

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.MANTAP  
SUKSES CEMERLANG MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1)  
Program Studi Ekonomi dan Bisnis*



**Oleh :**

**DIANA FIRDAUS**  
**NPM :1405160252**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : DIANA FIRDAUS  
N P M : 1405160252  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANTAP SUKSES CEMERLANG MEDAN**

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

  
Dr. HAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

Penguji II

  
Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

Pembimbing

  
H. RAHMAD-BAHAGIA SIREGAR, SE. M.Si

**PANITIA UJIAN**

Ketua

  
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

  
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : DIANA FIRDAUS  
NPM : 1405160252  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. MANTAP SUKSES CEMERLANG MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA SATU (S-1)  
KETUA PROGRAM STUDI: Dr. HASRUDY TANJUNG , SE, M.Si.  
DOSEN PEMBIMBING : H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si.  
NAMA MAHASISWA : DIANA FIRDAUS  
NPM : 1405160252  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. MANTAP SUKSES CEMERLANG MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
18.03.18	Perencanaan Laporan & Demi Laporan		
18.03.18	Keunggulan Abstrak		
18.03.18	Perbaikan Kesimpulan dan Saran		
18.03.18	ACC		

Pembimbing Skripsi

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si.

Medan, Maret 2018  
Diketahui/ Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG , SE, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DIANA FIRDAUS  
NPM : 1405160252  
Konsentrasi : manajemen sumber daya manusia  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 28.11.2017.  
Pembuat Pernyataan

BIETERAI  
STAMP

67837AEF780205054

6000  
ENAM RIBURUPIAH



DIANA FIRDAUS

SB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**DIANA FIRDAUS. NPM. 1405160252. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2018.**

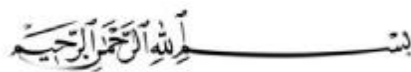
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan. Adapun jenis penelitian ini menggunakan assosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner lalu diuji menggunakan validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (Rsquare).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan tabel diatas dapat diketahui untuk variabel kompensasi  $t_{hitung} 5,821 > 2,011$  dan signifikan t lebih kecil dari 0,005 ( $0,000 < 0,005$ ) maka  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian motivasi menunjukkan  $t_{hitung} 4,635 > t_{tabel} 2,011$  dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,005$ ) maka  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 27.750 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,191 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $27,750 \geq 3,191$  artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,541. Hal ini berarti 54,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warohma'tullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan Rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Sholawat dan salam kehadiran Nabi Muhammad SWT, sehingga risalah dan ajarannya dicapai penulis rasakan pada saat sekarang ini. Proposal ini berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan “ yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam Kesempatan Ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan proposal ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewah Ayahanda dan Ibunda selaku orang tua yang selama ini melahirkan dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, sampai saat ini dan memberikan do'a, semangat dan dukungan baik yang mempengaruhi dalam kehidupan, selama penulis mengikuti seluruh pendidikan sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE. M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Hasrudy Tanjung, SE. M.Si selaku wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Seketaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak H.Rahmat Bahagia Siregar ,SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun laporan skripsi ini.
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE.,M.Si selaku Dosen Pebanding yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun laporan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Pimpinan/Staff karyawan dan karyawan PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan yang telah banyak berkerja sama dengan penulis dalam memperoleh data-data yang diperlukan penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
11. Untuk Abangda Redo Syaputra dan Kakak Selva Anggraini S,E dan Selvi Anggraini S,E serta Teman Special Muhammad Syakban S,E. Tersayang yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungannya kepada penulis.
12. Kepada para sahabat, teman-teman yang seperjuanganku, Manajemen D pagi 2014 yang telah memberikan bantuan, motivasi dan saran serta dukungannya dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari katasempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak untuk kesempurnaanya dimasa yang akan datang.

Medan, Maret 2018

Penulis

Diana Firdaus

---

1405160252

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II Landasan Teoritis .....</b>	<b>7</b>
A. Kajian Teori.....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
b. Arti Penting Kinerja Karyawan .....	8
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	9
d. Indikator Kinerja.....	12
2. Motivasi .....	14
a. Pengertian Motivasi.....	14
b. Arti Penting Motivasi .....	16
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	16

d. Indikator Motivasi .....	22
3. Kompensasi .....	24
a. Pengertian Kompensasi .....	24
b. Arti Penting Kompensasi .....	25
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	26
d. Indikator Kompensasi.....	29
<b>B. Kerangka Konseptual.....</b>	<b>30</b>
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....	30
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	31
3. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kinerja.....	32
<b>C. Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>33</b>
 <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	 <b>34</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Defenisis Operasional .....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data .....	44
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	 <b>49</b>
A. Hasil Penelitian .....	49
1. Deskripsi Data Penelitian .....	49
2. Identitas Responden .....	50

3.	Regresi Linear Berganda.....	57
4.	Uji Asumsi Klasik.....	59
	a. Uji Normalitas .....	59
	b. Uji MultiKolinearitas .....	60
	c. Uji Heterokedasitas .....	61
5.	Pengujian Hipotesis .....	62
	a. Uji t (Uji Parsial ) .....	62
	b. Uji F (Uji Simultan ) .....	63
6.	Koefiseinsi Determinasi (R-Square) .....	64
	a. Pembahasan.....	64
	1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....	65
	2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	65
	3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja .....	66

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

B. Kesimpulan .....	67
C. Saran .....	67

## **DAFTAR PUSTAKA ..... 68**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1	: Indikator Kinerja (Y) .....	35
Tabel III-2	:Indikator Motivasi (X1) .....	35
Tabel III-3	: Indikator Kompensasi (X2) .....	36
Tabel III-4	: Rincian Waktu Penelitian .....	37
Tabel III-5	: Skala Likert.....	38
Tabel III-6	: Hasil uji Validitas Instrumen Variabel X1 (Kompensasi) .....	41
Tabel III-7	: Hasil uji Validitas Instrumen Variabel X2 ( Motivasi ).....	41
Tabel III-8	: Hasil uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja .....	42
Tabel III-9	: Hasil uji Realibilitas Variabel X dan Y .....	43
Tabel IV-1	: Skala Pengukuran Likert.....	49
Tabel IV-2	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel IV-3	: Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel IV-4	: Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	51
Tabel IV-5	: Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi(X1) .....	52
Tabel IV-6	: Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2) .....	54
Tabel IV-7	: Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y).....	56
Tabel IV-8	: Regresi Linear Berganda .....	58
Tabel IV-9	: Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel IV-10	: Uji t .....	62
Tabel IV-11	: Uji f .....	63
Tabel IV-12	: Koefisiensi Determinasi.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	31
Gambar II-2 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	32
Gambar II-3 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompesasi dan Motivasi Terhadap Kinerja.....	33
Gambar IV-1 Uji Normalitas.....	59
Gambar IV-2 Uji Heterokedastisitas .....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia atau yang bisa disebut dengan karyawan.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat focus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari motivasi maupun kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk berkerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Dimana motivasi itu dorongan seseorang untuk berkerja, misalnya insentif yang besar, pimpinan yang mengayomi, rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. kemudian terkait hal tersebut perusahaan harus tanggap dan aktif merespon terhadap segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang motivasi, karna motivasi yang tinggi sangat penting agar karyawan dapat melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Dalam memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi berupa insentif harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan , kompensasi memiliki arti penting karna kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan sebagai balas jasa atas waktu, tenaga, dan keterampilan yang diberikan karyawan. Dimana kompensasi diharapkan mampu merangsang semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Bujp, Outsourcing & Perdagangan Umum. Kegiatan usaha mencakup usaha jasa Pengamanan, (satpam,security), serta perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk keahlian pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkan.

Berdasarkan survey pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan terdapat beberapa masalah terkait kinerja karyawan seperti kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga ada beberapa pekerjaan yang terbengkalai dalam penyelesaiannya dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya maka akan menghambat tujuan dari perusahaan.

Kinerja karyawan yang tidak baik disebabkan kurangnya motivasi atau dorongan dari diri karyawan terlihat kurangnya keinginan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut dan penempatan serta kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa kompensasi.

Pemberian Kompensasi yang masih rendah, dimana karyawan merasa pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja, kemampuan, dan kontribusi karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan tidak merasa puas, hal ini dapat dilihat dari insentif karyawan yang masih kurang pada saat melaksanakan lembur.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan.
2. Motivasi yang ada belum mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga semangat karyawan menurun.
3. Kinerja karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaanya.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penulis hanya membatasi masalah pada kompensasi dalam pemberian insentif .

### **2. Rumusan Masalah**

Untuk lebih mempermudah penelitian, maka dari uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan ?

- c. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan ?

#### **D.Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan?
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan?

##### **2. Manfaat Penelitian**

adapun manfaat yang ada didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang kompensasi,motivasi dan kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan.

c. Manfaat bagi penelitian lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Hampir semua orang yang berkerja ingin melaksanakan pekerjaanya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan yang terbaik dari yang telah ditetapkan. Dimana karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal.

Moeheriono (2012, hal. 95) mengatakan 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.

Menurut Kasmir (2016, hal. 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sedarmayanti ( 2007, hal 121) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan..

Berdasarkan uraian diatas ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam suatu organisasi yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas, dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

#### **b. Arti Penting Penilaian Kinerja**

penilaian kinerja sangat penting bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, akan tetapi untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat dari jumlah laba yang akan diperoleh dalam suatu periode. Disamping itu, kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterima, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditentukan jenjang karir seseorang dengan hasil kerja yang telah diperolehnya. Artinya jika kinerja meningkat, maka kompensasi dan penghargaan lainnya juga meningkat, maka kompensasi dan lainnya jugak meningkat, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan bagi karyawan,kegunaan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atas hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kurang baik,

maka perlu dilakukan perbaikan dimasa yang akan datang. Atau karyawannya perlu diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuannya. Karyawan juga mengharapkan adanya kompensasi dan peningkatan jenjang karier sebagai balasan jasa atas kinerja yang telah diperolehnya. Jadi bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan masing-masing saling berkepentingan atas kinerja yang diperolehnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. (Kasmir, 2016, hal 179-180).

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2004 hal. 70) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ablity*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita(pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sikep mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Kasmir (2016, hal. 179) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula.
- 2) Faktor pengetahuan yaitu pengetahuan tentang seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Faktor rancangan kerja, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Faktor kepribadian yaitu seseorang atau karakter yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

- 5) Faktor motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 6) Faktor kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Faktor gaya kepemimpinan merupakan sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya.
- 8) Faktor budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Faktor kepuasan kerja merupakan perasaan senang gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Faktor lingkungan kerja merupakan suasana atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 11) Faktor loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### **d. Indikator Kinerja**

Moehariono (2012, hal. 114) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Menurut Bangun (2012, hal. 233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui :

##### 1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan

yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

## 2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

## 3) Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil kerja.

#### 4) Kehadiran

Ada tipe pekerja yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

#### 5) Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Pada diri karyawan akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Perusahaan akan berhasil bila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut para karyawan perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan.

Menurut Danang Sunyanto (2015, hal 11) Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilakunya sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak baik.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2016, hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Gibson dalam Kadarisman (2014, hal. 275) motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan, dimana seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Serta dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan individu.

### **b. Arti Penting Motivasi**

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah dorongan gairah kerja bawahaan ,agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaiknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 118-120) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstren yang berasal dari karyawan :

#### 1) Faktor Intern

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

##### a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek,

apakah halaal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- (1). Memperoleh kompensasi yang memadai
- (2). Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- (3). Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan berkerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1). Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2). Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3). Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- (4). Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu adalah arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

(3) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk jugak hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak

tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan dalam memberikan pengarahaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para kaaryawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu

perusahaan. dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya suda ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar memperlakukan system prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertaanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Kadarisman (2014, hal 296) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- 1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri. Antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan,kebosanan, dan kepuasan kerja.
- 2) Faktor ekstrn yang berasal dari luar diri karyawan. Antara lain : tempat kerja, fasilitas, dan lat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

#### **d. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2013, hal.111) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

##### 1) Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan tanggung jawab didasarkan atau berkerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

##### 2) Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Didasarkan besar dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

6) Ketekunan bekerja

Didasarkan atas sikap yang loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

7) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendorong akan naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Abraham Maslow dalam Edison (2017, hal. 181) indikator motivasi adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis, dimana tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan dan terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.
- 2) Kebutuhan rasa aman, dimana tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja dan kenyamanan suasana lingkungan kerja.
- 3) Kebutuhan untuk disukai, dimana tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya dan persamaan karyawan dimata pemimpin.
- 4) Kebutuhan harga diri, dimana tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya dan penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
- 5) Kebutuhan pengembangan diri, dimana tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan

## **1. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi yang diterima karyawan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan social di masyarakat. Pentingnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap prilaku dan kinerjanya.

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial(Hazmanan khair, 2017, hal. 6)

Menurut Wiliam B.Werther dan Keith Davis dalam Hazmanan Khair (2017, hal 5) kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam, ataupun gaji yang dikelolah bagian personalia. Sedangkan menurut Rivai dalam Hazmanan Khair (2017, hal. 5) kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atau jasa,yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja atas perhatian,kerja keras dan keterampilan ,demi kemajuan perushaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Arti penting Kompensasi**

Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap prilaku dan kinerjanya. kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. pemberian kompensasi akan dapat menambah motivasi kerja karyawan makin kuat. Adalah seseorang memperoleh kompensasi berupa insentif akan termotivasi lebih kuat untuk bekerja lebih baik dari yang lain atau sebelumnya. Jadi pemberian kompensasi harus dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.**

Menurut Hasibuan dalam Hazmanan Khair (2017, hal 85) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain :

#### 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

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

#### 2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila 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 relative kecil.

#### 3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

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 Karyawan

Jika produktivitas karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

#### 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah /balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

#### 6) Biaya Hidup/Cost of Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung. Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

Sedangkan menurut Rivai dalam Hazmanan Khair (2017, hal 83) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

##### 1) Pengaruh lingkungan Eksternal

###### a) Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan tersebut. Kedua, pada saat yang sama mereka menekan pengusaha untuk mencari alternative, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

b) Kondisi Ekonomi

Kondisi ekonomi industri, Terutama derajat tingkat perusahaan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

c) Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengadilan upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tariff, upah, minimum,gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi.

d) Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Dimana serikat pekrja meningkat diperusahaan sekto swasta.

## 2) Pengaruh Lingkungan Internal

### a) Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan.

### b) Siapa yang Membuat Keputusan Kompensasi

Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, system apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebgainnya, dipengaruhi dari bagian atas hingga bawah perusahaan.

## **d. Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora ( 2004 hal 442)

### 1) Puas terhadap Gaji

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

### 2) Puas terhadap Fasilitas

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

### 3) Puas terhadap tunjangan

Kompensasi tambahan yang berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut Aulia dan Troena dalam Hazmanan Khair (2017, hal 195)

indikator financial terbagi empat yaitu:

1) Upah dan Gaji

Imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengansumsi bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan berkerja lebih giat maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3) Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti ,pensiun, rencana pendidikan, untuk produk-produk perusahaan.

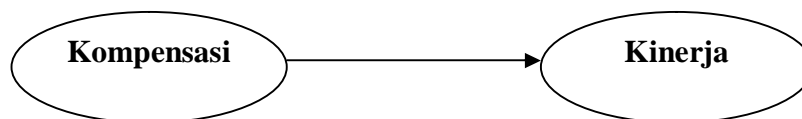
## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Kadarisman (2012, hal 3) Pentingnya kompensasi bagi karyawansangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orangsupaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakankaryawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supayalebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, makaorganisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan

(reward) pada karyawan yangtelah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehinggakaryawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Hal ini didukung oleh penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yangberjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PadaPT. Sinar Jaya Abadi Bersama yang menyimpulkan bahwa kompensasi memilikipengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SinarJaya Abadi Bersama.

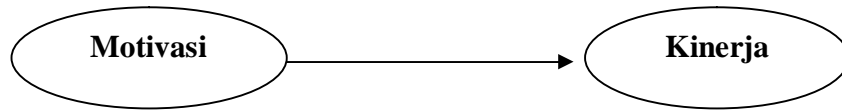


**Gambar II-1 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Sumber : Wijaya dan Andreani (2015)

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2014, hal 76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yangpositif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan,manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapaikinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karenamotivasi kerjanya rendah.Hal ini didukung oleh penelitian Rully Candra Siregar (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Perkebunan IVmenyimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

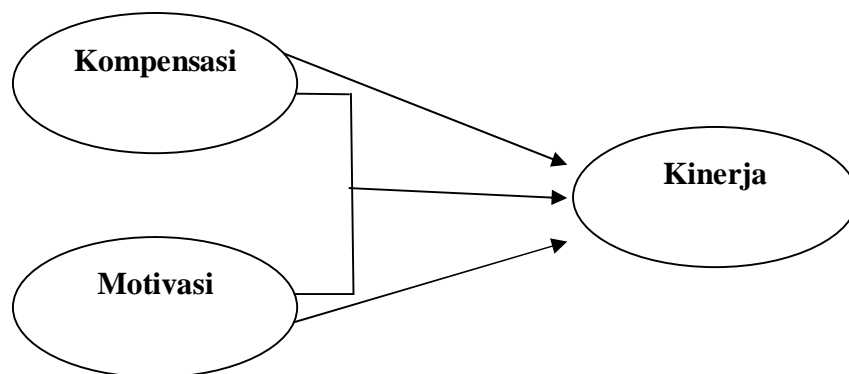


**Gambar II-2 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Sumber : Rully Candra Siregar (2017)

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Sarah Fauziah (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II-3 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Sumber : Sarah Fauziah (2017)

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang adaperumusan masalah penelitian. Juliandi dkk (2015, hal 44). Berdasarkan darikerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan berdasarkan bimbingan tuhan.

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

## 1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel III-1 Indikator Kinerja (Y)**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
1	Jumlah Pekerjaan
2	Kualitas Pekerjaan
3	Ketepatan Waktu
4	Kehadiran
5	Kemampuan Kerja Sama

Sumber : Bangun (2012, hal 233)

## 2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melkukan sesuatu tindakan,dimana orang tersebut melakukan sesuatu tindakan untuk sesuatu hal yang ingin dicapai.

**Tabel III-2 Indikator Motivasi (X2)**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
1	Kerja keras
2	Oorientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas

5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan bekerja
7	Hubungan dengan rekan bekerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber Mangkunegara (2013, hal 111)

### 3. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan atas prestasi kerja dari karyawan.

**Tabel III-3 Indikator Kompensasi**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
1	Upah dan Gaji
2	Insentif
3	Tunjangan

Sumber : Aulia dan Troena dalam Hazmanan Khair (2017, hal 195)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian Ini dilaksanakan di PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan Jl. Tangkul/Rukun No.33 Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III-4 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Sep 2017				Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Maar 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■																	
2	Pra Riset			■	■	■															
3	Penulisan Proposal						■	■	■												
4	Bimbingan Proposal									■	■	■									
5	Seminar Proposal												■								
6	Pengolahan Data													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	S
8	Siding Meja Hijau																				■

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Juliandi dkk ( 2015 hal 51) Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsure yang ada dalam sebuah wilayah. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan yang berjumlah 50orang.

##### 2. Sampel

Menurut Juliandi dkk (2015 hal 51) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *nonprobability*sampling dengan menggunakan sampling

jenuh. Adapun sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 50 orang.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara/*interview*, yaitu mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui secara sesuatu mendalam.
2. Angket/*kuisisioner*, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembar pertanyaan/*pernyataan* tertulis tentang suatu fakta dan kebenaran yang diketahui oleh subjek. Angket ditunjukkan kepada karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu

**Tabel III-5 Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti wawancara, studi dokumentasi dan menyebar angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

## 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

### a. Uji Validatas

Menurut Juliandi dkk (2015, hal 76) Uji Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : Juliandi dkk (2015, hal, 77)

Dimana :

$r_{xy}$  = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan vaariaabel Y

$(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variaabel X

$(\sum y)^2$  = Kuaadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun Langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Walaupun positif perlu pula nilai korelasi ( $r$ ) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrument adalah valid. Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut
  - a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05).
  - b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05).

**Tabel III-6****Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)**

<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0.462(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 2	0.462(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 3	0.707(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0.677(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0.460(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0.674(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0.655(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0.652(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0.586(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0.481(positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan seluruh item adalah valid.

**Tabel III-7****Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)**

<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0.631(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0.700(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0.776(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0.659(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0.832(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0.781(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0.784(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0.760(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0.666(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0.415(positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan seluruh item adalah valid.

**Tabel III-8**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.673 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0.588 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0.772(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0.780(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0.643(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0.830(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0.723(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0.634(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0.594(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0.300(positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian disimpulkan seluruh item adalah valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga pengukuran yang dimiliki reabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. menurut Arikunto dalam Juliandi dkk (2015, hal 82 )menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Sumber: Juliandi dkk (2014, hal 82)

Dimana

r = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2$  = Varians total

Menurut Arikunto dalam Juliandi dkk (2015, hal 83) nilai kritik dari reliabilitas ini dapat dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrument adalah reliable.

Kriteria pengujianya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas  $\text{Alpha} \geq 0,06$  maka suatu instrument adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitasnya  $\text{Alpha} \leq 0,06$  maka suatu instrument tidak reliabel (tidak terpercaya)

**Tabel III-9**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Kompensasi (X1)	0,744 > 0,06	Reliabel
Motivasi (x2)	0,769 > 0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,760 > 0,06	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka demikian instrument memiliki reliabel yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono ( 2012, hal 277)

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

$b_1b_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Motivaasi

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

**a. Uji Normalitas**

Uji menganalisa 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 kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

**b. Uji Multikolineritas**

Digunakan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolineritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai toleransi. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan  $VIF > 10$ .

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residul dari sesuatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan

kepengamatan yang lain tetap, maka disebut disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heterokedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Persial ( uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( Y). untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistic t, dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t

n = Jumlaaah Sample

r = Nilaai Koefisiensi Korelasi

Kriteria pengujiannya adalah :

Ho = Kompensasi dan Motivasi = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas ( Kompensasi dan Motivasi) terhadap Kinerja karyawan.

$H_0$  = Kompensasi dan Motivasi  $\neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas ( Kompensasi dan Motivasi ) terhadap Kinerja Karyawan.

#### **b. Uji Simultan F**

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya.

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiono (2016,hal 192)

Keterangan

$R^2$  = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Independen (bebas)

n = Jumlah Sample

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel

Kriteriaa pengujiannya adalah :

$H_0$ = Kompensasi dan Motivasi = 0, berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0$ = Kompensasi dan Motivasi  $\neq 0$ , berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Kofisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel independen. Nilai koefisiensi determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statiscal package for socience (SPSS 20). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Diaman :

D = Kofisiensi determinasi

R = R square

100% = Persentase kontrobusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data Penelitian

Setelah diadakan penelitian maka berbagai data tentang keadaan responden dalam hal ini disajikan data yang diperoleh selama masa penelitian yang berlangsung pada perusahaan PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X1, 10 pertanyaan untuk variabel X2, dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, dimana yang terjadi variabel X1 adalah kompensasi, variabel X2 adalah motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel *checklist*. Seperti yang penulis kemukakan pada Bab III.

**Tabel IV-1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
SangatSetuju (SS)	5
Setuju (S)	4
KurangSetuju (KS)	3
TidakSetuju (TS)	2
SangatTidakSetuju (STS)	1

Sumber:Sugiono (2012, hal.133)

Dalam ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel terikat Y maupun variabel bebas X1,dan X2.

## 2. Identitas Responden

### a. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	46,0	46,0	46,0
	Perempuan	27	54,0	54,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Sumber: SPSS (2022)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 23 orang (46%), sedangkan responden perempuan berjumlah 27 orang (54%). Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini adalah perempuan dari total keseluruhan.

### b. Usia

**Tabel IV-3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-25 tahun	29	58,0	58,0	58,0
	26-30 tahun	21	42,0	42,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Sumber: SPSS(2022)

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 23-25 tahun sebanyak 29 orang (58%), responden yang berusia 26-30 tahun

sebanyak 21 Orang (42%), dengan demikian mayoritas responden ini adalah 23-25 tahun sebanyak 29 Orang.

### c. Tingkat Pendidikan

**Tabel IV-4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	5	10,0	10,0	10,0
	Sarjana	45	90,0	90,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: *SPSS (2022)*

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi responden tingkat pendidikan SMA/SMK adalah sebanyak 5 orang (10 %), dan responden tingkat pendidikan sarjana sebanyak 45 orang (90%). Dengan demikian mayoritas responden terbanyak tingkat pendidikan sarjana.

## 3. Deskripsi Variabel Penelitian

### a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian untuk variabel kompensasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV-5**  
**Skor Angket Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	32,00%	11	22,00%	21	42,00%	2	4,00%	0	0,00%	50	100%
2	21	42,00%	4	8,00%	24	48,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
3	20	40,00%	6	12,00%	21	42,00%	3	6,00%	0	0,00%	50	100%
4	22	44,00%	5	10,00%	21	42,00%	2	4,00%	0	0,00%	50	100%
5	23	46,00%	5	10,00%	21	42,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
6	23	46,00%	9	18,00%	17	34,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
7	21	42,00%	10	20,00%	14	28,00%	5	10,00%	0	0,00%	50	100%
8	26	52,00%	9	18,00%	14	28,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
9	16	32,00%	13	26,00%	17	34,00%	4	8,00%	0	0,00%	50	100%
10	25	50,00%	9	18,00%	14	28,00%	2	4,00%	0	0,00%	50	100%

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 42%.
- 2) Jawaban responden tentang besarnya gaji pokok sesuai dengan yang dilakukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 48%.
- 3) Jawaban responden tentang insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 44%.
- 4) Jawaban responden tentang gaji yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46%.
- 5) Jawaban responden tentang pemberian insentif dilakukan secara adil, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46%.

- 6) Jawaban responden tentang pemberian insentif tidak pernah terlambat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46%.
- 7) Jawaban responden tentang saya merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42%.
- 8) Jawaban responden tentang tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditepati karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52%.
- 9) Jawaban responden tentang saya mendapatkan tunjangan kesehatan (bpjs) sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh perundang-undang, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 34%.
- 10) Jawaban responden tentang saya mendapatkan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangatsetuju) sebesar 50%.

**b. Variabel Motivasi (X2)**

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarakan pada penelitian untuk variabel motivasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	40,00%	9	18,00%	21	42,00%	0	0%	0	0,00%	50	100%
2	24	48,00%	5	10,00%	20	40,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
3	22	44,00%	5	10,00%	22	44,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
4	23	46,00%	4	8,00%	21	42,00%	2	4,00%	0	0,00%	50	100%
5	20	40,00%	6	12,00%	23	46,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
6	22	44,00%	6	12,00%	22	44,00%	0	0%	0	0,00%	50	100%
7	24	48,00%	5	10,00%	20	40,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
8	24	48,00%	5	10,00%	19	38,00%	2	4,00%	0	0,00%	50	100%
9	25	50,00%	6	12,00%	18	36,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
10	25	50,00%	7	14,00%	17	34,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebgai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri dan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 42%.
- 2) Jawaban responden tentang selalu memperhatikan kerapian dari tugas-tugas yang saya kerjakan , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48%.
- 3) Jawaban responden tentang saya tidak memiliki rasa bosan dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 44%.
- 4) Jawaban responden tentang mampu berkerjasama dalam tim untuk memajukan perusahaan , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 ( sangat setuju) sebesar 44%. Dan sangat setuju sebanyak 44%.

- 5) Jawaban responden tentang berusaha dengan keras agar tidak melakukan kesalahan dalam berkerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 46%.
- 6) Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diinginkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 46% dan sangat setuju sebesar 46%.
- 7) Jawaban responden tentang dalam bekerja selalu berorientasi kepada prestasi dan masa depan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48%.
- 8) Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar mencapai tujuan untuk maju, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48%.
- 9) Jawaban responden tentang Berkerja keras agar perusahaan lebih maju” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50%.
- 10) Jawaban responden tentang Mampu mengembangkan pengetahuan, keahlian yang dimiliki” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50%.

### **c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian untuk variabel motivasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV-7**  
**Skor Angket Untuk Vaariaabel Kinerja (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	68,00%	4	8,00%	11	22,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
2	34	68,00%	4	8,00%	12	24,00%	0	0,00%	0	0,00%	50	100%
3	31	62,00%	4	8,00%	12	24,00%	3	6,00%	0	0,00%	50	100%
4	36	72,00%	5	10,00%	8	16,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
5	30	60,00%	6	12,00%	12	24,00%	2	4,00%	0	0,00%	50	100%
6	34	68,00%	7	14,00%	8	16,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
7	24	48,00%	11	22,00%	10	20,00%	5	10,00%	0	0,00%	50	100%
8	33	66,00%	10	20,00%	7	14,00%	0	0,00%	0	0,00%	50	100%
9	29	58,00%	7	14,00%	12	24,00%	2	4,00%	0	0,00%	50	100%
10	19	38,00%	10	20,00%	19	38,00%	2	4,00%	0	0,00%	50	100%

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang mampu melakukan pekerjaan dengan skill yang saya miliki, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 68%.
- 2) Jawaban responden tentang saya mampu mencapai target dalam melakukan pekerjaan serta memiliki prestasi yang tinggi , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 68%.
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baik mungkin, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 62%.
- 4) Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang diharpkan oleh atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 72%.

- 5) Jawaban responden tentang dalam melakukan pekerjaan saya selalu tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 60%.
- 6) Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan cepat dan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 68%.
- 7) Jawaban responden tentang saya masuk kantor selalu datang tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48%.
- 8) Jawaban responden tentang absensi kehadiran kerja saya sangat baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 66%.
- 9) Jawaban responden tentang mampu berkerjasama dalam tim, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 58%.
- 10) Jawaban responden tentang saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam mencapai target atau tujuan dari perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38%.

#### **4. Regresi Linier Berganda**

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV-8**  
**Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.494	5.361		.652	.518
X1 Kompensasi	.597	.103	.575	5.821	.000
X2 Motivasi	.398	.086	.458	4.635	.000

a. Dependent Variable: Y Kinerja

Sumber: Penelitian HasilSPSS 22

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22 diatas akan didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.494 + 0,597X_1 + 0,398X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas kompensasi (X1) dan motivasi (X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Jika nilai kompensasi dan motivasi diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai 3,494.
- b. Jika kompensasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,597. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika motivasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,398. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

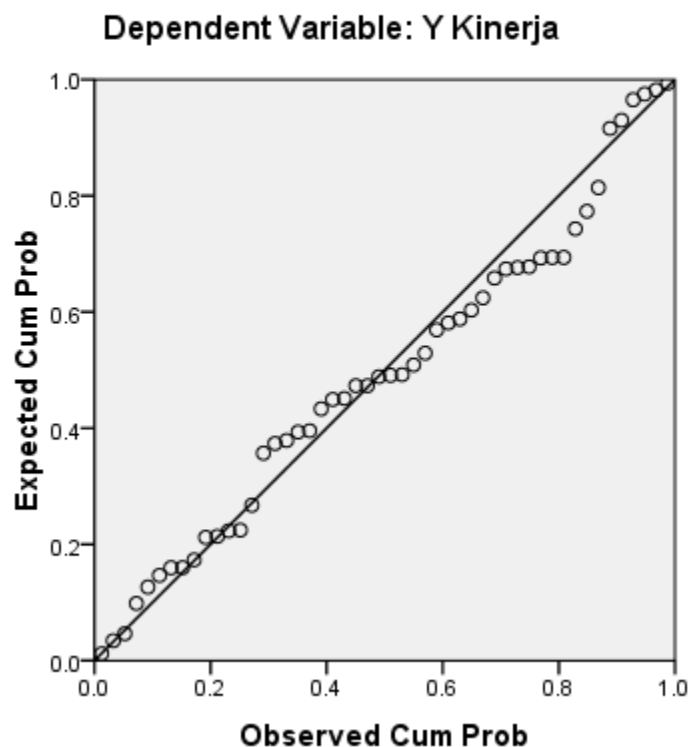
## 5. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV-1**

**Uji Normalitas menggunakan metode P-P Plot**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

#### b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV-9**  
**Uji Multikolinieritas**

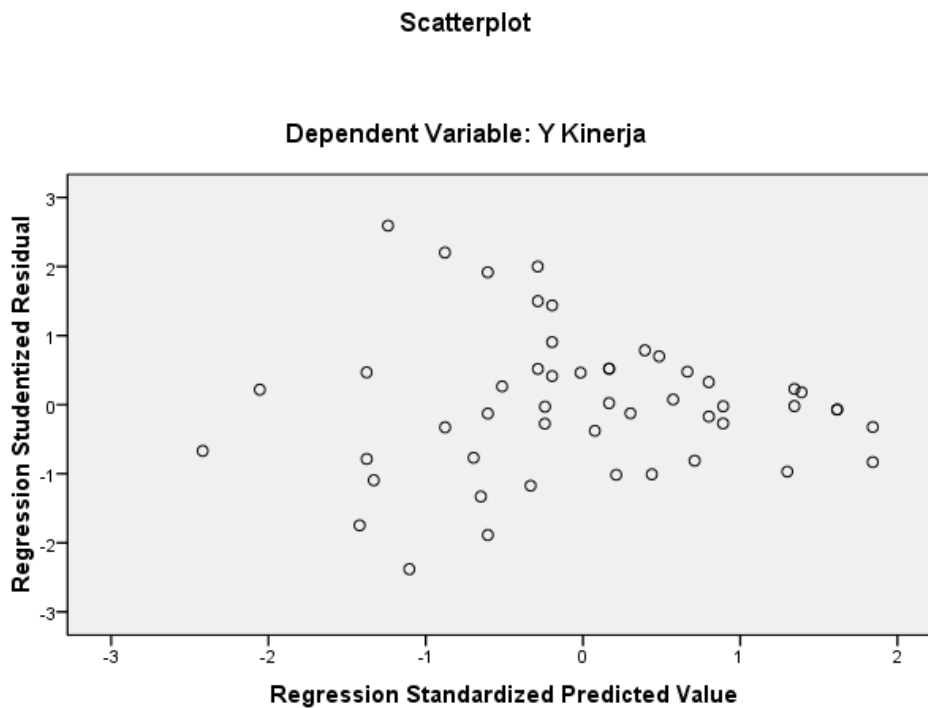
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
kompensasi	,576	,647	,575	1,000	1,000
Motivasi	,459	,560	,458	1,000	1,000

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni kompensasi dan motivasi memiliki nilai VIF 1,000 berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikoleniaritas dalam variabel independen penelitian ini.

#### c. Uji Heterokedastisitas

uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola

tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV-2**  
**Uji Heterokedastisitas**  
**Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (uji t)

uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerapkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\leq$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig} \leq \alpha_{0.05}$ ) sedangkan terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0,05, dimana  $t_{\text{tabel}} = 2,011$

**Tabel IV-10**  
**Uji Parsial(uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.494	5.361		.652	.518
X1 Kompensasi	.597	.103	.575	5.821	.000
X2 Motivasi	.398	.086	.458	4.635	.000

a. Dependent Variable: Y Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel kompensasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan 3,494 berarti  $t_{\text{hitung}} 5,821 > t_{\text{tabel}} 2,011$  dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan 4,635 berarti  $t_{\text{hitung}} 4,635 > t_{\text{tabel}} 2,011$  dan signifikan t lebih kecil dari

0,05( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara persial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### b. Uji Simultan (uji f)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat(dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  perhitungannya yaitu  $F_{tabel}$   $dk=50-2= 48$ ,  $\alpha=5\%$   $F_{tabel} = 3,195$  ketentuannya jika nilai probabilitas f (sig) pada tabel Anova  $< \alpha =0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-11**  
**Uji Simultan (uji f)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	945.067	2	472.534	27.750	.000 <sup>a</sup>
	Residual	800.313	47	17.028		
	Total	1745.380	49			

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi, X1 Kompensasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 27,750 dengan tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} 27,750 > F_{tabel} 3,195$  artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

## 7. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-12**  
**Koefisien Determinasi (R-Square)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.522	4.12649	2.526

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi, X1 Kompensasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,541. Hal ini berarti 54,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian yang telah penulis lakukan terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan motivasi) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

## **1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Kompensasi berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, kompensasi yang dirasakan oleh karyawannya dapat menurunkan kinerja karyawan ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan puas akan kompensasi yang didapat maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kompensasi ( $x_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung} 5,821 > t_{tabel} 2,011$  dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Hal ini didukung penelitian terdahulu Sarah Fauziah (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Medan.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan salah satu hal mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung} 4,635 > t_{tabel} 2,011$  dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Hal ini didukung oleh penelitian Rully Candra Siregar (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Perkebunan IV menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh  $f_{hitung} 27,750 > f_{tabel} 3,195$  dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Hal ini didukung oleh penelitian Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial, bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan.
2. Hasil Penelitian secara parsial, membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan.
3. Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi, seperti adanya tambahan jam lembur maka perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan beban kerjanya sehingga karyawan merasa puas atas hasil kerjanya dan dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

2. Untuk meningkatkan motivasi karyawan sebaiknya perusahaan juga menyediakan lingkungan kerja yang baik,serta menyediakan fasilitas yang memadai serta kompensasi yang sesuai dengan beban kerja,sehingga karyawan akan termotivasi untuk berkerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan seefisien mungkin.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika kompensasi dan motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan aakaan meningkat.
4. Bagi penelitian lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan untuk menambah wawasan mengenai kinerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Edison, Emron dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Danang Suyanto (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta :ANDI
- Juliandi, dkk (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan :UMSU Press
- Kadarisman (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Kesatu, Jakarta :Rajawali
- Khair, Hazmanan (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan : MADENATERA
- Mahbub. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi Jawa Timur. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 5, No. 1:74-87, Januari
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetak Kesembilan Bandung :PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Kosda Karya
- Moehariono. (2012). *Indikator Kinerja Utama* . Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Rully Candra Siregar. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Perkebunan IV Medan. Skripsi Program Sarjana Sastra 1 UMSU Sumatera Utara. 2017
- Sarah Fauziah. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tabungan Negara (Persero) TBK Cabang Medan. Skripsi Program Sarjana Sastra 1 UMSU Sumatera Utara , 2017.
- Sutrisno, Edy . ( 2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta :KENCANA

- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. ( 2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra* Vol. 3, No. 2,
- Zaldi Akmal,A.Rahman Lubis, Mukhlis Yunus. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh UNSYIAH. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Vol. 2, No. 1, November

## FREQUENCY TABEL

Kompensasi (X1)

item 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
kurang setuju	21	42,0	42,0	46,0
setuju	11	22,0	22,0	68,0
sangat setuju	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
kurang setuju	24	48,0	48,0	50,0
setuju	4	8,0	8,0	58,0
sangat setuju	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

item 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
kurang setuju	21	42,0	42,0	48,0
setuju	6	12,0	12,0	60,0
sangat setuju	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

item 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
kurang setuju	21	42,0	42,0	46,0
setuju	5	10,0	10,0	56,0
sangat setuju	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
kurang setuju	21	42,0	42,0	44,0
setuju	5	10,0	10,0	54,0
sangat setuju	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
kurang setuju	17	34,0	34,0	36,0
setuju	9	18,0	18,0	54,0
sangat setuju	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	10,0	10,0	10,0
kurang setuju	14	28,0	28,0	38,0
setuju	10	20,0	20,0	58,0
sangat setuju	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
kurang setuju	14	28,0	28,0	30,0
setuju	9	18,0	18,0	48,0
sangat setuju	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
	kurang setuju	17	34,0	34,0	42,0
	setuju	13	26,0	26,0	68,0
	sangat setuju	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**item 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
	kurang setuju	14	28,0	28,0	32,0
	setuju	9	18,0	18,0	50,0
	sangat setuju	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**total**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29,00	1	2,0	2,0	2,0
	30,00	5	10,0	10,0	12,0
	31,00	1	2,0	2,0	14,0
	32,00	2	4,0	4,0	18,0
	34,00	1	2,0	2,0	20,0
	35,00	2	4,0	4,0	24,0
	36,00	4	8,0	8,0	32,0
	38,00	4	8,0	8,0	40,0
	39,00	2	4,0	4,0	44,0
	41,00	7	14,0	14,0	58,0
	42,00	1	2,0	2,0	60,0
	43,00	4	8,0	8,0	68,0
	44,00	3	6,0	6,0	74,0
	45,00	8	16,0	16,0	90,0
	46,00	1	2,0	2,0	92,0
	48,00	3	6,0	6,0	98,0
	50,00	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Motivasi (X2)

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	21	42,0	42,0	42,0
	setuju	9	18,0	18,0	60,0
	sangat setuju	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
	kurang setuju	20	40,0	40,0	42,0
	setuju	5	10,0	10,0	52,0
	sangat setuju	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
	kurang setuju	22	44,0	44,0	46,0
	setuju	5	10,0	10,0	56,0
	sangat setuju	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
	kurang setuju	21	42,0	42,0	46,0
	setuju	4	8,0	8,0	54,0
	sangat setuju	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**item 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
	kurang setuju	23	46,0	46,0	48,0
	setuju	6	12,0	12,0	60,0
	sangat setuju	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**item 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	22	44,0	44,0	44,0
	setuju	6	12,0	12,0	56,0
	sangat setuju	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**item 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
	kurang setuju	20	40,0	40,0	42,0
	setuju	5	10,0	10,0	52,0
	sangat setuju	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**item 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
	kurang setuju	19	38,0	38,0	42,0
	setuju	5	10,0	10,0	52,0
	sangat setuju	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**item 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
	kurang setuju	18	36,0	36,0	38,0
	setuju	6	12,0	12,0	50,0
	sangat setuju	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**item 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
	kurang setuju	17	34,0	34,0	36,0
	setuju	7	14,0	14,0	50,0
	sangat setuju	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**total**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28,00	1	2,0	2,0	2,0
	29,00	1	2,0	2,0	4,0
	30,00	3	6,0	6,0	10,0
	31,00	1	2,0	2,0	12,0
	32,00	3	6,0	6,0	18,0
	33,00	1	2,0	2,0	20,0
	34,00	3	6,0	6,0	26,0
	35,00	1	2,0	2,0	28,0
	36,00	5	10,0	10,0	38,0
	37,00	2	4,0	4,0	42,0
	38,00	3	6,0	6,0	48,0
	40,00	2	4,0	4,0	52,0
	41,00	1	2,0	2,0	54,0
	42,00	1	2,0	2,0	56,0
	43,00	3	6,0	6,0	62,0
	44,00	2	4,0	4,0	66,0
	45,00	4	8,0	8,0	74,0
	47,00	2	4,0	4,0	78,0

48,00	4	8,0	8,0	86,0
49,00	2	4,0	4,0	90,0
50,00	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### Kinerja Karyawan (Y)

item 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
kurang setuju	11	22,0	22,0	24,0
setuju	4	8,0	8,0	32,0
sangat setuju	34	68,0	68,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	12	24,0	24,0	24,0
setuju	4	8,0	8,0	32,0
sangat setuju	34	68,0	68,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

item 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
kurang setuju	12	24,0	24,0	30,0
setuju	4	8,0	8,0	38,0
sangat setuju	31	62,0	62,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
kurang setuju	8	16,0	16,0	18,0
setuju	5	10,0	10,0	28,0
sangat setuju	36	72,0	72,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
kurang setuju	12	24,0	24,0	28,0
setuju	6	12,0	12,0	40,0
sangat setuju	30	60,0	60,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
kurang setuju	8	16,0	16,0	18,0
setuju	7	14,0	14,0	32,0
sangat setuju	34	68,0	68,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	10,0	10,0	10,0
kurang setuju	10	20,0	20,0	30,0
setuju	11	22,0	22,0	52,0
sangat setuju	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	7	14,0	14,0	14,0
	setuju	10	20,0	20,0	34,0
	sangat setuju	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**item 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
	kurang setuju	12	24,0	24,0	28,0
	setuju	7	14,0	14,0	42,0
	sangat setuju	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**item 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
	kurang setuju	19	38,0	38,0	42,0
	setuju	10	20,0	20,0	62,0
	sangat setuju	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**total**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29,00	1	2,0	2,0	2,0
	30,00	2	4,0	4,0	6,0
	33,00	2	4,0	4,0	10,0
	34,00	1	2,0	2,0	12,0
	35,00	2	4,0	4,0	16,0
	37,00	2	4,0	4,0	20,0
	38,00	1	2,0	2,0	22,0
	39,00	1	2,0	2,0	24,0
	40,00	2	4,0	4,0	28,0
	41,00	2	4,0	4,0	32,0

42,00	3	6,0	6,0	38,0
43,00	1	2,0	2,0	40,0
44,00	4	8,0	8,0	48,0
45,00	2	4,0	4,0	52,0
46,00	6	12,0	12,0	64,0
47,00	1	2,0	2,0	66,0
48,00	10	20,0	20,0	86,0
49,00	1	2,0	2,0	88,0
50,00	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



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

Jln. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 202238

---

**SURAT PENGANTAR**

Yth. Ibu/Bapak/Sdr.....  
di\_Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir kuliah, bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Bapak/Sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (angket terlampir).

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Ibu/Bapak/Sdr dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Ibu/Bapak/Sdr, hanya jawaban yang obyektif dan realistislah yang saya perlukan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mencari Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan..Adapun Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan”**.

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Medan,  
Hormat saya,

( Diana Firdaus )  
Mahasiswa Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

## I. Identitas Responden

Mohon Bapak/Ibu bersedia mengisi daftar isian berikut dengan cara menjawab atau menyilang salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya

1. Nama : .....
2. Umur : .....
3. Jenis Kelamin : Laki Laki  Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : Pendidikan Dasar ( SD dan SMP )   
Pendidikan Menengah ( SMA dan SMK )   
Perguruan Tinggi
5. Pekerjaan : PNS  Karyawan Swasta

## II. Petunjuk Menjawab

Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pernyataan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara, dengan cara memberi tanda rumput (√) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.

Berikut ini disajikan pernyataan dengan lima kategori pilihan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Ibu/Bapak/Saudara di tempat kerja.

**A. KOMPENSASI (XI)**

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar					
2	Besarnya gaji pokok sesuai dengan yang dilakukan					
3	Gaji yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah					
4	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja saya					
5	Pemberian insentif dilakukan secara profesional dan adil					
6	Pemberian insentif tidak pernah terlambat					
7	Saya merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan					
8	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditepati karyawan					
9	Saya mendapatkan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan					
10	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh perundang-undang					

**B. MOTIVASI (X2)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri dan perusahaan					
2	Selalu memperhatikan kerapian dari tugas-tugas yang saya kerjakan					
3	Mampu berkerjasama dalam tim untuk memajukan perusahaan					
4	Saya Tidak memiliki rasa bosan dalam menjalankan pekerjaan					
5	Berusaha dengan keras agar tidak melakukan kesalahan dalam berkerja					
6	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diinginkan					
7	Dalam bekerja selalu berorientasi kepada prestasi dan masa depan					
8	Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar mencapai tujuan untuk maju					
9	Berkerja keras agar perusahaan lebih maju					
10	Mampu mengembangkan pengetahuan ,keahlian yang dimiliki					

### C. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Mampu melakukan pekerjaan dengan skill yang saya miliki					
2	Saya mampu mencapai target dalam melakukan pekerjaan serta memiliki prestasi yang tinggi					
3	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baik mungkin					
4	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang diharapkan oleh atasan					
5	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu tepat waktu					
6	Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan cepat dan baik					
7	Saya masuk kantor selalu datang tepat waktu					
8	Absensi kehadiran kerja saya sangat baik					
9	Mampu berkerjasama dalam tim					
10	Saya selalu melakukan kordinasi dengan rekan kerja dalam mencapai target atau tujuan dari perusahaan					

**Jawaban Responden terhadap Variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi)**

No.	Butir Angket										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	45
2	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	36
3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	36
4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	45
5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	43
6	3	3	3	3	5	3	5	3	5	5	38
7	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	41
8	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	35
9	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
10	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	44
11	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
12	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	45
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	5	2	5	2	5	5	2	2	2	2	32
16	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	31
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
21	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	41
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	34
24	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	39
25	3	3	3	5	5	5	4	5	3	5	41
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	41
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	29
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	32
32	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	45
33	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	36
34	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	36
35	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	45
36	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	43
37	3	3	3	3	5	3	5	3	5	5	38

38	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	41
39	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	35
40	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
41	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	44
42	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
43	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	45
44	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
45	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	38
46	3	5	4	5	3	5	2	5	4	3	39
47	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	38
48	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43
49	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
50	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	41







38	5	5	2	4	2	4	2	4	5	2	35
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
43	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	42
44	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
45	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	42
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
47	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	40
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
49	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
50	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	46