

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SAMUDERA INDONESIA TBK
MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

NURHALIMAH RAMBE
1305160046

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

ABSTRAK

NURHALIMAH RAMBE, NPM 1305160046, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Indonesia TBK Medan. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 40 responden yang merupakan pegawai dari PT. Samudera Indonesia Tbk Medan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,716) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,351) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan untuk kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (60,089) > F_{tabel} (3,23)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,765 menunjukkan sekitar 76,5% yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan .

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Baktiar Rambe dan Ibunda Maimun Manurung yang telah banyak berkorban, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Qahfi Romula Siregar SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset.
8. Kepada Kakanda Masbah, Abangda Zulhizzar, dan Adinda Adi Sofyan serta seluruh keluarga yang memberikan dukungan kepada penulis.
9. Dan kepada teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2017

NURHALIMAH RAMBE
1305160046

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	8
c. Tujuan Pengukuran Kinerja.....	10
d. ManfaatPengukuran Kinerja.....	10
e. Indikator Kinerja.....	13
2. Kompensasi	15
a. Pengertian Kompensasi	15
b. Tujuan Kompensasi	16
c. Manfaat Kompensasi	18

d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi.....	19
e. Indikator Kompensasi.....	23
3. Motivasi	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Tujuan Motivasi.....	25
c. Jenis-Jenis Motivasi.....	26
d. Teori-Teori Motivasi	27
e. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi	29
f. Indikator Motivasi	30
B. Kerangka Konseptual	33
C. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan Penelitian	38
B. Definisi Variabel Penelitian	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisa Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Data	51
2. Analisis Variabel	54
3. Uji Asumsi Klasik	59
4. Analisis Regresi Linear Berganda	63

5. Pengujian Hipotesis	64
6. Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kompensasi	39
Tabel 3.2	Indikator Motivasi.....	39
Tabel 3.3	Indikator Kinerja	40
Tabel 3.4	Waktu Penelitian	40
Tabel 3.5	Skala Pengukuran Likert.....	42
Tabel 3.6	Uji Validitas Kompensasi	43
Tabel 3.7	Uji Validitas Motivasi.....	43
Tabel 3.8	Uji Validitas Kinerja	44
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas	45
Tabel 3.7	Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 4.1	Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	51
Tabel 4.2	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4.4	Deskripsi Tanggapan Kompensasi.....	54
Tabel 4.5	Deskripsi Tanggapan Motivasi	55
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Kinerja.....	57
Tabel 4.8	Uji Autokorelasi.....	61
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel 4.10	Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.11	Uji t	65
Tabel 4.12	Uji F	65
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	59
Gambar 4.2 P-Plot.....	60
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus sangat di perhatikan dengan segala kebutuhannya.

Perusahaan dalam melaksanakan program yang sudah di berikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) menyatakan Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Usaha yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan

mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Siagian (2010: 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Sedangkan menurut Martoyo (2008 : 15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

Penilaian kinerja karyawan merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi maupun motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2010 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2008 : 118) usaha yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi kerja. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar.

Untuk itu motivasi kerja sangat perlu, agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai suatu tingkat produktivitas yang tinggi, kecuali mereka mempertimbangkan harapan-harapan tinggi pimpinan tersebut benar-benar realistis dan dapat dicapai. Menurut Veithzal Rivai (2009:837), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Menurut Siagian (2010:287) menyatakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Pada penelitian ini peneliti melakukan pra riset di perusahaan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan yang merupakan perusahaan Indonesia yang bergerak di bidang pelayaran, transportasi dan logistik. Temuan awal pada objek yang diteliti PT. Samudera Indonesia Tbk Medan ditemukan berbagai permasalahan antara lain karyawan merasa pemberian bonus yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diterima oleh beberapa karyawan hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal yang dapat dilihat dari pekerjaan beberapa karyawan yang tidak mampu selesai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu masih kurangnya pemahaman dari pimpinan dalam menciptakan motivasi kerja dengan memberikan tambahan atas tunjangan sehingga menyebabkan beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja yang berdampak dengan kinerja karyawan yang menurun.

Berbagai permasalahan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan menjadi dasar dalam peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Banyak permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, namun penulis membatasi masalah penelitian mengenai kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Peneliti Tanto Wijaya (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin tinggi kompensasi dan motivasi kerja cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompensasi, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kompensasi, dan motivasi kerja dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Karyawan merasa pemberian bonus yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diterima oleh beberapa karyawan.
2. Masih kurangnya pemahaman dari pimpinan dalam menciptakan motivasi kerja dengan tidak diberikannya tambahan atas tunjangan dalam bekerja.
3. Kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak mampu selesai dengan waktu yang telah ditentukan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok batasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan?

- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, dan motivasi kerja.
- c. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011 : 67). Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2009: 187) kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, Seperti standar hasil kerja , target atau saran,atau kinerja yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Menurut Martoyo (2007 : 91) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, targer, dan standar kerja yang disepakati bersama. Sedangkan Menurut Hasibuan (2010:80) menyatakan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Dapat di simpulkan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang sudah di lakukan karyawan dalam kegiatannya sehari-hari di perusahaan dan menghasilkan output yang berkualitas maupun tidak berkualitas atau berbentuk jasa yang karyawan berikan kepada perusahaan untuk tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan/organisasi.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Menurut Sedarmayanti (2009 : 71) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

2) Pendidikan.

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

3) Ketrampilan.

Karyawan yang memiliki ketrampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan.

4) Kepemimpinan.

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5) Tingkat penghasilan.

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7) Komunikasi.

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik.

8) Sarana pra sarana.

Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

9) Kesempatan berprestasi.

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Sedangkan Menurut Gibson (2010 : 164) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila :

1) Mempunyai keahlian yang tinggi

- 2) Ketersediaan untuk bekerja
- 3) Lingkungan kerja yang mendukung
- 4) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan,

c. Tujuan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dengan alat ukur. Menurut Sedarmayanti (2009 : 262) menjelaskan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Hariandja (2007 : 195), tujuan dilakukannya dalam pengukuran kinerja secara umum adalah memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, dan latihan.

d. Manfaat Pengukuran Kinerja

Manfaat pengukuran kinerja menurut Moeheriono (2012 : 77) adalah sebagai berikut :

- 1) Pembuatan Kebijakan dan Pengawasan – Meningkatkan perumusan kebijakan dengan menyediakan dasar-dasar yang memadai bagi para

pengambil keputusan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan mengenai kebutuhan dan kinerja pelayanan serta membuat keputusan realokasi sumber daya jika diperlukan.

- 2) Arahan Operasional – Memberikan cara yang lebih sistematis bagi para manajer untuk mendeteksi kekuatan dan kelemahan operasional serta untuk melakukan analisis program yang berkelanjutan.
- 3) Akuntabilitas – Dapat membantu dinas dan seluruh organisasi dalam memperoleh kepercayaan masyarakat dengan memperlihatkan hasil yang baik dari pendapatan yang diterima.
- 4) Perencanaan – Memfasilitasi perencanaan strategis dan operasional dengan cara menyediakan informasi yang dibutuhkan dalam menetapkan tujuan dan sasaran serta merencanakan program-program untuk pencapaian tujuan dan sasaran tersebut.
- 5) Pengelolaan – Memberikan dasar bagi identifikasi awal dari adanya penurunan efisiensi operasional dan cara untuk memperlihatkan seberapa efisien sumber daya digunakan dalam penyediaan pelayanan dan pencapaian tujuan.
- 6) Penganggaran – Memperbaiki proses anggaran dengan sebisa mungkin membuat keputusan yang objektif mengenai alokasi dan redistribusi sumber daya, pengurangan biaya, dan menginvestasikan kelebihan/surplus dana.
- 7) Menyerahkan penyediaan pelayanan kepada pihak luar – Membantu terciptanya iklim yang kompetitif dalam penyediaan pelayanan oleh pihak luar dengan cara memberikan data biaya dan kinerja yang didokumentasikan

dengan baik serta memonitor kinerja pihak kontraktor berkaitan dengan kualitas pelayanan.

- 8) Pengawasan kerja – Berguna dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dengan memberikan dasar yang objektif bagi penetapan target kinerja dan memberikan masukan dan insentif.

Menurut Rivai (2009 : 315), kegunaan pengukuran kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:

- 1) Dokumentasi demi memperoleh data yang pasti, sistematis, dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan.
- 2) Posisi tawar untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.
- 3) Perbaikan kinerja sebagai umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 4) Penyesuaian kompensasi untuk membantu dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang layak dinaikkan bonusnya, atau kompensasi lainnya.
- 5) Keputusan penempatan untuk membantu promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- 6) Pelatihan dan pengembangan untuk melaksanakan pelatihan bagi karyawan yang terindikasi berkinerja buruk dan pengembangan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.
- 7) Evaluasi proses staffing untuk mengetahui kekuatan atau kelemahan karyawan melalui prestasi kerja guna prosedur staffing departemen SDM.

- 8) Defisiensi proses penempatan karyawan untuk proses penempatan karyawan di departemen SDM.
- 9) Menghindari ketidakakuratan informasi dalam proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan lainnya.

e. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan adalah sikap mental dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab yang dibebankan. Menurut Robbins (2008 : 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Fadel (2009 : 195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1) Pemahaman

Dalam menjalankan tugasnya bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

3) Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

4) Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

5) Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi sering kali diartikan sebagai setiap bentuk pembayaran, upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Menurut Tb. Sjafri (2011 : 203) menyatakan bahwa Kompensasi meliputi dari bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Menurut Hasibuan (2010 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2009 : 357) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Hadari Nawawi (2008 : 315) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Sulastrri (2010 : 68) Tujuan utama dari pemberian kompensasi pada dasarnya adalah penuaian kewajiban pihak perusahaan atas hak karyawan, namun, dalam perspektif manajemen, pemberian kompensasi oleh perusahaan pada karyawan ini secara umum bertujuan untuk:

- 1) Menjalankan dan memenuhi peraturan yang telah ditetapkan baik oleh pemerintah maupun manajemen perusahaan

Kompensasi dengan demikian merupakan pelaksanaan atas peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan baik oleh hukum, undang-undang ketatanegaraan dan industri, maupun peraturan internal perusahaan yang menjalankan sistem kompensasi tersebut.

- 2) Menjaga Keadilan

Sistem kompensasi yang baik merupakan perangkat untuk menjaga tingkat stres karyawan atas kebijakan perusahaan, sehingga karyawan tidak merasakan perlakuan yang tidak adil ataupun kebijakan upah yang tidak berpihak.

- 3) Peluang untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas yang lebih baik

Sistem kompensasi yang baik dalam sebuah perusahaan akan membuka peluang untuk mendapatkan pelamar dan pencari kerja dengan kualitas yang baik. Hal ini dikarenakan, semakin baik dan besar kompensasi yang diberikan, maka orang akan semakin tertarik untuk bekerja diperusahaan tersebut. Dengan demikian terbuka kesempatan untuk mendapatkan pelamar yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4) Mempertahankan karyawan

Sistem kompensasi yang baik juga dapat menjadi daya tarik perusahaan untuk membuat para karyawan bertahan dalam perusahaan tersebut. Meski kompensasi yang baik tidak menjadi satu-satunya faktor kenyamanan kejam namun kompensasi sangat mendukung atas keamanan keuangan (*economic security*) dan kepuasan karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan.

Sedangkan Tujuan kompensasi menurut T. Hani Handoko (2008 : 156) adalah sebagai berikut :

a. Memperoleh Personalia yang Qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

2) Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3) Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4) Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan

perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Mengendalikan Biaya-Biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis, organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6) Memenuhi Peraturan-Peraturan Legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

c. Manfaat Kompensasi

Menurut Sulastri (2010 : 69) Kompensasi pada dasarnya juga memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut :

- 1) Kompensasi dalam sebuah perusahaan dapat menjadi perangkat pemberdayaan sumber daya manusia agar lebih efektif dan kreatif dalam bekerja. Semakin efektif dan kreatif seseorang dalam bekerja, maka semakin besar kompensasi yang akan ia terima, begitu pula sebaliknya. Hal ini dalam kelanjutannya akan mendorong perusahaan pada peningkatan produktivitas sekaligus penghematan untuk tidak mengeluarkan cost yang tidak perlu karena adanya efektivitas karyawan dalam bekerja.

- 2) Kompensasi dapat berfungsi sebagai perangkat untuk menjaga stabilitas perusahaan. Semakin baik sistem kompensasi, maka semakin terjaga pula keseimbangan hak dan kewajiban serta keadilan antar pihak manajemen perusahaan dengan para karyawannya. Ini pada akhirnya akan mendorong timbulnya suasana dan lingkungan kerja yang baik tersebut.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Dibawah ini adalah faktor - faktor yang mempengaruhi kompensasi (Sulastri, 2010 : 74) :

- 1) Faktor Intern Organisasi
 - a) Dana Organisasi, kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut.
 - b) Serikat pekerja, para pekerja yang tergabung dalam seikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan.
- 2) Faktor Pribadi Karyawan
 - a) Produktifitas kerja. Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.
 - b) Posisi dan Jabatan. Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi, posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

- c) Pendidikan dan Pengalaman. Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Karyawan yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari karyawan yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya.
 - d) Jenis dan Sifat Pekerjaan. Besarnya kompensasi karyawan yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme karyawan juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan yang bersangkutan.
- 3) Faktor Ekstern
- a) Penawaran dan Permintaan kerja, mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan.
 - b) Biaya hidup, besarnya kompensasi terutama upah atau gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*).
 - c) Kebijakan Pemerintah, sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang - wenangan dan keadilan.

- d) Kondisi Perekonomian Nasional, kompensasi yang diterima oleh karyawan di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara dan penghargaan negara terhadap SDM.

Sedangkan menurut Hasibuan, (2010 : 126) Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada 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 relatif 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) Produktifitas Kerja Karyawan

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

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya 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

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full

employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2008 : 442) adapun indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan ke karyawan.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010 : 118) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi Langsung (*direct compensation*)
 - a) Gaji
 - b) Bonus
 - c) Insentif
- 2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)
 - a) Asuransi
 - b) Tunjangan Hari Raya (THR)
 - c) Tunjangan Pensiun
 - d) Fasilitas

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Mathis (2008:89), “Motivasi karyawan merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.” Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal yaitu mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Menurut Veithzal Rivai (2009:137), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010 : 143). "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Tujuan Motivasi

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2010:146) yaitu:

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

Dalam menyelaraskan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam suatu perusahaan perlu dipertimbangkan rasa ketentraman dan ketenangan yang mendasar. Dengan adanya rasa tenang dan tentram ini, maka setiap karyawan akan dapat mewujudkan hubungan kerja sama yang harmonis yang selanjutnya akan mempengaruhi hasil kerja mereka.

c. Jenis-jenis Motivasi

Dalam hal pemberian motivasi ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun negatif. Secara garis besarnya, menurut Hasibuan (2010:150) motivasi terdiri dari:

1. Motivasi positif (*incentive positif*), maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*incentive negatif*), maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan.

Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

d. Teori-teori Motivasi

Menurut Hariandja (2007:324-333) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang di kemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

1) Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori ini menyatakan bahwa manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.

2) Teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya, McGregor, mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain.

3) *Three Needs Theory*

Teori ini di kemukakan oleh David McClelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik di bandingkan sebelumnya.

- b) Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh untuk orang lain.
- c) Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Ketiga jenis kebutuhan tersebut bisa dimiliki setiap orang, yang berbeda hanyalah intensitasnya.

4) ERG Theory

Teori ini di kemukakan oleh Clayton Alderfer, yang sebelumnya tidaklah berbeda dengan teori dari A. Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Existence, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
- b) Relatedness, berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c) Growth, berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan self-actualization yang dikemukakan oleh Maslow.

5) Teori Dua Faktor

Teori ini di sebut juga motivation-hygiene theory dan di kemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi suatu kegiatan,

menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain yang di sebut job content, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervise, rekan sekerja, dan lingkungan kerja yang disebut job context.

Sedangkan menurut Rivai (2009:458), mengatakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut :

1) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan.

2) Teori Kebutuhan McClelland's (*McClelland's Theory of Needs*)

McClelland theory of needs memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan: kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja: kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing

3) Teori X dan Y Mc. Gregor

Teori X dan Y, Douglas McGregor yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2012:160) mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label x dan positif dengan tanda label y. Teori X (negatif) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a) Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.

- b) Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.

Sedangkan Teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja, sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal tidak bekerja.
 - b) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
- 4) ERG Theory (*Existence, Relatedness, Growth Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikutip oleh A. A. Anwar prabu mangkunegara (2007:98), yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Existence needs, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b) Relatedness needs, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai akibat dari interaksi yang

terjadi di dalam individu. Menurut Danim (2010) menyatakan bahwa, “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
2. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia

Sedangkan Menurut Hasibuan (2012 : 86) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi yaitu motivasi langsung, yaitu motivasi (materiil & non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2009 : 456) ada beberapa indikator-indikator dalam motivasi, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja dan promosi. Adapun indiaktor

motivasi menurut Siagian (2010 : 138), adalah daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.

Menurut Hamzah (2008) motivasi kerja petugas terbagi atas dua dimensi, sebagai berikut :

- 1) Motivasi Internal yaitu motivasi kerja yang bersumber dari dalam diri petugas yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras, dapat berupa kesadaran mengenai pentingnya makna pekerjaan yang dilaksanakan.

Indikator motivasi internal meliputi :

- a) Tanggung jawab petugas dalam melaksanakan tugas
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya

- 2) Motivasi eksternal yaitu motivasi yang bersumber dari luar diri individu petugas, berupa kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Indikator motivasi eksternal meliputi :

- a) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari atasan dan teman.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2011 : 89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dimana Kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi kerja dapat memacu karyawan agar memiliki kinerja yang lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah salah satu tujuan karyawan untuk bekerja kerja karena salah satu dari kompesasi yaitu adalah gaji yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum,

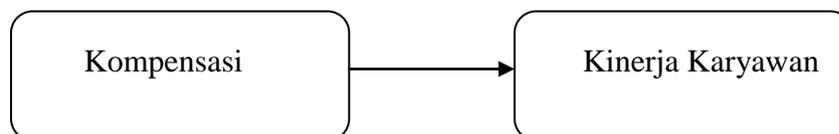
maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain.

Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) menyatakan bahwa Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2008 : 113). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Begitu juga penelitian yang dilakukan Agus Candra Mahardika (2016) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja pegawai.



2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

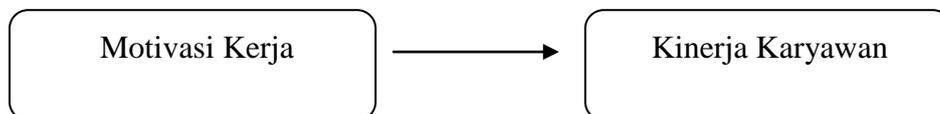
Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Setiap karyawan belum tentu bersedia

mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar.

Untuk itu motivasi kerja sangat perlu, agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai suatu tingkat produktivitas yang tinggi, kecuali mereka mempertimbangkan harapan-harapan tinggi pimpinan tersebut benar-benar realistis dan dapat dicapai. Menurut Veithzal Rivai (2009:837), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Menurut Siagian (2010:287) menyatakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Begitu juga penelitian yang dilakukan Jandhika (2015) bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. dimana semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja pegawai.



3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

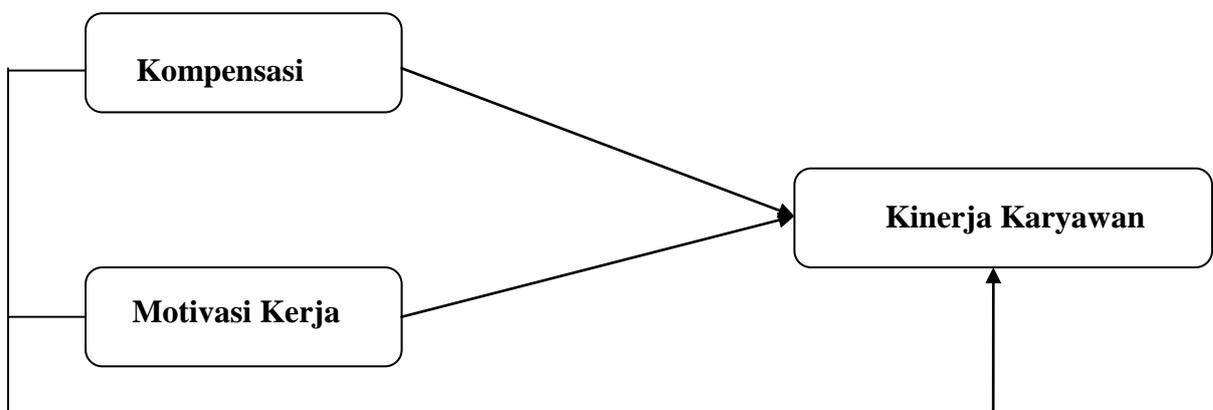
Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah

memotivasi bawahannya. Motivasi merupakan proses yang berperan pada insensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan..

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut Siagian (2010 : 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Sedangkan menurut Martoyo (2008 : 15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011 : 93). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 : 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kompensasi dan motivasi kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah :

Tabel 3.1
Indikator Kompensasi

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Upah dan gaji	1,2
2.	Insentif	3,4
3.	Tunjangan	5,6
4.	Fasilitas	7,8

Sumber : Simamora (2008 : 442)

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja karyawan merupakan dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah

Tabel 3.2
Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Daya Pendorong	1
2.	Kemauan.	2
3.	Kerelaan.	3
4.	Keahlian.	4
5.	Keterampilan.	5
6.	Tanggung Jawab.	6
7.	Kewajiban Dan Tujuan	7

Sumber : Siagian (2010 : 138)

2. Variabel Dependent

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, target, dan standar kerja yang disepakati bersama. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Kinerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kualitas	1,2
2.	Kuantitas	3,4
3.	Ketepatan waktu	5,6
4.	Efektivitas	7,8
5.	Kemandirian	9,10

Sumber : Robbins (2008 : 260)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan, yang beralamat di Jl. Raya Pelabuhan Gabion, Belawan II. Medan Belawan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan Oktober 2017

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jun				Jul				Agut				Sept				Okt			
		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	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Riset																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011:389) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan Penelitian ini dilakukan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan yang berjumlah 40 karyawan tetap.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011 : 389) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan yang berjumlah 40 karyawan tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Arikunto, Suharsimi, 2010: 170)

Dimana :

n = Banyaknya 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 variabel y

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

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

$\sum x_1 y$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai

korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kompensasi

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Status
1.	0,569	0,312	Valid
2.	0,596	0,312	Valid
3.	0,532	0,312	Valid
4.	0,587	0,312	Valid
5.	0,615	0,312	Valid
6.	0,598	0,312	Valid
7.	0,533	0,312	Valid
8.	0,561	0,312	Valid
9.	0,638	0,312	Valid
10.	0,568	0,312	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Status
1.	0,571	0,312	Valid
2.	0,664	0,312	Valid
3.	0,611	0,312	Valid
4.	0,680	0,312	Valid
5.	0,556	0,312	Valid
6.	0,648	0,312	Valid
7.	0,531	0,312	Valid
8.	0,610	0,312	Valid
9.	0,528	0,312	Valid
10.	0,616	0,312	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,536	0,312	Valid
2.	0,589	0,312	Valid
3.	0,607	0,312	Valid
4.	0,528	0,312	Valid
5.	0,609	0,312	Valid
6	0,534	0,312	Valid
7	0,567	0,312	Valid
8	0,624	0,312	Valid
9	0,558	0,312	Valid
10	0,545	0,312	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompensasi, motivasi kerja, terhadap kinerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya,

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu berwaktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Menurut Imam Ghozali (2009: 47) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliable bila hasil alpha > 0,60 dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi, 2013 hal.86)

Dimana:

- r = reliabilitas instrument
- k = banyak butir pertanyaan
- σ_t^2 = varians total
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya), dimana hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,775	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,803	Reliabel
Kinerja (Y)	0,767	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel 3.9 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel kompetensi dan penempatan dengan kinerja pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel kompensasi dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,775, motivasi kerja dengan *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,803, dan kinerja dengan nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,767, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar di atas dari 0,60.

2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

3. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Asumsi Klasik

1.1 Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009 : 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 : 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi

normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 : 92).

1.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 3) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

1.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2009 : 88).

1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 : 96). Dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009 : 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : Ghozali (2009: 85)

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Motivasi Kerja
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2009 : 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen

secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 : 12). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Sumber : Ghozali (2009 : 112).

Dimana: $KD =$ Kofesien Determinan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kompensasi, yang menjadi variabel motivasi kerja X_2 adalah, dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Pria	24	60
2.	Wanita	16	40
Total		40	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Sesuai tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 24 orang (60%) dan wanita sebanyak 16 orang (40%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan adalah pria.

b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan usia di atas 46 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Dibawah 25 tahun	2	5
2.	26– 35 tahun	21	52,5
3.	36 – 45 tahun	14	35
4.	Di atas 46 tahun	3	7,5
Total		40	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 26-35 tahun yakni sebanyak 21 orang (52,5%), kemudian disusul responden yang berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 14 orang (35%).

c. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir

karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	5	12,5
2.	D-3	13	32,5
3.	Strata-1	20	50
4.	Strata-2	2	5
Total		40	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 20 orang atau 50%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan adalah Sarjana.

d. Analisis Variabel

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kompensasi (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), maupun variabel kinerja karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompensasi pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan.

Tabel 4.4
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi
pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	57,5	14	35	3	7,5	0	0	0	0	40	100
2	22	55	12	30	6	15	0	0	0	0	40	100
3	24	60	14	35	2	5	0	0	0	0	40	100
4	21	52,5	18	45	1	2,5	0	0	0	0	40	100
5	21	52,5	18	45	1	2,5	0	0	0	0	40	100
6	20	50	20	50	0	0	0	0	0	0	40	100
7	20	50	19	47,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
8	20	50	19	47,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
9	24	60	16	40	0	0	0	0	0	0	40	100
10	22	55	18	45	0	0	0	0	0	0	40	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pemberian upah bagi pekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai gaji yang diberikan sesuai beban kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemberian bonus, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60%
4. Dari jawaban keempat mengenai insentif diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai pemberian bonus memberikan semangat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
6. Dari jawaban keenam mengenai tunjangan-tunjangan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai asuransi kesehatan bagi karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai jaminan kecelakaan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai fasilitas yang disediakan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai fasilitas yang mendukung seasanya/lingkungan kerja yang kondusif, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kompensasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai motivasi kerja pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan.

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja
pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	55	18	45	0	0	0	0	0	0	40	100
2	22	55	18	45	0	0	0	0	0	0	40	100
3	20	50	20	50	1	2,5	0	0	0	0	40	100
4	24	60	13	32,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
5	15	37,5	23	57,5	2	5	0	0	0	0	40	100
6	23	57,5	16	40	1	2,5	0	0	0	0	40	100
7	17	42,5	22	55	1	2,5	0	0	0	0	40	100
8	19	47,5	21	52,5	0	0	0	0	0	0	40	100
9	20	50	19	47,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
10	22	55	17	42,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai puas dengan gaji yang diterima, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
2. Dari jawaban kedua mengenai pimpinan memberikan jaminan karir, bagi karyawan yang memiliki keterampilan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pertemanan atas karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
4. Dari jawaban keempat mengenai Keamanan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60%
5. Dari jawaban kelima mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,5%
6. Dari jawaban keenam mengenai keterampilan baru, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,5%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai promosi jabatan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai bertanggung jawab dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bertanggung jawab atas kedudukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa motivasi kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan
pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	40	23	57,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
2	18	45	22	50	0	0	0	0	0	0	40	100
3	14	35	24	60	2	5	0	0	0	0	40	100
4	21	52,5	17	42,5	2	5	0	0	0	0	40	100
5	24	60	16	40	0	0	0	0	0	0	40	100
6	25	62,5	15	37,5	0	0	0	0	0	0	40	100
7	21	52,5	19	47,5	0	0	0	0	0	0	40	100
8	18	45	20	50	2	5	0	0	0	0	40	100
9	19	47,5	21	52,5	0	0	0	0	0	0	40	100
10	20	50	20	50	0	0	0	0	0	0	40	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pemahaman dalam persoalan di lingkungan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
3. Dari jawaban ketiga mengenai ide-ide yang kreatif, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60%

4. Dari jawaban keempat mengenai produktifitas karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai pekerjaan dengan cepat dan tepat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60%
6. Dari jawaban keenam mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mampu untuk bekerja sama, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai terjalinnya kerjasama antar sesama rekan kerja yang berada didalam ruangan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 5%

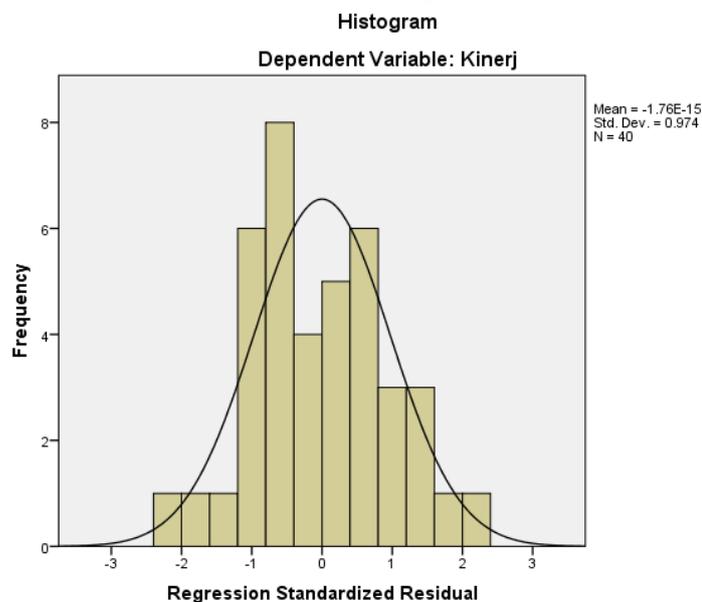
Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

3. Uji Asumsi Klasik

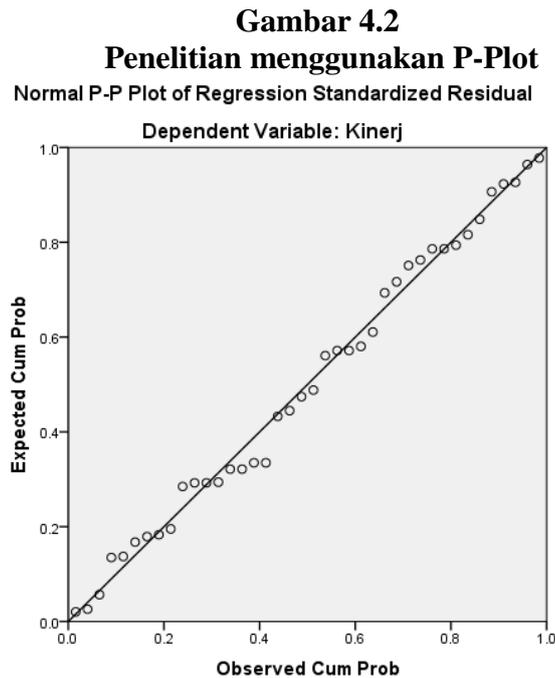
a) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.

Gambar 4.1
Grafik Histogram



Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.8
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.765	.752	1.50492	1.673

a. Predictors: (Constant), Motiv_Ker, Kompen_

b. Dependent Variable: Kinerj

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,673. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 40. Jadi nilai d_l sebesar 1,197 dan d_u sebesar 1,398. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai d_u dan lebih kecil dari nilai $(4-d_u)$ ($4-1,398= 2,602$) yaitu $1,398 < 1,673 < 2,602$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.837	3.490		1.959	.058		
	Kompen_	.560	.119	.613	4.716	.000	.377	2.654
	Motiv_Ker	.282	.120	.306	2.351	.024	.377	2.654

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,377 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,654 lebih kecil dari 10.
- 2) Motivasi Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,377 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,654 lebih kecil dari 10..

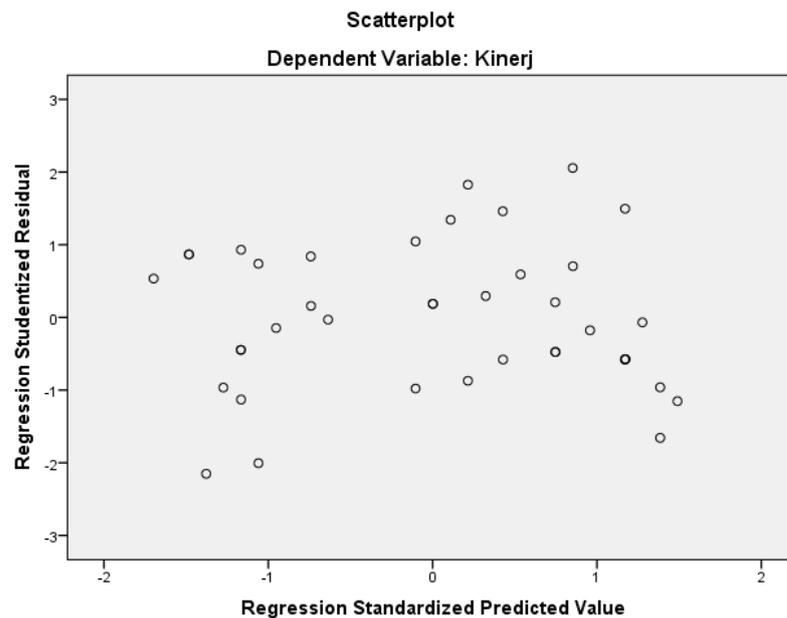
Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompensasi dan motivasi bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas



Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.837	3.490		1.959	.058
Kompen_	.560	.119	.613	4.716	.000
Motiv_Ker	.282	.120	.306	2.351	.024

a. Dependent Variable: Kinerj

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 6,837 + 0,560X_1 + 0,282 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- a. Konstanta = 6,837.

Jika variabel kompensasi dan motivasi diasumsikan tetap maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 6,837.

- b. Koefisien Kompensasi X_1

Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,560. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,560.

- c. Koefisien Motivasi X_2

Nilai koefisien motivasi menunjukkan angka sebesar 0,282. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,282.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.837	3.490		1.959	.058
Kompen_	.560	.119	.613	4.716	.000
Motiv_Ker	.282	.120	.306	2.351	.024

a. Dependent Variable: Kinerj

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} (4,716) > t_{tabel} (1,68) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} (2,351) > t_{tabel} (1,68) dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kompensasi dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	272.178	2	136.089	60.089	.000 ^b
Residual	83.797	37	2.265		
Total	355.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerj

b. Predictors: (Constant), Motiv_Ker, Kompen_

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (60,089) > F_{tabel} (3,23)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.765	.752	1.50492	1.673

a. Predictors: (Constant), Motiv_Ker, Kompen_

b. Dependent Variable: Kinerj

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 75,2% yang berarti bahwa ada hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,765 atau 76,5 % yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 23,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan motivasi) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,716) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (kompensasi) maka akan tinggi (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Agus Candra Mahardika (2016) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Mathis dan Jackson (2008 : 113) menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

2. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,351) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (motivasi) maka akan tinggi (kinerja karyawan).

Kemudian diperoleh pula bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Jandhika (2015) bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. dimana semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Menurut Siagian (2010:287) menyatakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan. Dengan nilai F_{hitung} (60,089) > F_{tabel} (3,23) dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,765 atau 76,5 % yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 23,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Penelitian ini didukung dengan teori Siagian (2010 : 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Sedangkan menurut Martoyo (2008 : 15), faktor

yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 40 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,716) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan..
2. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,351) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan .
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan. Dengan nilai $F_{hitung} (60,089) > F_{tabel} (3,23)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* sebesar 0,765 atau 76,5 % yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 23,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau karyawan perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut
2. Dalam kompensasi maka diharapkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Motivasi kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan tidak tetap mengenai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan tidak tetap, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Agus Candra Mahardika. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 4 Tahun 2016.
- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius IQ+EQ, Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos)*. Bandung: Alfabeta CV.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni)*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hadari, Nawawi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia, Indonesia.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPF.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Melayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jandhika Hendrianto. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X*. Jurnal Ilmiah AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)
- Martoyo, Susilo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPF.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Muhammad, Fadel. Dan Toruan, Rayendra L. (2009). *Reinventing Local Government : Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2009). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulastri Irbayuni. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya*. Jurnal NeO-Bis. Volume 6, No. 1, Juni 2012.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Tanto Wijaya. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama* . Jurnal ilmiah AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)
- Tb.Sjafri Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Cet.1 Ed.2*. Bogor: Penerbit Galih Indonesia.