

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT . PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

JUNANDA RITONGA
NPM. 1305161046



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

ABSTRAK

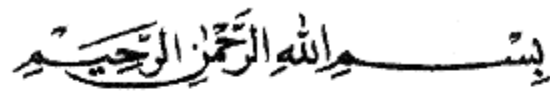
JUNANDA RITONGA (1305161046) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Nusantara III Medan. Skripsi 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kinerja Karyawan pada dasarnya mencakup hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Peningkatan Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja serta kepemimpinan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Populasi dan penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner dan studi dokumentasi lalu diuji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (RSquare).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa path hasil penelitian Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap peningkatan kinerja , ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap peningkatan kinerja, adanya pengaruhh secara bersama-sama antara kompensasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. Nilai R-Square adalah 15,6% yang menunjukkan sekitar 15,6% peningkatan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi. Hal ini menunjukkan sekitar 15,6% peningkatan kinerja karyawan di pengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sisanya 84,4% di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Peningkatan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT Junjungan Rasulullah Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan kesehatan dan kelimpahan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**

Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata 1 (S-1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari berbagai pihak sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya teristimewa buat Ayahanda dan Ibunda atas segala daya dan upaya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, dan doa'nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

Tidak lupa penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri SE, MM , selaku WD I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
4. Bapak Ade Gunawan, SE,M.Si, selaku WD III Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr.Jufrizen, SE, M.Si. selaku Sekretaris Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Mukmin Pohan SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Khususnya bagian SDM yang telah memberikan ijin riset di PTPN III sehingga skripsi ini dapat di selesaikan.
9. Seluruh Staf Biro Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada kedua Orang Tua saya, Ayahanda Kasiman Ritonga dan ibu Mam Nun Munthe yang tercinta yang telah melahirkan saya, yang telah mendidik, mengasuh, memberikan cinta dan kasih maupun doa yang begitu besar , dukungan baik secara moril maupun materil kepada penulis. Serta

memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Buat teman-temanku yang selama ini telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis, serta pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis.
12. Sahabat-sahabat Derisna Mayanti Harahap, Nur Aini Harahap, Linda Mardia yang memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi, meluangkan waktu kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna penyempurnaan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Medan, April 2017
Penulis,

JUNANDA RITONGA
1305161046

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
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
1. a. Pengertian Kinerja Karyawa	7
1. b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
1. c. Manfaat Kinerja.....	10
1. d. Indikator Kinerja	11
2. Kompensasi.....	13
2. a. Pengertian Kompensai	13
2. b. Faktor-faktor Kompensasi.....	14
2. c. Jenis-jenis Pemberian Kompensasi.....	15
2. d. Indikator Kompensasi.....	16

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
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
1. a. Pengertian Kinerja Karyawa	7
1. b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
1. c. Manfaat Kinerja.....	10
1. d. Indikator Kinerja	11
2. Kompensasi.....	13
2. a. Pengertian Kompensai	13
2. b. Faktor-faktor Kompensasi.....	14
2. c. Jenis-jenis Pemberian Kompensasi.....	15
2. d. Indikator Kompensasi.....	16

b. Uji F.....	62
c. Koefisien Determinasi (R-Square).....	62
B. Pembahasan	65
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.....	65
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan ..	66
3. Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Waktu Penelitian.....	34
Tabel III.2 Skala Likert.....	43
Tabel IV.1 Skala Likert.....	43
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan.....	46
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi.....	47
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi.....	47
Tabel IV.7 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Kinerja Karyawan.....	48
Tabel IV.8 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Kompensasi.....	48
Tabel IV.9 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Motivasi.....	49
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Kompensasi.....	49
Tabel IV.11 Hasil Jawaban Responden Motivasi.....	51
Tabel IV.12 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	53
Tabel IV.13 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel IV.14 Uji Multikolinieritas.....	58
Tabel IV.15 Hasil Uji t.....	60
Tabel IV.16 Hasil Uji F.....	62
Tabel IV.17 Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	31
Gambar III.2 Indikator Kompensasi	32
Gambar III.3 Kerangka Konseptual	34
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	40
Gambar III.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	41
Gambar IV.1 Pengujian Normalitas P-Plot Model Regresi.....	57
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas	60
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	61
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini dunia usaha semakin maju dan berkembang pesat seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, SDM yang sangat diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat dan responsive terhadap perubahan – perubahan teknologi. Sutrisno (2011, hal. 4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “ karyawan yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi “. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan – kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

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

Menurut Wibowo, (2014, hal. 2014) “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

Menurut Sutrisno (2011, hal. 111) ada hubungannya antara kompensasi dengan motivasi kerja yaitu tiap perbuatan senantiasa berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. dimana kompensasi menurut Mangkunegara (2013, hal.83) menyatakan bahwa pengertian kompensasi adalah “ sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan yang di berikan kepada karyawan sehingga kompensasi dapat meningkatkan atau pun menurunkan kinerja karyawan. pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat , adil, dan layak.

Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik maka program kompensasi di buat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untu bertahan di perusahaan Muljani (2002, hal.130).

Kompensasi yang di berikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Selain kompensasi, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana menurut Hasibuan (2009, hal 219) mengatakan bahwa “ 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”.

Oleh karena itu motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang di berikan karyawan kurang maka kinerja karyawan akan menurun. Sehingga perusahaan tidak akan mendapatkan keuntungan yang lebih maksimal..

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama Perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (kernel) dan produk hilir karet. Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dirasa kurang dalam memberikan motivasi dan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan oleh penulis pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, terdapat beberapa masalah yang terkait dengan kinerja karyawannya yaitu:

Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga ada beberapa pekerjaan yang terbengkalai dalam penyelesaiannya dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya maka akan menghambat tujuan dari perusahaan.

Kurangnya kompensasi yang diterima karyawan karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum maksimal, dikarenakan bagi sebagian karyawan, upah/gaji yang mereka terima belum sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan.

Adanya beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan terlihat dari kurangnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan penempatan karyawan yang hanya pada posisi/ bagian yang sama dalam waktu yang relative sama serta kurangnya penghargaan dan dorongan kepada karyawan.

Berdasarkan dari uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka penulis merasa tertarik untuk membahas penulisan proposal penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri.
2. Masih adanya karyawan yang kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dikarenakan bagi sebagian karyawan, upah/gaji yang mereka terima belum sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan

3. Adanya beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan kurangnya penghargaan dan dorongan kepada para karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpangan dalam pembahasan dan pengnalisaan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya meliputi masalah kepuasan kerja dan motivasi kerja pada karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Peningkatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- c. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara koefisien determinasi terhadap Peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persro) Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja.
- b. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.
- c. Manfaat yang akan datang yaitu penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013,hal.67) bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

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

Dan Noor (2013, hal.270) menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah “ Suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Dengan demikian kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai seseorang sekelompok atau individu melakukan pekerjaan, tanggung jawab, perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-factor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor kepuasa kerja (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013:67) yang merumuskan bahwa Human performance = ability + Motivation, Ability = Knowledge + skill, berikut keterangannya:

1) Faktor kemampuan

Psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill) artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal.189-193) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Kemampuan dan keahlian

2) Pengetahuan

3) Rancangan kerja

4) Kepribadian

5) Motivasi kerja

6) Kepemimpinan

- 7) Budaya organisasi
- 8) Kepuasan kerja
- 9) Lingkungan kerja
- 10) Loyalitas
- 11) Komitmen
- 12) Disiplin kerja

Adapun penjelasan diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki ke pribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Budaya organisasi merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 8) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 9) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja misalnyaberupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesame rekan kerja.
- 10) Loyalitas merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 11) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 12) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.

Dari bermacam-macam definisi di atas dapat dikatakan bahwa penggunaan tenaga kerja secara maksimal akan meningkatkan kinerja dan mendorong tenaga kerja untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi yang tinggi.

c. Manfaat kinerja

Menurut Kamsir (2016, hal. 200) menyatakan bahwa “ manfaat kinerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan pelatihan dan pengembangan,

penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan bawahan, budaya kerja, menerapkan sanksi “.

Wibowo (2010, hal.10) berpendapat bahwa manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengusahakan klasifikasi kinerja dan harapan perilaku.
- 2) Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas.
- 3) Memperbaiki kinerja tim dan individual.
- 4) Proses motivasi dan pengembangan tim.
- 5) Membantu kepemimpinan.
- 6) Memberikan penghargaan.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dan mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.

d. Indikator kinerja

Indikator kinerja yang efektif menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Wibowo (2014, hal.86) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Tujuan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai masa yang akan datang
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan

- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjelaskan pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 6) Motivasi, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal.75) menyebutkan bahwa indikator kinerja adalah:

- 1) kualitas
mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- 2) Kuantitas
Mencerminkan peningkatan volume atas jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah.
- 3) Keandalan kerja
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan, serta semangat tinggi.
- 4) Sikap
Sikap menunjukkan tingginya kerja sama antara sesama karyawan, sikap terhadap atasan dan terhadap karyawan dari organisasi lain.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa untuk melihat baik atau tidaknya kinerja yang dilakukan oleh seseorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidaknya kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas yang meliputi seberapa banyak yang dapat dihasilkan seorang karyawan, jangka waktu yang seberapa lama pekerjaan seseorang karyawan dengan membandingkan hasil yang diperoleh, sikap kooperatif dimana dilihat dari kerja sama yang dilakukan dan memiliki loyal yang tinggi. Dengan begitu perusahaan akan lebih baik dan sukses.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016, hal.230) pengertian kompensasi adalah “ Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”.

Mangkunegara (2013, hal.83) menyatakan bahwa pengertian kompensasi adalah “ sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Wilson (2012, hal.10) mengatakan bahwa “Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa – jasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan.

Daru definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja,

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi itu menurut Sutrisno (2011, hal.191-193) adalah:

- 1) Tingkat biaya hidup
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

6) Peraturan serikat buruh

Menurut kasmir (2016, hal.251) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengalaman
- 3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab
- 4) Jabatan
- 5) Jenjang kepangkatan/golongan
- 6) Prestasi kerja
- 7) Dan pertimbangan lainnya

Dan Mangkunegara (2013, hal.84-85) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

- 1) Faktor pemerintah
- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
- 3) Standar dan biaya hidup pegawai
- 4) Ukuran perbandingan upah
- 5) Permintaan dan persediaan
- 6) Kemampuan membayar

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, maka untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan maka manajer perlu memperhatikan setiap faktor tersebut untuk menghindari terjadinya indikasi masalah yang jika dibiarkan akan menjadi masalah didalam perusahaan itu sendiri.

c. Jenis - jenis Pemberian Kompensasi

Mangkunegara (2013, hal.85-86) mengatakan bahwa jenis - jenis pemberian kompensasi adalah:

1) Upah dan gaji

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

2) *Benefit* (keuntungan) dan Pelayanan

Yaitu nilai keuangan langsung untuk pegawai yang secara cepat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keungan langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Menurut Kasmir (2016, hal. 241-242) mengatakan bahwa bahwa jenis - jenis pemberian kompensasi adalah:

1) Kompensasi Keuangan

- a) Gaji
- b) Upah
- c) Bonus
- d) Komisi
- e) Insentif

2) Kompensasi Non Keuangan

- a) Tunjangan kesehatan
- b) Tunjangan anak/istri
- c) Tunjangan perumahan

- d) Tunjangan kendaraan
- e) Tunjangan komunikasi
- f) Tunjangan kelangkaan
- g) Tunjangan kemahalan
- h) Tunjangan pendidikan
- i) Tunjangan liburan
- j) Tunjangan hari tua
- k) Tunjangan hari raya
- l) Serta fasilitas kesejahteraan lainnya.

d. Indikator Kompensasi

Tolak ukur kepuasan kerja tentu berbeda-beda karena setiap individu karyawan berbeda standart kepuasannya antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.87) mengatakan bahwa indikator kompensasi adalah:

- 1) Gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis pembayaran kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
- 2) Insentif, insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.
- 3) Tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

- 4) Fasilitas, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil, perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Rivai dan Sagala (2009, hal.744) mengatakan bahwa indikator kompensasi adalah:

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) insentif

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi

Hasibuan (2009, hal 219) mengatakan bahwa “ 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”.

Noor (2013, hal.226) mengatakan bahwa “ Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Kadarisman (2014, hal.278) menyatakan bahwa “ Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.93) mengatakan bahwa “ motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Manullang (2013, hal.241) mendefinisikan bahwa “ Motivasi adalah kekuatan psikologis menentukan arah perilaku, usaha, ketekunan seseorang menghadapi gangguan yang dialami dalam hidupnya”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan memilih keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat. Dalam pemberian motivasi tidak lepas dari kemampuan pemimpin untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawan yang kelak akan menentukan efektivitas seseorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2011, hal.116-120) menyatakan “ faktor-faktor motivasi dibedakan 2 yaitu: faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawannya”.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain;

- a) Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan hidup manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dan sebagainya.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat membuat seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari contohnya, keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia harus bekerja keras.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut;
- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 - (2) Adanya hubungan yang harmonis dan kompak.
 - (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 - (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

Berikut ini penjelasan dari faktor ektern adalah sebagai berikut:

2) Faktor Ekstern

Faktor eksterm juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu;

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, maka besar kecilnya kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

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

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Sedangkan menurut Yunus dalam Torang (2013:59-60) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Rasa aman
- 2) Kesempatan untuk maju, naik tingkat, memperoleh jabatan, dan keahlian
- 3) Tipe pekerjaan, sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat karyawan
- 4) Regenerasi organisasi perusahaan, memberikan kebanggaan bila pekerja pada organisasi perusahaan tersebut
- 5) Rekan kerja, sepaham dan dapat bekerja sama

- 6) Pemimpin, hubungan baik dengan bawahannya, mengenali bawahannya dan mempertimbangkan pendapat bawahannya
- 7) Jam kerja, lembur
- 8) Kondisi kerja, kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak rebut dan bau.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa menginspirasi orang untuk bekerja sebagai individu ataupun sekelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional mereka sendiri atau pribadi mereka sendiri.

c. Teori motivasi kerja

Menurut Handoko (2012, hal.255) teori-teori motivasi sebagai berikut:

- 1) Teori-teori petunjuk, mengemukakan bagaimana memotivasi para karyawan. Teori-teori ini didasarkan atas pengalaman coba-coba.
- 2) Teori-teori isi, kadang-kadang disebut teori kebutuhan adalah berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab-penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan 'apa' dari motivasi.
- 3) Teori-teori proses, berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek 'bagi mana' dari motivasi.

Menurut Maslow teori-teori motivasi sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri, mengemukakan bagaimana penggunaan potensi diri, pertumbuhan, dan pengembangan diri.
- 2) Kebutuhan harga diri, pengakuan, reputasi dan prestasi, apresiasi, kehormatan diri dan penghargaan
- 3) Kebutuhan social, mengemukakan bagaimana cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan dan asosiasi
- 4) Kebutuhan keamanan dan rasa aman, mengemukakan bagaimana perlindungan dan stabilitas.

- 5) Kebutuhan fisiologis, mengemukakan bagaimana ruang untuk makan dan minum, liburan, cuti, balas jasa, jaminan social dan on the job.

d. Indikator motivasi kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun indikator menurut Mangkunegara (2013, hal.111) meliputi, yaitu;

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 5) Orientasi tugas
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih
- 8) Pemanfaatan waktu

Menurut Siswanto (2011, hal.124-126) bahwa indikator motivasi kerja karyawan yaitu:

- 1) Kompensasi
Merupakan nilai atau hasil yang berupa uang tunai yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang dibayarkan sesuai dengan undang-undang perusahaan tersebut.
- 2) Pengarahan dan pengendalian
Merupakan membimbing karyawan supaya lebih giat lagi dalam bekerja
- 3) Penetapan pola kerja yang efektif
Merupakan bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh.

4) Kebajikan

Merupakan mematuhi semua peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian, faktor yang mempengaruhi, indikator dan teori-teori yang dikemukakan di atas, bahwa motivasi kerja adalah lebih inklusif dari sekedar aplikasi berbagai cara tertentu untuk mendorong peningkatan kualitas, pandangan hidup yang berbentuk kebutuhan dan keinginan karyawan. Jadi penting diperhatikan oleh perusahaan secara baik dan bijaksana agar perusahaan menjadi berprestasi dan berkembang

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah pengaruh atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti.

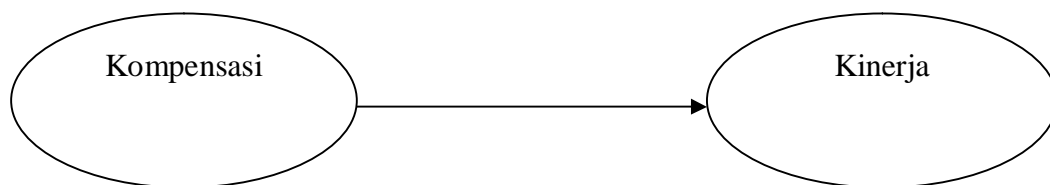
1. Pengaruh antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

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

Mangkunegara (2013, hal.83) menyatakan bahwa pengertian kompensasi adalah “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Kaitan kompensasi dengan kinerja karyawan juga dikemukakan oleh dalam jurnal Muljani, Ninuk (2002) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif and signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja kompensasi yang diperoleh dari pimpinan maupun organisasi, sehingga kompensasi karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut.



Sumber: Muljani, Ninuk (2002)

Gambar II. 1.

Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan non kebutuhan ekonomis. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi adalah salah satu faktor dari kinerja.

Gitosudarmo dalam Sutrisno menyebutkan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya

motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan melihat penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Santoso (2015), Sungkono, dkk (2011) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pengaruh antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber: Gitosudarmo dalam Sutrisno, Santoso (2015), Sungkono, dkk (2011)

Gambar II. 2.
Hubungan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

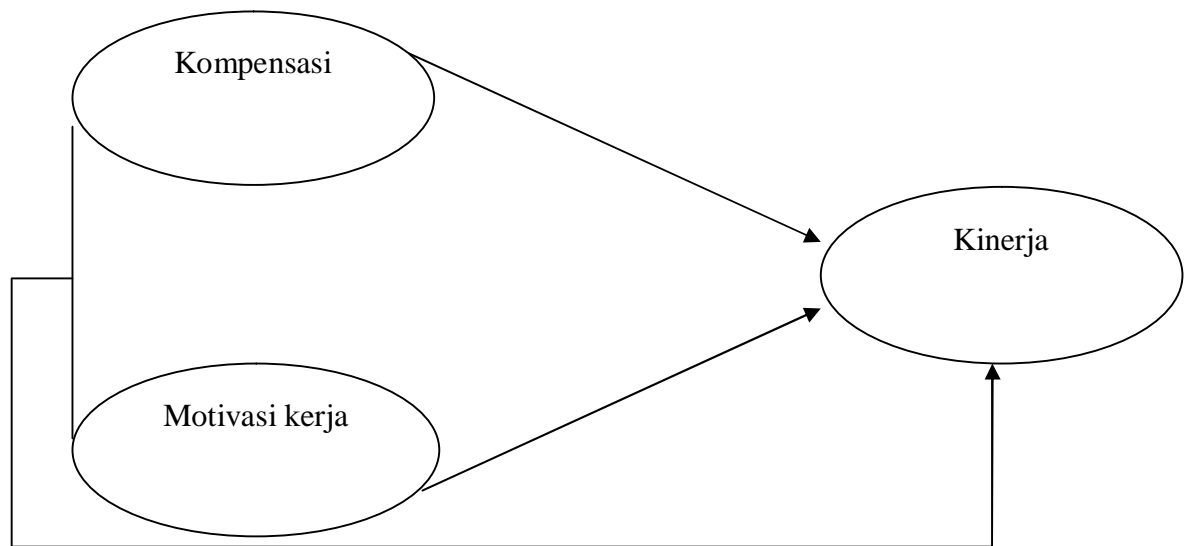
3. Pengaruh antara Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2013, hal.83) menyatakan bahwa pengertian kompensasi adalah “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Kompensasi dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan imbalan/upah kerja yang diterima karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andreani dan Wijaya yang berjudul pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan mengatakan bahwa ada hubungan positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut.



Sumber: Andreani dan Wijaya (2015)

Gambar III. 3.
Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
3. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut Juliandi (2013, hal.14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variable memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variable lain, atau apakah suatu variable dipengaruhi oleh variable lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variable atau lebih.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relative lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variable yang terkadang dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja adalah kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel III. I

Indikator kinerja

No	Indikator Kinerja
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan kerja
4	Sikap

Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Kompensasi

Mangkunegara (2013, hal.83) menyatakan bahwa pengertian kompensasi adalah “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Dalam penelitian ini yang dimaksud kompensasi adalah kompensasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.87) mengatakan bahwa indikator kompensasi adalah:

Tabel III. II

Indikator Kompensasi

No	Indikator Kompensasi
1	Gaji
2	Insentif
3	Tunjangan
4	Fasilitas

Mangkunegara (2013, hal.87)

3. Motivasi

Motivasi ialah dorongan yang timbul dari dalam diri manusia untuk berbuat dan berperilaku tertentu. Keberhasilan seseorang manajer ditentukan oleh kemampuannya memotivasi orang lain, baik bawahan maupun setiap orang yang diharapkan dapat menerima motivasi yang disampaikannya, Mahmud (2007, hal.189). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel III. III
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Usaha untuk maju
4	Rekan kerja yang dipilih
5	Tingkat cita – cita
6	Orientasi tugas
7	Ketekunan
8	Pemanfaatan waktu

Mangkunegara (20123, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan yang beralamat di Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Januari 2017 sampai dengan April 2017. Hal ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prasiset/ penelitian		■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penulisan Proposal			■	■	■	■	■									
4	Seminar Proposal							■									
5	Revisi Proposal																
6	Penulian Skripsi																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Pengesahan Skripsi																
9	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal.16) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) bagian SDM sebanyak 50 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian di berlakukan.

Menurut Sugiyono (2012, hal.116) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi.

Pemilihan sampel untuk penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 50 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan dengan menggunakan;

1. Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan ini didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Angket (Questioner)

Angket atau kuisisioner, teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuisisioner (angket / daftar pernyataan). Kuisisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan dengan membutuhkan tanda checklist

(√).Dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi, jenis skala yang digunakan adalah sebuah skala likert.Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena sosial.

Tabel III.7

Skala Likert

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

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

a. Uji validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian.Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variable. Rumus korelasi menurut Sugiyono (2010, hal. 183) adalah:

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

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$$(\sum y_i)^2 = \text{kuadrat jumlah pengamatan variabel Y}$$

$$\sum x_i y_i = \text{jumlah hasil kali variabel X dan Y}$$

Hipotesisnya adalah:

1. H: $P = 0$ [Tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (Tidak Valid)]
2. H1: $P \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (Valid)].

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Tolak HO jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. 2 tailed < α 0,05)
2. Terima HO jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed > α 0,05).

b. Uji Realibitas

Realibitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variable penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus Crombach Alpha menurut (Arikunto) dikutip oleh Juliadi dan Irfan (2013, hal. 86).

$$r_{11} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

- a. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\geq 0,6$ maka realibititas cukup baik.
- b. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\leq 0,6$ maka realibilitas kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut:

1. Analisis Regresi, Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh antar variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja digunakan regresi linier. Menurut sugiyono (2012:192).

Adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana:

- y : Variabel kinerja karyawan
 a : Kontanta
 b_1, b_2 : angka arah koefisien regresi
 x_1 : Variabel kepuasan kerja
 x_2 : Variabel motivasi kerja

2. Uji asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

- a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal / tidak. (Juliandi dan Irfan, (2013:169). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normal p-p plot of regression standartlized residual. Uji ini dapat digunakan

untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

- 1) Bila $VIF > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas
- 2) Bila $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedassitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedassitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial(t)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (x), secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terkait (y). Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut:

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

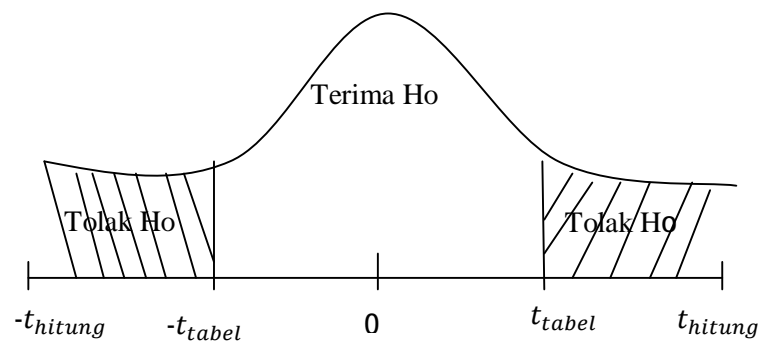
keterangan:

- t : nilai t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : banyaknya pasangan rank

bentuk pengujian:

Ho : $r_s \neq 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Secara Parsial

b. Uji F

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

Keterangan:

F_h : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R : Jumlah variabel ganda

K : Jumlah variabel independen

N : jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian diri uji F adalah sebagai berikut:

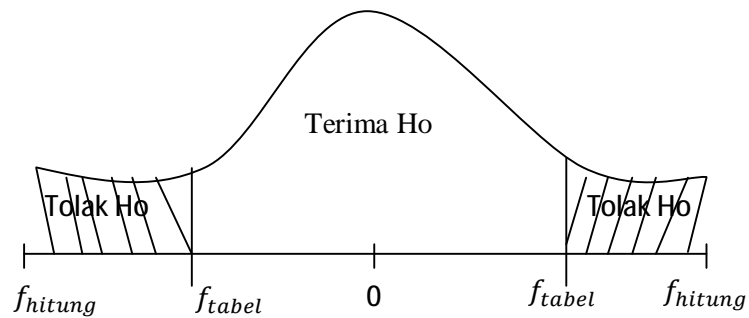
H_o : tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

H_a : ada pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

Kriteria pengambilan keputusan pada uji f ini adalah sebagai berikut:

1) Tolak H_o apabila $F_{hitung} < f_{table}$ atau $f_{hitung} \leq f_{table}$

2) Terima H_0 apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} > -f_{tabel}$.



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Secara Simultan

c. Koefisien Determinasi

Juliandi dan irfan (2013, hal. 174) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel berikut:

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

Keterangan:

D : Determinasi

R^2 : Nilai korelasi berganda

100% : persentase kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variable X1, 10 pernyataan untuk X2, 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang terjadi variabel X1 adalah kompensasi, variabel X2 adalah Motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah peningkatan kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel *checklist*. seperti yang penulis kemukakan pada Bab III.

Tabel IV.1
Skala Likert's

Pertanyaan	Bobot Nilai
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kuranag Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2008, Hal.85)

Dan ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas X1,X2 (kempensasi dan Motivasi) maupun variable terikat (peningkatan kinerja karyawan).

a. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden melalui penyebaran kuesioner, gambaran tentang karakteristik responden dapat dilihat tabel-tabel sebagai berikut :

Table IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	43	86%
2	Perempuan	7	14%
Jumlah		50	100%

Sumber: Hasil Penelitian Data (2016)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 43 orang karyawan (86%) dan perempuan sebanyak 7 orang karyawan (14%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan karyawan proposinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	25 – 30 Tahun	5	10 %
2	31 – 40 Tahun	26	52 %
3	41 – 50 Tahun	15	30%
4	>50 Tahun	4	8%
Jumlah		50	100%

Sumber: Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 26 orang karyawan

(52%), yang memiliki usia 41 - 45 tahun sebanyak 15 orang karyawan (30%), yang memiliki usia 25 – 30 tahun sebanyak 5 orang karyawan (10%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >50 tahun berjumlah 4 orang karyawan (8%).

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	6	12
2	D3	5	10
3	S1	30	60
4	S2	9	18
	Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel IV.4 di atas diketahui mayoritas pendidikan responden adalah pendidikan S1 yaitu sebanyak 30 orang karyawan (60%), pendidikan SMA sebanyak 6 orang dengan persentase (12%) dan S2 yaitu sebanyak 9 orang karyawan (18%), kemudian pendidikan D3 sebanyak 5 orang karyawan (10%). Hal ini dikarenakan, instansi dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan yang baik.

b. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statistical program for social sciences instrumen (SPSS) versi 16.00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 28 item pernyataan yang di jawab dan dari sampel sebanyak 50 orang karyawan. Kemudian penulis menginput nilai- nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan “single trial administrator” yakni pendekatan sekali

jalan atas data instrument yang disebarkan dan tidak menguunakan pendekatan ulang.

Validitas dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Peningkatan Kinerja (Y)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,556 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,759 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,646 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,633 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,781 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,611 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,605 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,689 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,761 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,716 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Tabel IV. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X1)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,569 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,721 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,620 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,617 > 0,195	0,002 < 0,05	Valid
Item 5	0,712 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,713 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid

Item 7	0,630 > 0,195	0,001 < 0,05	Valid
Item 8	0,476 > 0,195	0,002 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Tabel IV. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,693 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,605 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,639 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,517 > 0,195	0,002 < 0,05	Valid
Item 5	0,687 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,802 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,455 > 0,195	0,001 < 0,05	Valid
Item 8	0,514 > 0,195	0,002 < 0,05	Valid
Item 9	0,400 > 0,195	0,004 < 0,05	Valid
Item 10	0,711 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Selanjutnya butir instrument yang menyatakan valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut nunaly dalam Imam Ghozaly (2005) suatu konstruktur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6, hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel IV. 8 Hasil Uji Reliabilitas instrumen kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,870	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabelitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih $> 0,60$.

Tabel IV. 9 Hasil Uji Reliabilitas instrumen kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,757	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabelitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih $> 0,60$.

Tabel IV. 10 Hasil Uji Reliabilitas instrumen Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,807	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabelitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih $> 0,60$.

c. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

1. Variabel Kompensasi (X1)

**Tabel IV.11
Hasil Jawaban Responden Kompensasi**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16,0	33	66,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
2	14	28,0	25	50,0	22	22,0	0	0	0	0	50	100

3	13	26,0	26	52,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100
4	10	20,0	31	62,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
5	11	22,0	28	56,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100
6	23	46,0	17	34,0	10	20,0	0	0	0	0	50	100
7	20	40,0	28	56,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100
8	17	34,0	32	64,0	1	2,0	0	0	0	0	50	100

Sumber : Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang “Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar” mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase (66,0 %).
- 2) Jawaban responden tentang “Gaji pokok yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan anda” mayoritas menjawab setuju sebanyak 25 dengan persentase (50,0%).
- 3) Jawaban responden tentang “Saya menerima upah lembur yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 56 dengan persentase (52,0%).
- 4) Jawaban responden tentang “Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 dengan persentase (62,0%).
- 5) Jawaban responden tentang “Saya menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan saya pada saat pension” mayoritas menjawab setuju sebanyak 28 dengan persentase (56,0%).

- 6) Jawaban responden tentang “Saya selalu menerima tunjangan – tunjangan jika prestasi saya meningkat” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 23 dengan persentase (54,6%).
- 7) Jawaban responden tentang “Fasilitas yang diberikan sangat memadai” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 28 dengan persentase (56,1%).
- 8) Jawaban responden tentang “Saya selalu mendapatkan bonus besar jika pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan perusahaan.” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 32 dengan persentase (64,0%).

Kesimpulan secara umum bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata – rata setuju dan jawaban responden tidak setuju, hal ini bisa dijadikan sebagai pemicu permasalahan yang terjadi.

2. Variabel Motivasi (X2)

Tabel IV.12
Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18,0	32	64,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
2	10	20,0	32	64,0	8	16,0	0	0	0	0	50	100
3	8	16,0	33	66,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
4	11	22,0	27	54,0	8	16,0	0	0	0	0	50	100
5	11	22,0	27	54,0	12	24,0	0	0	0	0	50	100
6	21	42,0	22	44,0	7	14,0	0	0	0	0	50	100
7	21	42,0	22	44,0	7	14,0	0	0	0	0	50	100

8	13	26,0	31	62,0	6	12,0	0	0	0	0	50	100
9	16	32,0	30	60,0	4	8,0	0	0	0	0	50	100
10	10	20,0	29	58,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100

Sumber : Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 32 dengan persentase (64,0%).
- 2) Jawaban responden tentang “Saya selalu bekerja keras untuk mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 32 dengan persentase (64,0%).
- 3) Jawaban responden tentang “Orientasi masa depan dapat mendidik pegawai menjadi berprestasi” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 33 dengan persentase (66,0%).
- 4) Jawaban responden tentang “Saya giat bekerja karena tingkat cita-cita yang tinggi sesuai dengan posisi jabatan yang dipromosikan” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 27 dengan persentase (54,0%).
- 5) Jawaban responden tentang “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas/sasaran yang akan dicapai.” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 27 dengan persentase (54,0%).
- 6) Jawaban reponden tentang “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja diperusahaan” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 22 dengan persentase (44,0%).
- 7) Jawaban responden tentang “Saya menggunakan waktu luang saya untuk mengecek ulang pekerjaan saya agar tidak ada lagi kesalahan dalam

pekerjaan saya.” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 22 dengan persentase (44,0%).

- 8) Jawaban responden tentang “Saya dapat bekerja sama dengan tim sehingga, hasil pekerjaan akan semakin baik” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 31 dengan persentase (62,0%).
- 9) Jawaban responden tentang “Kemauan dan kemampuan saya dalam bekerja sama dengan rekan kerja sudah lebih baik.” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 30 dengan persentase (60,0%).
- 10) Jawaban responden tentang “Saya dapat melakukan pekerjaan tertentu mengefesiensikan waktu” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 29 dengan persentase (58,0%).

Kesimpulan secara umum bahwa komunikasi yang diberikan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata – rata setuju dan jawaban responden tidak setuju, hal ini bisa dijadikan sebagai pemicu permasalahan yang terjadi

3. Variabel Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.13
Hasil Jawaban Responden Tentang Peningkatan Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	24,0	31	62,0	7	14,0	0	0	0	0	50	100
2	16	32,0	23	46,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100
3	8	16,0	34	68,0	8	16,0	0	0	0	0	50	100
4	14	28,0	28	56,0	8	16,0	0	0	0	0	50	100
5	18	36,0	19	38,0	13	26,0	0	0	0	0	50	100
6	15	30,0	32	64,0	3	6,0	0	0	0	0	50	100

7	16	32,0	30	60,0	4	8,0	0	0	0	0	50	100
8	11	22,0	30	60,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
9	20	40,0	20	40,0	10	20,0	0	0	0	0	50	100
10	15	30,0	24	48,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100

Sumber : Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya memiliki kompetensi memadai dalam melaksanakan tugas.” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 31 dengan persentase (62,0%).
- 2) Jawaban responden tentang “Saya selalu berusaha agar pekerjaan saya selesai sesuai target.” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 23 dengan persentase (46,0%).
- 3) Jawaban responden tentang “saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tepat pada waktunya” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 34 dengan persentase (68,0%).
- 4) Jawaban responden tentang “Saya mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 28 dengan persentase (56,0%).
- 5) Jawaban responden tentang “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan dari perusahaan.” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 28 dengan persentase (36,0%).
- 6) Jawaban responden tentang “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab.” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 32 dengan persentase (64,0%)

- 7) Jawaban responden tentang “Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 30 dengan persentase (60,0%)
- 8) Jawaban responden tentang “Saya dapat diandalkan dengan selalu mengikuti instruksi kerja yang telah diberikan” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 30 dengan persentase (60,0%)
- 9) Jawaban responden tentang “Saya selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja saya” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 20 dengan persentase (40,0%).
- 10) Jawaban responden tentang “Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati – hati agar tidak terjadi kesalahan” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 24 dengan persentase (48,0%).

Kesimpulan secara umum bahwa komunikasi yang diberikan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata – rata setuju dan jawaban responden tidak setuju, hal ini bisa dijadikan sebagai pemicu permasalahan yang terjadi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variable independen bila variable independen sebagai faktor prediktor.

Tabel IV.14
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.088	7.201		2.095	.042
kompensasi	.112	.156	.082	.717	.004
motivasi	.734	.133	.630	5.538	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program For Social Schedule) Versi 16.0 di dapat:

Konstanta = 15.088

Kompensasi = 0.717

Motivasi = 5,538

Jadi persamaan regresi linier berganda kompensasi dan motivasi adalah:

$$Y = 15.088 + 0,112 X_1 + 0,734 X_2$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

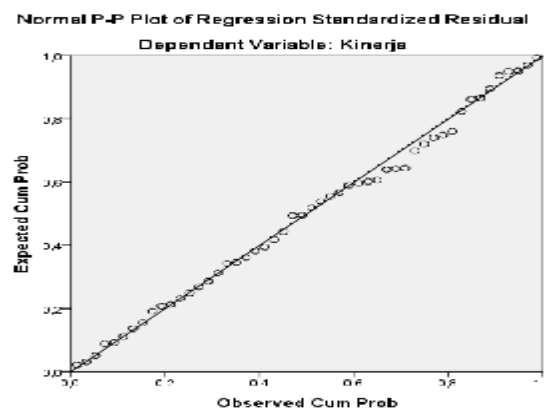
1. Nilai Kompensasi = 0,717 menunjukkan nilai Kompensasi ditingkatkan 100% maka Peningkatan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Kontribusi yang di berikan Kompensasi terhadap Peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,082 dilihat dari *Standardized Coeficient*.
2. Nilai Motivasi = 5,538 menunjukkan nilai Motivasi ditingkatkan 100% maka peningkatan Kinerja karyawan mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,630 dilihat dari *Standardized Coeficient*.

3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dalam kajian penelitian ini menggunakan P-P plot dan hasil dapat dilihat pada gambar IV.1 berikut ini :



Gambar IV-I Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Gambar IV.1 Pengujian Normalitas Model Regresi

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, artinya data angket dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/vif*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.15
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.088	7.201		2.095	.042		
kompensasi	.112	.156	.082	.717	.004	.994	1.006
motivasi	.734	.133	.630	5.538	.000	.994	1.006

a. Dependent Variable:
kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Kriteria pengujian:

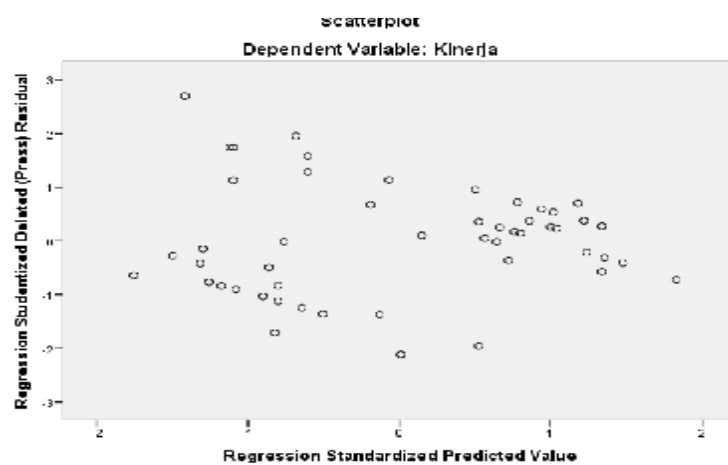
- 1) Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF < 5
- 2) Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 5

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu yang telah mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan beberapa macam cara antara lain dengan menggunakan uji *scatterplot*. Dalam uji *scatterplot*, jika terdapat pola tertentu. Seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Gambar IV.2 Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah

angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan program SPSS pengujian dilakukan menggunakan *significane* level tarafnya 0,05 ($\alpha = 5\%$) Nilai untuk $n = 62 - 2 = 59$ adalah 1,671.

Tabel IV.16
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.088	7.201		2.095	.042
kompensasi	.112	.156	.082	.717	.004
motivasi	.734	.133	.630	5.538	.000

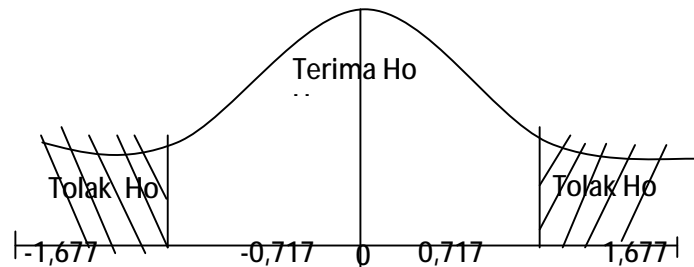
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.16 diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ - nilai t_{tabel} yaitu $0,717 < t_{tabel} 1,677$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ berarti H_0 diterima (H_a ditolak),dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal tersebut berarti bahwa hipotesis 1 (satu) diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT.Perkebunan Nusantara III. Medan

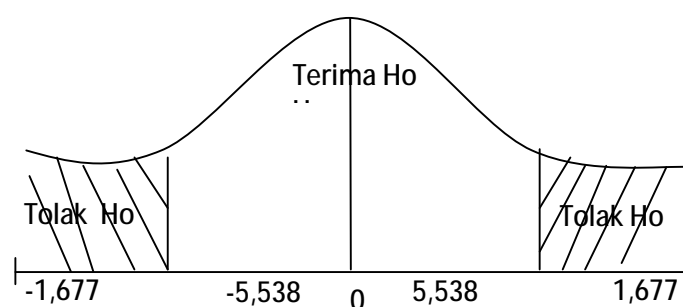


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Gambar IV.3 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Kompensasi

2) Pengaruh Motivasi Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.16 diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ - nilai t_{tabel} yaitu $5,538 > t_{tabel} 1,677$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 diterima (H_a ditolak), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal tersebut berarti bahwa hipotesis 2 (dua) diterima dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Motivasi

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Langkah untuk melakukan uji F adalah menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} perhitungannya yaitu $F_{tabel} = n-k-1 = 50 - 2 - 1 = 47$, $\alpha = 5\%$ $F_{tabel} = 3,195$. Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.17 Hasil Uji F

ANOVA

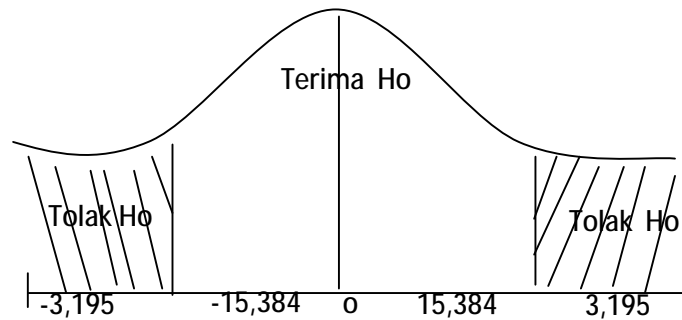
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	398.235	2	199.117	15.384	.000 ^a
Residual	608.345	47	12.944		
Total	1006.580	49			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $15.384 > 3,195$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a diterima (H_0 ditolak). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Gambar IV.5 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV.18
Nilai R-Square
Model Summary^b

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629 ^a	.396	.370	3.59771	2.061

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

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

$$D = 0,396^2 \times 100\%$$

$$D = 0,156 \times 100\%$$

$$D = 15,6\%$$

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai *R* adalah 0,629 dan *R-Square* adalah 15,6 atau 15,6%. Selanjutnya untuk melihat apakah kontribusi variabel bebas

yang dilihat dari *R-square* diatas terjadi secara kebetulan hanya pada sampel penelitian saja, atau mungkin memang benar – benar mencerminkan keadaan populasi, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan uji F untuk regresi berganda.

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel peningkatan Kinerja karyawan (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai beriku:

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \rightarrow$ {apabila semua koefisien β adalah nol, maka kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

Ho : Salah satu $\beta \neq 0 \rightarrow$ {apabila salah satu koefisien β tidak nol, maka Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. Hasil Pembahasan

Setelah penulis mendapatkan data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data menggunakan SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

Kompensasi berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan, kompensasi yang di rasakan oleh karyawannya dapat menurunkan kinerja karyawan atau pun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan puas akan kompensasi yang di dapat maka karyawan akan lebih meningkatkan

kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dari tabel diatas diperoleh $t_{hitung} 5,127 > t_{tabel} 1,677$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ berarti H_0 diterima (H_a ditolak) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan anatar motivasi terhadap peningkatan kinerja pada Pusat PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Hal ini di dukung oleh teori Mangkunegara (2013,hal.83) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu yang di perimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang di berikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muljani,Ninuk (2002) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja kompensasi yang diperoleh dari pimpinan maupun organisasi, sehingga kompensasi maupun organisasi, sehingga kompensasi karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu hal mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersenangan dan termotivasi untuk

memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dari tabel diatas diperoleh $t_{hitung} 5,538 > t_{tabel} 1,671$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan anatar motivasi terhadap peningkatan kinerja pada Pusat PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Hal ini di perkuat dengan teori GitoSudarmo (Sutrisno 2011,hal. 111) mengatakan bahwa motivasi juga merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan karyawan mampu bekerja keras agar kinerja karyawan tersebut meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Santoso (2015), Sungkono, dkk (2011) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja karyawan.

Dengan demikian apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat hal ini tentunya akan bagus bagi tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $15,384 > 3,195$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a diterima (H_0 ditolak). Berarti ada pengaruh dan signifikan antara Kompensasi dan Motivasi

secara bersama-sama terhadap Peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andreani dan Wijaya (2010) yang menyimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa Kompensasi dan Motivasi secara bersama – sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan pada penelitian ini untuk pihak perusahaan adalah :

1. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi untuk mencegah terjadinya rasa ketidakadilan karyawan dalam menerima kompensasi dari perusahaan.
2. Untuk meningkatkan motivasi karyawan sebaiknya perusahaan juga menyediakan lingkungan terbaik untuk bekerja bagi karyawan serta

fasilitas yang memadai sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai seefisien mungkin.

3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik diperlukan kerja sama antar karyawan terutama menyangkut kualitas kerja secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang semaksimal mungkin sesuai dengan harapan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianti dan Wijaya. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal Agora, Vol.3, No.2 2015.
- Ajuar Juliandi dan Irfan, (2013).*Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis
- Hasibuan, malayu, (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. (2009). *Manajemen (Dasar, Pengertian, Dan Masalah)*. Cetakan ke-8. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 1. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-11. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang. (2013). *Teori Manajemen, Komprehensif Integralistik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muljani, ninuk. (2002). *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4. No. 2 September 2002.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, (2012).*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.