	Keandalan Kerja	5,6
4	Sikap Kerja	7,8

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Kompensasi (X)

Adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau kata lain pembayaran baik berupa uang maupun barang yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa terhadap tenaga dan pikiran yang disumbangkan kepada perusahaan.

Tabel III.2

Indikator Kompensasi

No	Indikator	No Item
1	Gaji	1,2
2	Insentif	3
3	Bonus	4
4	Premi	5
5	Pengobatan	6,7
6	Asuransi	8

Sumber : Husein Umar (2007)

3. Motivasi (Z)

Motivasi adalah suatu dorongan yang bisa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan keinginannya.

Tabel III.3
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	No Item
1	Orientasi Masa Depan	1
2	Kerja Keras	2
3	Orientasi Tugas/Sasaran	3
4	Tingkat Cita-Cita yang Tinggi	4
5	Ketekunan	5
6	Usaha yang Maju	6
7	Pemanfaatan Waktu	7
8	Rekan Kerja yang Dipilih	8

Sumber : Mangkunegara (2007, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No .112 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan September s/d selesai

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																				
		September 2016				Oktober 2016				November 2016				Desember 2016				Januari 2017				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Penelitian Awal	■	■	■	■																	
2	Penyusunan Proposal				■	■	■															
3	Seminar Proporsal							■	■													
4	Pengumpulan Data								■	■	■	■	■	■								
5	Pengolahan Data									■	■	■	■	■	■	■						
6	Menyusun Laporan Penelitian/ Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■	
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■	■	■	■	
8	Sidang Skripsi																		■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azwar Juliandi (2013, hal 50) populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang berjumlah 112 pegawai.

Tabel III.5 Jumlah Populasi

No	Bagian/Departemen	Populasi
1	Logistik	11
2	SDM	10
3	Keuangan	9
4	PKBL	6
5	TI (Teknologi Informan)	10
6	Dep. Bisnis Area I	8
7	Dept. Adm & Supporting	4
8	Inspektorat Wilayah	8
9	Peataan Outlet	4
10	Cabang Medan Utama	16
11	Cabang Pringgan	14
12	Cabang Helvetia	12
Jumlah		112

2. Sampel

Sugiyono (2007, hal. 62) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan sebanyak 112 Pegawai.

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah :

1. Wawancara

Dilakukan wawancara untuk menanyakan secara garis besar tentang fenomena yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai.

2. Angket/Kuisisioner

yaitu dengan membuat pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari pegawai tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel III.6 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Tidak Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan uji reabilitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 182) untuk mengukur setiap butir pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

N = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

Σy_i = jumlah pengamatan variabel y

$(\Sigma x_i)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\Sigma y_i)^2$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\Sigma x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\Sigma y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y

$\Sigma x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefesieen korelasinya. Menurut Ghozali (2005, hal.45) uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Realibitas

Menurut Juliandi (2013, hal. 83) realibitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrummn yang handal dan dapat dipercaya dengan kriteria :

- a. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrumental variabel adalah realibel (terpercaya)
- b. Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrumental variabel tidak realibel (tidak terpercaya).

Dalam penelitian ini suatu nilai dinyatakan realibel apabila nilai Cronbach's Alpha >0.006 dengan demikian nilai dari Cronbach's Alpha.

keseluruhan variabelnya mempunyai nilai alpha lebih besar dari kriteria yang dimaksud 0,6 maka kesimpilannya adalah instrumental yang diuji tersebut realibel.

F. Uji Asumsi Klasik

Menurut Juliandi dan irfan (2014, hal 160), langkah-langkah untuk menganalisis data dalam uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

2. Uji Multikolienaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolienaritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolienaritas dilakukan dengan melihat (*Variance inflasi Factor/VIF*), antara variabel

independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012, hal. 427) menyatakan bahwa teknik analisa data adalah pekerjaan yang sulit, memerlukan kerja keras. Analisa memerlukan kreatif serta kemampuan intelektual yang tinggi. Tidak ada cara tertentu yang dapat diikuti untuk mengadakan analisis, sehingga penelitian harus mencari sendiri yang dirasakan cocok dengan sifat penelitiannya. Teknik analisis data

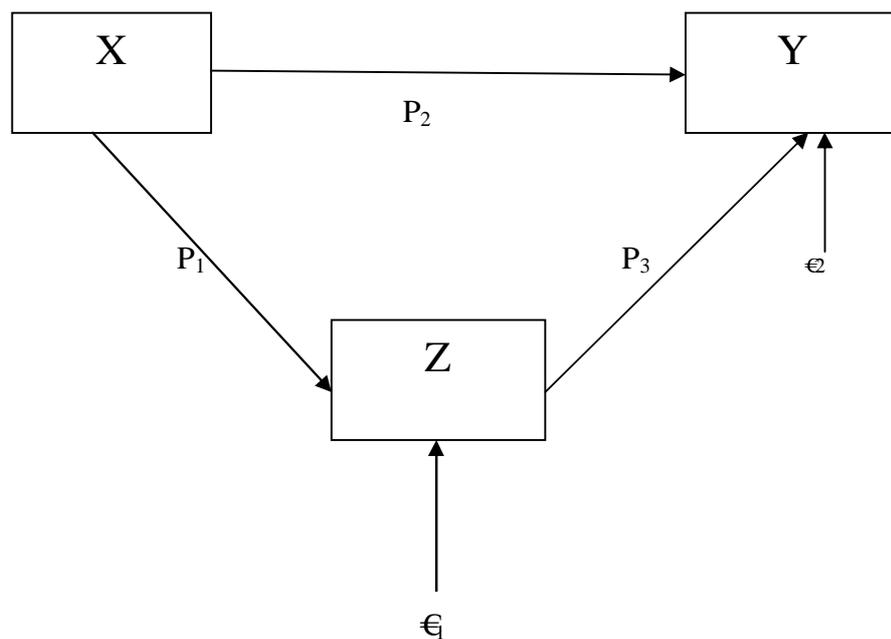
dilakukan dengan menggunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS, dengan input data angka yang diubah menjadi skor baku. Koefesien jalur ditunjukkan oleh *output coefficient* yang dinyatakan sebagai *standardized coefficients atau beta*.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan alat ukur statistik koefesien jalur.

Dengan persamaan sebagai berikut :

1. Model persamaan jalur I : $Z = p_1 X + \epsilon_1$
2. Model persamaan jalur II : $Y = p_2 X + p_3 Z + \epsilon_2$

Adapun model jalur analisis jalur akan digambarkan sebagai berikut :



Gambar III.1

Model Analisis Satu Jalur

Keterangan :

X = Kompensasi

Z = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

Jalur :

Pengaruh langsung : X – Z

X – Y

Z – Y

Pengaruh tidak langsung : X – Y melalui Z

Menurut Juliandi dkk (2013, hal. 181) langkah-langkah untuk menganalisis data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pradugaan parameter (perhitungan nilai koefesien-koefesien jalur) dalam analisis jalur.
 - a) Koefesien regresi model persamaan I (p_1) dan koefesien jalur dengan residual I (ϵ_1).
 - b) Koefesien regresi model persamaan II (P_2 , P_3) dan koefesien jalur dengan residual II (ϵ_2).
2. Analisis data atau pengujian hipotesis :
 - a) Analisis pengaruh langsung X terhadap Z

Hipotesisnya :

 - 1) H_0 : X (tidak berpengaruh signifikan terhadap Z)
 - 2) H_1 : X (berpengaruh signifikan terhadap Z)

Kriteria penarikan kesimpulan :

 - 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas ($Sig < \alpha 0.005$)

2) Terima H0 jika nilai probabilitas ($\text{Sig} > \alpha 0.05$)

b) Analisis pengaruh langsung X terhadap Y

Hipotesisnya :

1) H0 : X (tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)

2) H1 : X (berpengaruh signifikan terhadap Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

1) Tolak H0 jika nilai probabilitasnya ($\text{Sig} < \alpha 0.05$)

2) Terima H0 jika nilai probabilitas ($\text{Sig} > \alpha 0.05$)

c) Analisis pengaruh langsung Z terhadap Y

Hipotesisnya :

1) H0 : Z (tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)

2) H1 : Z (berpengaruh signifikan terhadap Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

1) Tolak H0 jika nilai probabilitas ($\text{Sig} < \alpha 0.05$)

2) Terima H0 jika nilai probabilitas ($\text{Sig} > \alpha 0.05$)

d) Analisa pengaruh langsung, tidak langsung X terhadap Y melalui Z

Koefesien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

1) Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Y : dilihat dari nilai regresi X terhadap Y.

2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X ke Y melalui Z : dilihat dari perkalian antara nilai koefesien regresi X terhadap Z dengan nilai koefesien regresi Z terhadap Y.

3) Pengaruh total (*total effect*) X ke Y : dilihat dari nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung.

Hipotesisnya :

- 1) H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z (variabel Z bukanlah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung).
- 2) H_1 : X berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z (variabel Z adalah intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung).

Kriteria penarikan kesimpulan :

- 1) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_3 > p_2$) maka variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_3 < p_2$) maka variabel Z adalah bukan variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.

Dalam menganalisis seluruh data dalam penelitian ini dimana digunakan program SPSS for Windows 16.0

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X, 8 pernyataan untuk variabel Z, 8 pernyataan untuk variabel Y. Variabel X adalah Kompensasi, variabel Z adalah Motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Pegawai. Angket yang disebar ini diberikan kepada 112 pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Skala Likert*.

Tabel IV-1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Tidak Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Kompensasi (X), Kinerja Pegawai (Y), maupun variabel Motivasi (Z). Dengan demikian untuk

setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skala terendah diberikan bobot nilai 1.

a. Hasil Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat karakteristik responden berikut ini :

1) Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 112 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-2
Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	67	59.8	59.8	59.8
Valid Perempuan	45	40.2	40.2	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Berdasarkan data tabel IV-2 tentang jenis kelamin responden menunjukkan bahwa dari 112 sampel penelitian yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang atau sebesar 59.8% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang atau 40.2% yang terdapat di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

2) Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dari 112 responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-3
Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 Tahun	67	59.8	59.8	59.8
31-40 Tahun	39	34.8	34.8	94.6
41-50 Tahun	5	4.5	4.5	99.1
>50 Tahun	1	.9	.9	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel IV-3 di atas, diketahui bahwa usia responden yang mendominasi yaitu pada usia 18-30 tahun yaitu 67 orang atau 59.8% pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

3) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 112 responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-4
Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	21	18.8	18.8	18.8
D3	17	15.2	15.2	33.9
S1	71	63.4	63.4	97.3
S2	3	2.7	2.7	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel IV-4 di atas, memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui, bahwa responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 71 orang atau 63.4% pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

1. Deskripsi Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

(Y)

Tabel IV-5
Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	41.1	62	55.4	4	3.6	0	0	0	0	112	100
2	14	12.5	90	80.4	8	7.1	0	0	0	0	112	100
3	21	18.8	84	75.0	6	5.4	1	0.9	0	0	112	100
4	9	8.0	74	66.1	25	22.3	4	3.6	0	0	112	100
5	17	15.2	64	57.1	23	20.5	7	6.2	1	0.9	112	100
6	18	16.1	51	45.5	34	30.4	7	6.2	2	1.8	112	100
7	39	34.8	67	59.8	4	3.6	2	1.8	0	0	112	100
8	35	31.2	70	62.5	3	2.7	4	3.6	0	0	112	100

Dari pengolahan data tabel IV-5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja sesuai dengan standart kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62 orang atau 55.4%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan.
2. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja sesuai dengan harapan pimpinan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 90 orang atau 80.4%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam bekerja sesuai dengan harapan pimpinan.
3. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan standart waktu yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 84 orang atau 75.0%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam bekerja dengan menggunakan standart waktu yang ditetapkan perusahaan
4. Jawaban responden tentang saya mampu melakukan pekerjaan yang diluar dari kewajiban saya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 74 orang atau

66.1%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam melakukan pekerjaan yang di luar kewajibannya.

5. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu diandalkan oleh pimpinan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 57.1%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam bekerja sehingga diandalkan oleh pimpinan.
6. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu diandalkan oleh rekan-rekan saya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 45.5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam bekerja sehingga diandalkan oleh rekan kerjanya.
7. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 59.8%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam bekerja sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi.
8. Jawaban responden tentang saya disiplin dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 70 orang atau 62.5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik berdisiplin dalam bekerja.

2. Deskripsi Persentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X)

Tabel IV-6
Skor Angket Variabel Kompensasi (X)

Alternatif Jawaban													
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	51	45.5	57	50.9	4	3.6	0	0	0	0	112	100	
2	29	25.9	71	63.4	11	9.8	1	0.9	0	0	112	100	
3	15	13.4	80	71.4	15	13.4	2	1.8	0	0	112	100	
4	13	11.6	87	77.7	10	8.9	1	0.9	1	0.9	112	100	
5	8	7.1	93	83.0	9	8.0	2	1.8	0	0	112	100	
6	18	16.1	86	76.8	7	6.2	0	0	1	0.9	112	100	
7	45	40.2	60	53.6	7	6.2	0	0	0	0	112	100	
8	24	21.4	80	71.4	8	7.1	0	0	0	0	112	100	

Dari pengolahan data tabel IV-6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mendapatkan gaji sesuai dengan standart gaji (UMK), mayoritas menjawab setuju sebanyak 57 orang atau 50.9%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam mendapatkan gaji sesuai dengan standart gaji (UMK).
2. Jawaban responden tentang gaji pokok yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 71 orang atau 63.4%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam menerima gaji pokok sesuai dengan beban pekerjaannya.
3. Jawaban responden tentang saya menerima insentif yang memadai jika bekerja melebihi target yang ditetapkan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang atau 71.4%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam menerima insentif yang memadai jika melebihi target.

4. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan bonus terhadap prestasi yang ditunjukkan pegawai, mayoritas menjawab setuju sebanyak 87 orang atau 77.7%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan cukup baik dalam memberikan bonus terhadap prestasi pegawai.
5. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan premi tahunan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 93 orang atau 83.0%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan cukup baik dalam memberikan premi tahunan
6. Jawaban responden tentang saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin biaya pengobatan keluarga saya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 86 orang atau 76.8%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam memperoleh asuransi kesehatan untuk pengobatan keluarga.
7. Jawaban responden tentang saya merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan yang diberikan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 53.6%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dengan adanya asuransi kesehatan yang di berikan.
8. Jawaban responden tentang saya menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan saya pada saat pensiun, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang atau 71.4%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam menerima jaminan hari tua yang memadai pada saat pensiun.

3. Deskripsi Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi (Z)

Tabel IV-7
Skor Angket Variabel Motivasi (Z)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	35.7	65	58.0	6	5.4	1	0.9	0	0	112	100
2	19	17.0	88	78.6	5	4.5	0	0	0	0	112	100
3	24	21.4	81	72.3	5	4.5	2	1.8	0	0	112	100
4	33	29.5	73	65.2	4	3.6	2	1.8	0	0	112	100
5	39	34.8	67	59.8	4	3.6	1	0.9	1	0.9	112	100
6	37	33.0	72	64.3	2	1.8	0	0	1	0.9	112	100
7	30	26.8	75	67.0	7	6.2	0	0	0	0	112	100
8	17	15.2	66	58.9	25	22.3	3	2.7	1	0.9	112	100

Dari pengolahan data tabel IV-7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju, mayoritas menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 58.0%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan cukup baik dalam memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi.
2. Jawaban responden tentang saya bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 88 orang atau 78.6%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan.
3. Jawaban responden tentang saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 81 orang atau 72.3%. Hal ini

menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam bekerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Jawaban responden tentang mendapatkan kesejahteraan yang baik merupakan salah satu faktor saya bekerja diperusahaan ini, mayoritas menjawab setuju sebanyak 73 orang atau 65.2%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam mendapatkan kesejahteraan yang baik
5. Jawaban responden tentang saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketekunan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 59.8%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketekunan
6. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan untuk kemajuan perusahaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 72 orang atau 64.3%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam mengembangkan kemampuan untuk kemajuan perusahaan.
7. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya memanfaatkan waktu dengan baik, mayoritas menjawab setuju sebanyak 75 orang atau 67.0%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam memanfaatkan waktu dengan baik.
8. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu dibantu dengan rekan kerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 66 orang atau 58.9%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam bekerja sehingga dibantu dengan rekan kerjanya.

c. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1) Validitas

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 79) uji validitas instrument penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian. Instrumen dinyatakan valid kalau mampu menyiapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilainya positif. Maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Tetapi jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut tidak valid.

a) Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel IV-8
Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Item	Nilai Korelasi (R-hitung)	R-tabel	Keterangan
1	0.622	0.1840	Valid
2	0.503		Valid
3	0.530		Valid
4	0.595		Valid
5	0.647		Valid
6	0.707		Valid
7	0.597		Valid
8	0.544		Valid

Berdasarkan hasil dari uji validitas di atas maka setiap butir pernyataan yang penulis gunakan untuk instrumen variabel kinerja pegawai valid seluruhnya, maka setiap butir pernyataan dapat digunakan untuk selanjutnya uji reabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa $R\text{-hitung} > R\text{-tabel}$ (0.1840).

b) Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Tabel IV-9
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

No Item	Nilai Korelasi (R-hitung)	R-tabel	Keterangan
1	0.617	0.1840	Valid
2	0.616		Valid
3	0.657		Valid
4	0.669		Valid
5	0.565		Valid
6	0.607		Valid
7	0.682		Valid
8	0.486		Valid

Berdasarkan hasil dari uji validitas di atas maka setiap butir pernyataan yang penulis gunakan untuk instrumen variabel kompensasi valid seluruhnya, maka setiap butir pernyataan dapat digunakan untuk selanjutnya uji reabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa $R\text{-hitung} > R\text{-tabel}$ (0.1840).

c) Uji Variabel Motivasi (Z)

Tabel IV-10
Uji Validitas Variabel Motivasi (Z)

No Item	Nilai Korelasi (R-hitung)	R-tabel	Keterangan
1	0.496	0.1840	Valid
2	0.579		Valid
3	0.709		Valid
4	0.586		Valid
5	0.679		Valid
6	0.627		Valid
7	0.573		Valid
8	0.458		Valid

Berdasarkan hasil dari uji validitas di atas maka setiap butir pernyataan yang penulis gunakan untuk instrumen variabel motivasi valid seluruhnya, maka setiap butir pernyataan dapat digunakan untuk selanjutnya uji reabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa R-hitung > R-tabel (0.1840).

2. Reliabilitas

Reabilitas merupakan adanya kesepakatan data yang di dapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan mengetahui apakah instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Menurut Arikuntondalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. dalam menetapkan butir item pernyataan dalam

kategori reliabel menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-11
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach' Alpha	Skandar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.756	0,6	Reliabel
Kompensasi (X)	0.790		Reliabel
Motivasi (Z)	0.756		Reliabel

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa reliabilitas instrument kinerja pegawai (Y) sebesar 0.756 (reliabel), instrument kompensasi (X) sebesar 0.790 (reliabel) dan instrument motivasi (Z) sebesar 0.756 (reliabel).

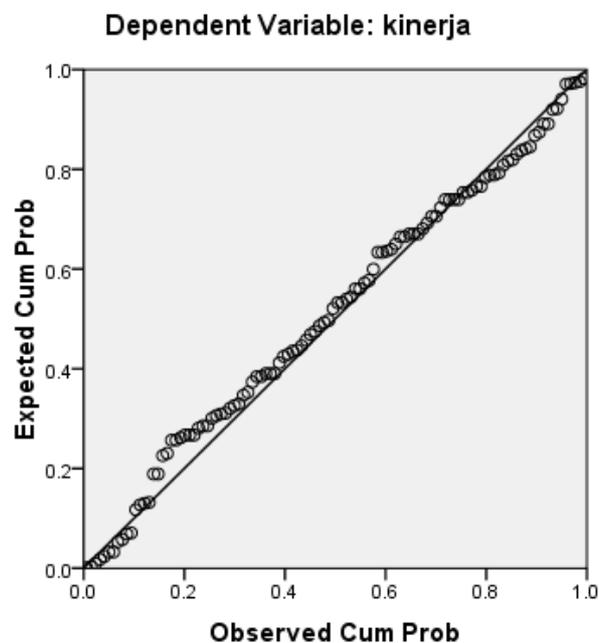
d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang dilakukan adalah metode plot. Cara pengambilan keputusannya pada metode plot adalah :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Azuar & Irfan, hal. 169. 2013).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 : Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar IV-1 di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas sehingga dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Varince Inflasi/VIF*), yang melebihi 4 atau 5 (Juliandi & Irfan, 2013, hal. 169). Berikut adalah hasil uji multikolinieritas.

Tabel IV-12
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1 Kompensasi	.428	.235	.210	.672	1.487
Motivasi	.447	.272	.246	.672	1.487

a. Dependent Variable:
kinerja

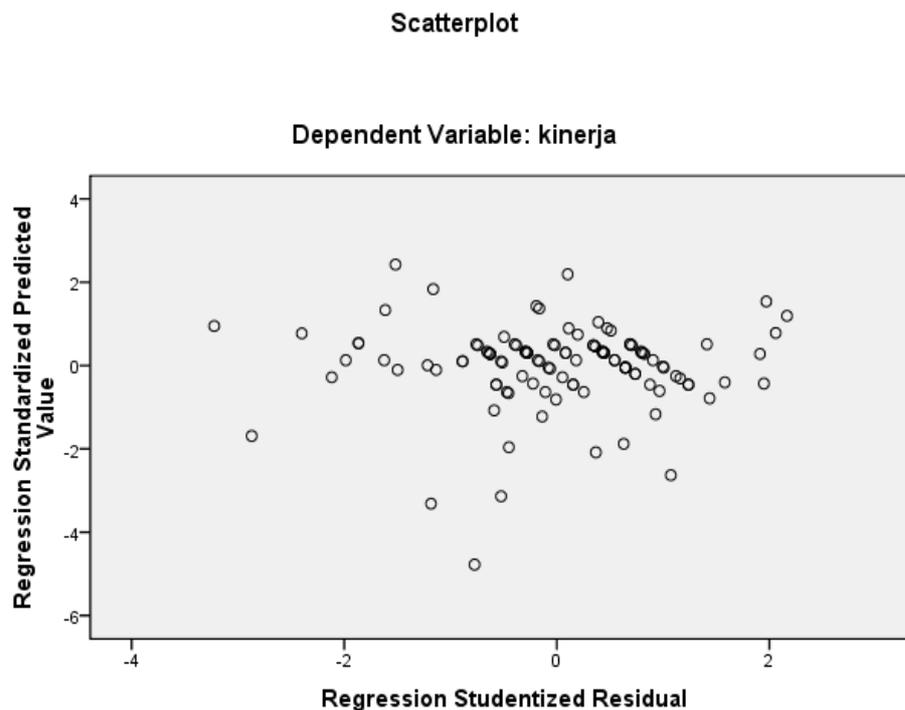
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2016)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa variabel independen yaitu kompensasi (X) = 1.487 dan motivasi (Z) = 1.487 mempunyai angka nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4), sehingga tidak terjadinya multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas (Juliandi & Irfan, 2013, hal. 171). Berikut adalah hasil dari uji heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso dalam Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 171).



Gambar IV-2 : Hasil Uji Heterokedastisitas

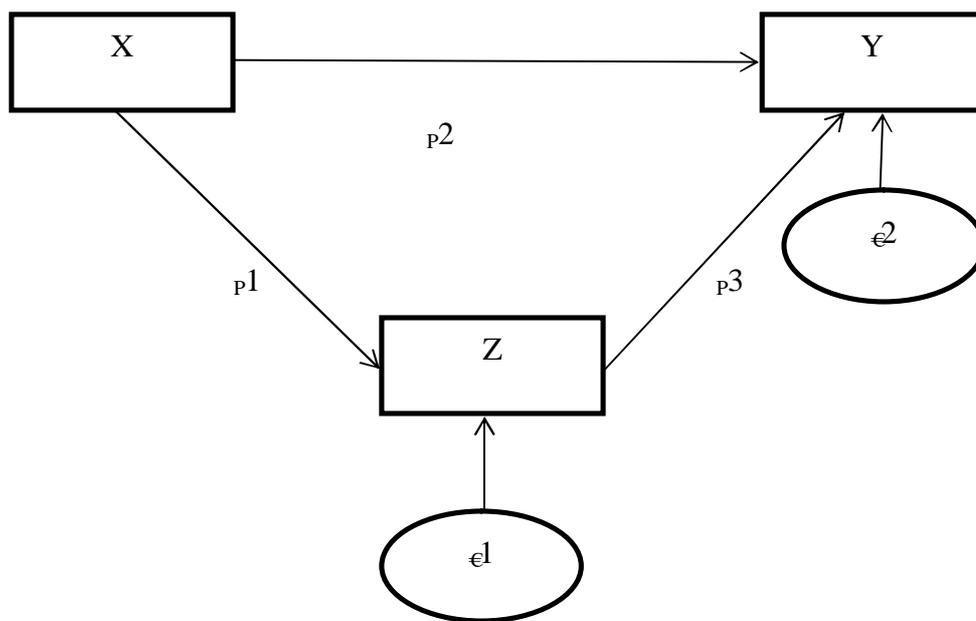
Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi ini.

4. Regresi dengan Variabel Intervening (Analisis Jalur)

1) Uji Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis statistik berdasarkan model teoritik penelitian dilakukan melalui tahapan sebagai berikut :

a. Model Teoritik Penelitian (Variabel)



Gambar IV-3 : Model Teoretik Penelitian (Model Variabel)

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

1. Persamaan 1 : $Z = p_1 X + \epsilon_1$
2. Persamaan 2 : $Y = p_2 X + p_3 Z + \epsilon_2$

Keterangan :

X = Kompensasi

Z = Motivasi

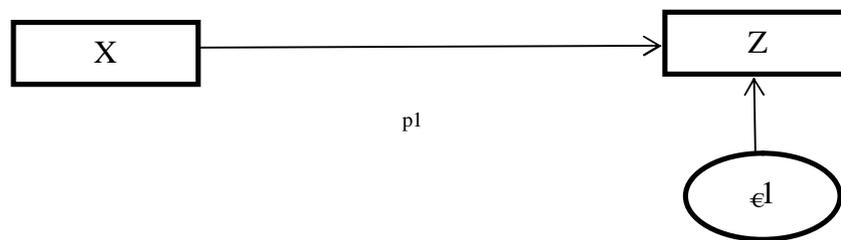
Y = Kinerja Pegawai

b. Membentuk Persamaan Struktural

Berdasarkan bentuk model, maka dapat dibentuk dua model persamaan :

1) Model Pertama

a) Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi (Z)



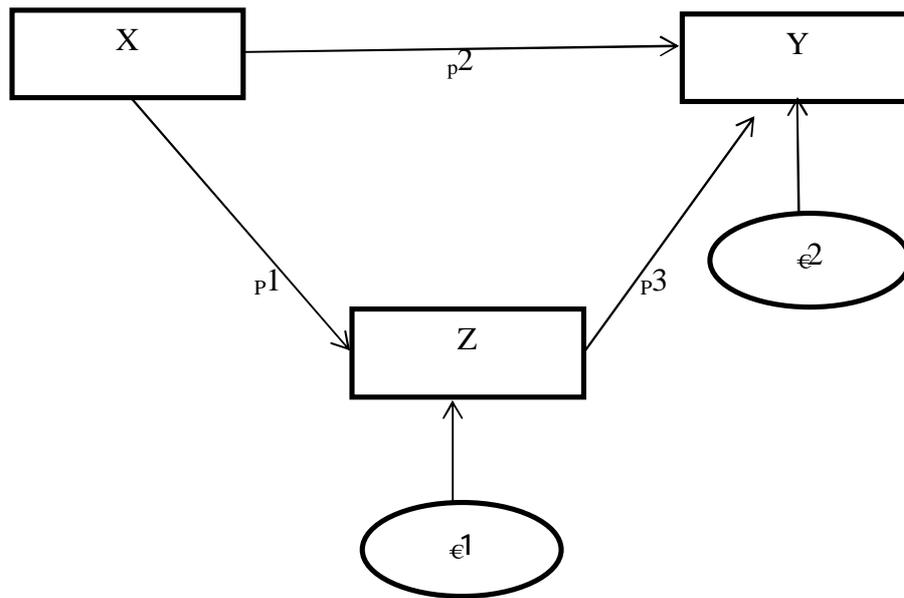
Gambar IV-4 : Persamaan Struktural Pertama X terhadap Z

Dengan persamaan sebagai berikut (data dinyatakan dalam skor baku)

$$Z = p_1X + \epsilon_1$$

2) Model Kedua

Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi sebagai variabel intervening.



Gambar IV-5 : Persamaan Struktural kedua X,Z terhadap Y

Dengan persamaan sebagai berikut (data dinyatakan dalam skor baku)

$$Y = p2 X + p3 Z + \epsilon 2$$

c. Menghitung Koefesien Jalur

1. Koefesien Regresi dalam Model Persamaan 1

Regresi dalam model persamaan 1 (pengaruh secara langsung X terhadap Z) digunakan untuk menentukan nilai $p1$ dan $p\epsilon 1$. Model persamaannya adalah : $Z = p1X + \epsilon 1$.

Dengan menggunakan SPSS for windows 16, maka dapat dilihat tabel *Model Coefficients* dan *Model Summary* dibawah ini :

Tabel IV-13
Nilai Standart Coefficients X terhadap Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.350	2.614		5.489	.000
Kompensasi	.578	.079	.572	7.319	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari nilai standart coefficients diatas terlihat bahwa nilai-nilai koefisien regresiny adalah :

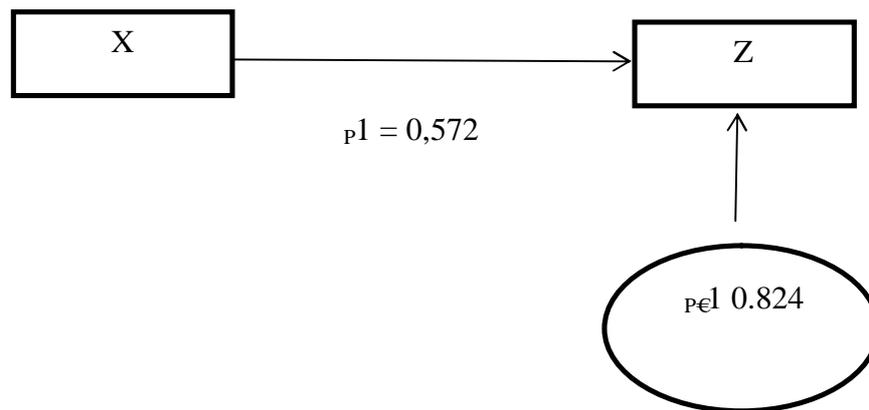
Koefiesien X adalah $p_1=0.572$

Tabel IV-14
Nilai Model Summary X terhadap Z
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.328	.321	243.907

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sedangkan dari tabel Model Summary di atas nilai Adjust R Square adalah sebesar 0.321 menunjukkan bahwa kontribusi varians nilai X mempengaruhi varians nilai Z sebesar 32.1% sisanya 67.9%. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan koefisien jalur dengan residualnya yakni $p\epsilon = \sqrt{(1-0,321)} = 0.824$.



Gambar IV-6 : Persamaan Struktural Pertama

2. Koefisien Regresi dalam Model Persamaan II

Regresi dalam model persamaan II (pengaruh secara langsung X,Z terhadap Y) digunakan untuk menentukan nilai p_2 , p_3 dan p_{ϵ} . Model persamaannya adalah :

$$Y = p_2X + p_3Z + \epsilon$$

Dengan menggunakan SPSS for Windows 16, maka dapat di lihat tabel *Model Coeficients dan Model Summary* dibawah ini :

Tabel IV-15
Nilai Standart Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.417	3.365		3.690	.000
1 Kompensasi	.278	.110	.257	2.527	.013
Motivasi	.321	.109	.300	2.953	.004

a. Dependent Variable:
kinerja

Dari nilai standart coefficients yang sudah ditetapkan di atas seluruhnya terlihat bahwa nilai-nilai koefisien regresinya adalah :

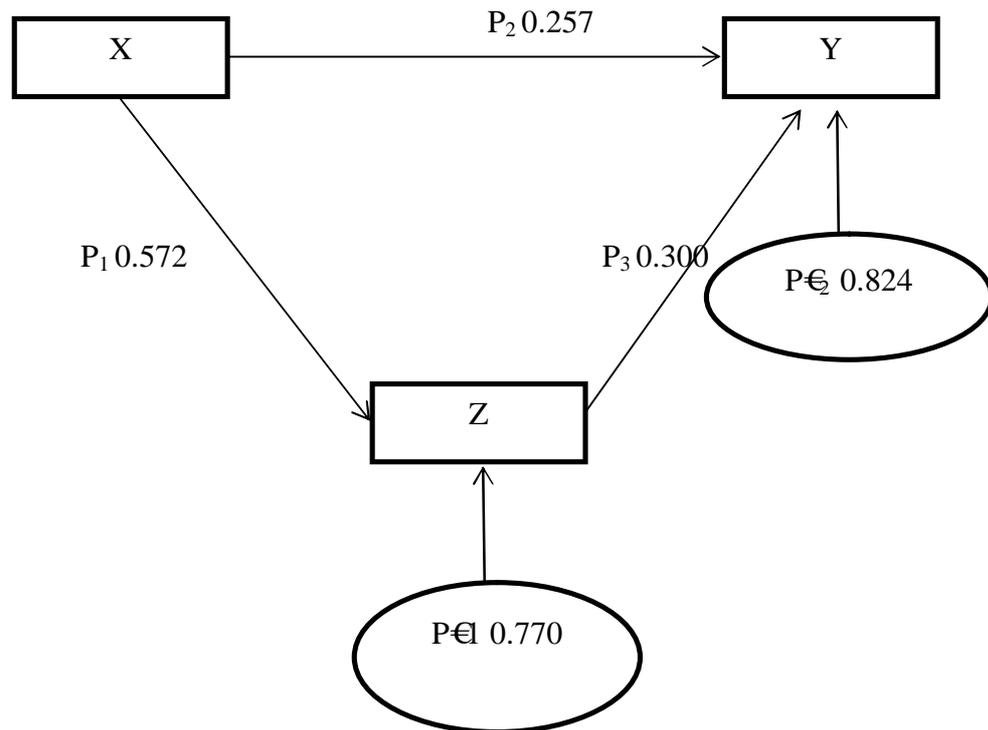
- a. Koefisien X adalah $p_2 = 0.257$
- b. Koefisien Z adalah $p_3 = 0.300$

Tabel IV-16
Nilai Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.230	278.142

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sedangkan dari tabel Model Summary diatas nilai *Adjusted R-Square* adalah sebesar 0.230. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya yakni $p_e = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0.230)} = 0.770$



Gambar IV-7 : Persamaan Struktural Kedua

d. Intreprestasi Analisis Jalur

1) Analisis Pengaruh Langsung Kompensasi (X) terhadap Motivasi (Z)

Hipotesisnya :

- a) H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Z
- b) H_1 : X berpengaruh signifikan terhadap Z

Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Tolak H_0 jika nilai Sig < α 0,05
- b) Terima H_0 jika nilai Sig > α 0,05

Kesimpulan : Nilai Sig 0,000 < α 0,05, maka H_0 ditolak, sehingga berpengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Tabel IV-17
Nilai Signifikan X terhadap Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.350	2.614		5.489	.000
Kompensasi	.578	.079	.572	7.319	.000

a. Dependent Variable: Moti vasi

2) Analisis Pengaruh Langsung Kompensasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesisnya :

- a) H₀ : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b) H₁ : X berpengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Tolak H₀ jika nilai Sig < a 0,05
- b) Terima H₀ jika nilai Sig > a 0,05

Kesimpulan : Nilai sig 0,000 < a 0,05, maka H₀ ditolak. Sehingga berpengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Tabel IV-18
Nilai Signifikan X terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.025	3.084		5.520	.000
Kompensasi	.463	.093	.428	4.971	.000

a. Dependent Variable:
Kinerja

3) Analisis Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesisnya :

- a) H₀ : Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b) H₁ : Z berpengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Tolak H₀ jika nilai Sig < a 0,05
- b) Terima H₀ jika nilai Sig > a 0,05

Kesimpulan : Nilai sig 0,000 < a 0,05, maka H₀ ditolak. Sehingga berpengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Tabel IV-19
Nilai Signifikan Z terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.314	3.063		5.326	.000
Motivasi	.478	.091	.447	5.238	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Analisis Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z)

- a) Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Y : Dilihat dari nilai koefisien regresi X terhadap Y yakni p_2 sebesar 0.428.
- b) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X ke Y melalui Z : Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y yakni $p_1 \times p_3 = 0.572 \times 0.447 = 0.255$
- c) Pengaruh total (*total effect*) X ke Y : Dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $0.428 + 0.255 = 0.683$

Hipotesisnya :

- a) H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z (variabel Z bukanlah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung).
- b) H_1 : X berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z (variabel Z adalah intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung).

Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_3 > p_2$) maka variabel Z adalah variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
- b) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_3 < p_2$) maka variabel Z adalah bukan variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.

Kriteria pengujian hipotesis :

- a) Tolak H_0 jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_3 > p_2$).
- b) Terima H_0 jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_3 < p_2$).

Kesimpulan :

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_3 < p_2$) yakni sebesar $0.255 < 0.428$ maka H_0 diterima, dengan demikian kompensasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z) atau dengan kata lain motivasi (Z) bukan merupakan variabel intervening atau variabel yang cukup kuat untuk dalam mediasi hubungan kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah pengaruh langsung. Sedangkan motivasi (Z) tidak memiliki pengaruh, dalam memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Y) ketika kompensasi (X) mempengaruhi motivasi (Z).

Tabel IV-20			
Perhitungan Secara Manual Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total			
Pengaruh Variabel	Pengaruh Kasual		
	Langsung	Tidak Langsung Motivasi	Total
Kompensasi terhadap Motivasi	0.572		0.572
Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	0.428		0.428
Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	0.447		0.447
Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	0.428	$(0.572) \times (0.447) =$ 0.255	$0.428 + 0.255 = 0.683$

e. Penafsiran

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditafsirkan hasilnya sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh langsung variabel Kompensasi terhadap Motivasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dengan nilai signifikan 0.572.
- 2) Ada pengaruh langsung variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dengan nilai signifikan 0.428.

- 3) Ada pengaruh langsung variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dengan nilai signifikan 0.447.
- 4) Tidak ada pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dengan nilai signifikan 0.255.

Berdasarkan hasil analisis juga ditemukan bahwa dapat dibandingkan pengaruh langsung ketiga variabel : Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi.

B. Pembahasan

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Selain itu dari asosiatif dan kuantitatif menunjukkan kondisi penelitian responden terhadap variabel-variabel penelitian sudah cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden yang mayoritas sangat setuju terhadap setiap variabel penelitian. Masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi (Z)

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi dengan kriteria penelitian dimana nilai probability sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05), maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Pentingnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, hal. 84) menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai

sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja serta hasil kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Puspita Wulansari (2014) pada studi kasus di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. Bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karena t signifikan $0,000$ ($0,000 < 0,05$), hasil ini ditunjukkan oleh hal ini karena t hitung $> t$ tabel ($4,877 > 2.06$).

2) Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi dengan kriteria penelitian dimana nilai probability sebesar 0.000 (Sig $0.000 < a$ 0.05), maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatkan kinerja. Menurut Martoyo (2008, hal. 15) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Usman Fauzi (2014) pada studi kasus di PT. Trakindo Utama Samarinda. Bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena t

signifikan 0,05 ($0,000 > 0,05$), hasil ini ditunjukkan oleh hal ini karena t hitung $> t$ tabel ($4,000 > 1,996$).

3. Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi dengan kriteria penelitian dimana nilai probability sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05), maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2010, hal. 21) motivasi sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan mendorong pegawai untuk berperilaku positif, deduktif dan produktif. Nilai – nilai itu merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sindi Larasati (2014) pada studi kasus di Wilayah Telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi). Memiliki nilai t hitung 6,009 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.000, hal ini berarti nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($6.009 > 1.973$) dan nilai probabilitas (sig) yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z)

Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Dengan keterangan sebesar $0,255 < 0,428$

maka H_0 diterima, dengan demikian kompensasi (X) tidak berpengaruh signifikan kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z) atau dengan kata lain motivasi (Z) bukan merupakan variabel intervening atau variabel yang cukup kuat untuk dalam mediasi hubungan kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah pengaruh langsung pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 121) menyatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

Menurut Robbins (2009, hal. 144) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang pegawai menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pegawai harapkan, maka akan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tanto Wijaya (2015) pada studi kasus PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Memiliki nilai t hitung 4,491 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.000, hal ini berarti nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($4,491 > 1,688$) dan nilai probabilitas (sig) yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai Dampak Mediasi Motivasi dalam Menghubungkan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dengan sampel 112 pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya pengaruh secara signifikan antara kompensasi (X) terhadap motivasi (Z) pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dengan nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$.
- 2) Adanya pengaruh secara signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dengan nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$.
- 3) Adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dengan nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$.
- 4) Tidak ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z) pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dengan nilai Sig $0,255 > \alpha 0,428$.
- 5) Variabel motivasi (Z) bukan merupakan variabel intervening yang mana kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai berpengaruh langsung tanpa melalui motivasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi adalah sesuatu yang cukup penting untuk menunjang kinerja pegawai, maka dalam hal ini penulis memberikan saran-saran antara lain :

- 1) Bagi perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi masalah kompensasi dan motivasi khususnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja pegawai berarti jika kompensasi dan motivasi diperbaiki semakin diperjelas maka kinerja pegawai juga meningkat.
- 2) Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.P Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Resdakarya.
- Armstrong, Michael dan Baron. A. (1998). *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and Development. New York.
- Crain, William. (2007), *Teori Perkembangan, Konsep dan Aplikasi, terjemahan Santoro Y.* Yogyakarta : Daftar Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2009. *Manajemen Operasi (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Guna Keberhasilan*. Jakarta : Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan-3*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. (2013). *Metedologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku kedua.
- Pasolong, Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins, Stephen P, (1996). *Perilaku Organisasi. Jilid II, ahli Bahasa Hadasana Pujaatmaka*. Jakarta : Prenhalindo.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja, Cetakan Pertama*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswandi (2007). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-13*. Bandung : Beta.
- Sule, E. T dan Saefullah, Kurniawan. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Pemuda Media.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- T. Hani. Handoko. (2005). *Manajemen Edisi ke2 Cetakan ke-18*. Yogyakarta : UGM.
- Titisari, (2014) “*Corporate Social Responcibility (CSR) dan Kinerja Perusahaan*”. Jurnal Simposium National Akuntansi XIII Purwokerto 2010.
- Tulus Agus EI. AT. F (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Terjemahan Agus Widodo, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Erlangga.
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Penelitian. Edisi-3, Cetakan I*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo, (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.