

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. NUSIRA MEDAN AMPLAS**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : M. HAFIS ARIF MAULANA LUBIS
NPM : 1505160583
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

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

2019



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : **M. HAFIS ARIE MAULANA LUBIS**
NPM : **1505160583**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSIRA MEDAN AMPLAS**
Dinyatakan : **(B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tim Penguji

Penguji I


(NEL ARIANTY, SE, MM)

Penguji II


(SAPRINAL MANURUNG, SE, MA)

Pembimbing


(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua


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

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : M. HAFIS ARIF MAULANA LUBIS
N.P.M : 1505160583
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSIRA MEDAN
AMPLAS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : M. HAFIS ARIF MAULANA LUBIS
N.P.M : 1505160583
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSIRA MEDAN
AMPLAS

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
14/01-2019	Bimbingan tugas akhir penelitian		
	- Bimbingan tugas akhir penelitian dan pembuatan proposal		
	dan pembuatan proposal		
	akhir penelitian		
20/01-2019	Bimbingan tugas akhir penelitian		
	ke dosen		
05/02-2019	Bimbingan tugas akhir penelitian		
	akhir penelitian		
28/02-19	Bimbingan tugas akhir penelitian		

11/03-2019 Kall hitung
kunjungan Hijau

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M. HAFIS ABIE MAULANA LUBIS.....
NPM : 1505160503.....
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 23./11./..... 2018
Pembuat Pernyataan



M. HAFIS ABIE MAULANA LUBIS

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

M. Hafis Arif Maulana Lubis, NPM. 1505160583. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusira Medan Amplas. Skripsi.

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas . Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 76 responden yang merupakan pegawai dari PT. Nusira Medan Amplas.

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, terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dan untuk kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,355 menunjukkan sekitar 35,5% yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul “**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusira Medan Amplas**”.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Julhamri Lubis** dan Ibu **Juriah Asnah** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Buat serta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

10. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Maret 2019

Penulis

M. HAFIS ARIF MAULANA LUBIS
1505160583

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
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. Kompensasi	7
a. Pengertian Kompensasi	7
b. Tujuan Kompensasi.....	8
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	9
d. Indikator Kompensasi.....	11
2. Motivasi.....	12
a. Pengertian Motivasi.....	12
b. Jenis-Jenis Motivasi.....	13
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	14
d. Indikator Motivasi Kerja	15
3. Kinerja	17

a.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
b.	Tujuan Pengukuran Kinerja.....	18
c.	Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
d.	Indikator Kinerja	20
B.	Kerangka Pemikiran	22
C.	Hipotesis	26
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	28
A.	Pendekatan Penelitian.....	28
B.	Definisi Variabel Penelitian	29
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	31
D.	Populasi dan Sampel.....	31
E.	Teknik Pengumpulan Data	34
F.	Teknik Analisis Data	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A.	Hasil Penelitian.....	45
B.	Pembahasan	63
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A.	Kesimpulan.....	67
B.	Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Variabel Penelitian	29
Tabel 3.2	Rincian Waktu Penelitian	31
Tabel 3.3	Daftar Populasi Penelitian	31
Tabel 3.4	Daftar Sampel Penelitian	33
Tabel 3.5	Skala Pengukuran Likert	34
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)	36
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_2)	36
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	37
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan	47
Tabel 4.4	Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi pada PT. Nusira Medan Amplas	48
Tabel 4.5	Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja pada PT. Nusira Medan Amplas	50
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas	53
Tabel 4.8	Uji Autokorelasi	57
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.10	Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.11	Uji t	61
Tabel 4.12	Uji F	62
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	28
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	42
Gambar III-2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji F)	43
Gambar 4.1	Grafik Histogram	56
Gambar 4.2	Penelitian menggunakan P-Plot	56
Gambar 4.3	Uji Heterokedastisitas	59

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 didukung 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 diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Perusahaan dalam melaksanakan program yang sudah diberikan 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 (2013) menyatakan Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Usaha yang harus dilakukan 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) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Martoyo (2010), 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 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 dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi maupun motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2010) 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) Usaha yang harus dilakukan 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) "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu".

Dengan memberikan 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.

Temuan awal pada objek yang diteliti pada PT. Nusira Medan Amplas 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 perusahaan masih kurangnya 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. Nusira Medan Amplas 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.

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. Nusira Medan Amplas”**.

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

2. Perusahaan masih kurang 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 diselesaikan dengan tepat 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 I 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. Nusira Medan Amplas ?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas ?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas ?

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. Nusira Medan Amplas
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas

2. Manfaat Penelitian

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. Manfaat Penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam hal pemberian kompensasi, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. 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 Mangkuprawira (2009) 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) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Dalam pandangan Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Wilson (2012) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya.

Dalam pandangan Nurjaman, (2014) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas.

Menurut Subekhi (2012), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

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

Pemberian sebuah kompensasi terhadap karyawan pasti memiliki tujuan positif.

Menurut Sutrisno (2012) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dalam berbagai macam bentuk seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas dan bentuk pemberian kesempatan berkarier.”

Menurut Handoko (2014) “Sedangkan Tujuan kompensasi adalah sebagai berikut: Memperoleh Personalia yang *Qualified*, Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang, Menjamin Keadilan, Menghargai Perilaku yang Diinginkan, Mengendalikan Biaya-Biaya, Memenuhi Peraturan-Peraturan Legal.

Menurut Hasibuan (2010) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif,

motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Sofyandi (2008) berpendapat bahwa terdapat tujuan diadakannya pemberian kompensasi sebagai berikut: Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing. Memberikan kepuasan kepada karyawan. Berarti bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Berarti agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi diakibatkan timbulnya dari perasaan tidak puas terhadap pekerjaan. Menurut Irbayuni (2012) adalah: Pergantian Karyawan, Absensi, Meningkatkan Kerusakan.

Sedangkan menurut Hasibuan, (2010) “Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut: 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, 2) Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan, 3) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan, 4) Produktifitas Kerja Karyawan, 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2010) antara lain sebagai berikut. .Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan, Serikat Buruh/Organisasi

Karyawan, Produktivitas Kerja Karyawan, Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres, Biaya Hidup/Cost of Living, Posisi Jabatan Karyawan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Kondisi Perekonomian Nasional, Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2012) penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

- a) Tingkat biaya hidup Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).
- b) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.
- c) Tingkat kemampuan perusahaan Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.
- d) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.
- e) Peraturan perundang-undangan yang berlaku Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para

karyawan.f)Peran serikat buruhDalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting.

d. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang digunakan kompensasi karyawan menurut Hasibuan (2010) “Indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut: 1) Kompensasi Langsung (*direct compensation*): Gaji, Bonus, Insentif. 2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*): Asuransi, Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Pensiun, Fasilitas.

Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011, hal. 357), yaitu :1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari, Gaji, Bonus dan Insentif. Kompensasi tidak langsung, berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2009) adalah sebagai berikut: Upah, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas.

Menurut Mangkunegara (2013) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi,
2. Struktur Pembayaran
3. Penentuan Bayaran Individu
4. Metode Pembayaran hasil.
5. Kontrol Pembayaran

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas.Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa motivasi keinginan untuk bertindak atau pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setia orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. dipekerjakan kita kitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2012) menyatakan motivasi adalah: “suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Dalam pandangan Hasibuan (2010). “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”.

Menurut Mangkunegara (2013): “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”

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. 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) motivasi terdiri dari: Motivasi positif, Motivasi negative.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaanya 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 negative 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.

Sugihartono, dkk (2012) menjelaskan jenis-jenis motivasi belajar dapat dibedakan menjadi empat macam, antara lain: (1) Motivasi instrumental; (2) Motivasi sosial, peserta didik belajar untuk penyelenggaraan tugas; (3) Motivasi berprestasi; (4) Motivasi intrinsik. Sedangkan menurut Ngalim Purwanto (2013,) menyebutkan bahwa motivasi mengandung tiga komponen pokok : “(1) Menggerakkan; (2) Motivasi juga mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku; (3) Menopang dan menjaga tingkah laku”.

Pendapat Husnan (2012) membagi motivasi menjadi dua jenis, yaitu: Motivasi Positif, Motivasi Negatif.

Berdasarkan komponen di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar memiliki beberapa jenis dan juga mengandung komponen, antara lain menggerakkan, mengarahkan, dan menopang atau menjaga tingkah laku. Pada dasarnya motivasi itu dapat muncul dari diri sendiri maupun dari orang lain, sehingga para siswa mampu meningkatkan motivasi belajarnya bisa karena dirinya sendiri maupun dari orang lain.

c. 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 (2009) menyatakan bahwa, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu: Teori psikoanalisa dari Freud, Teori Gestalt dari Lewin, Teori Allport.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2010) 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.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2012) yaitu: 1) Faktor Intern: Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan. 2) Faktor Ekstern: Kondisi Lingkungan Kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, Status dan Tanggungjawab, Peraturan yang fleksibel.

Motivasi dibedakan menjadi tiga. Menurut Ahmadi, (2013) motivasi tersebut, yaitu :1. Motivasi Biogenetis (Biogenic Motive) Motivasi yang berasal dari kebutuhan biologis sebagai makhluk yang hidup. Motivasi ini terdapat di dalam diri individu dan tidak banyak tergantung pada lingkungan diluar individu itu. Motivasi ini tumbuh dan berkembang dengan sendirinya atau secara alami di dalam diri individu. 2. Motivasi Sosiogenetis (Sociogenic Motive) Motivasi sosiogenetis timbul di dalam diri individu oleh karena hubungannya dengan lingkungan sosial

atau lingkungan sekitarnya. Timbulnya motivasi ini karena adanya interaksi sosial.3.Motivasi teogenetis, Motivasi teogenetis timbul karena adanya interaksi antara individu dengan Tuhan.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa Faktor-faktor di atas merupakan kebutuhan utama, oleh karena itu jika dapat terpenuhi akan dapat menjadi pendorong yang kuat bagi seseorang untuk bekerja lebih baik dan optimal.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi berprestasi yaitu: Kerja Keras, Orientasi Masa Depan, Tingkat Cita-cita yang Tinggi, Orientasi Tugas/Sasaran, Usaha untuk Maju, Ketekunan, Rekan kerja yang dipilih, Pemanfaatan waktu.

Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Siswanto (2010). Menyatakan kekuatan motivasi karyawan adalah untuk bekerja atau berprestasi tercermin secara langsung dalam upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik mungkin, atau juga sebaliknya, karena ada dua faktor yang harus benar jika diubah menjadi kinerja. 1) Karyawan harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk dikerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin terdapat kinerja yang baik. 2) Persepsi karyawan yang bersangkutan mengenai bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja. Diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari individu dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama.

Sedangkan menurut Sardiman (2009) mengemukakan motivasi yang ada pada setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut :“(1) Tekun menghadapi

tugas; (2) Ulet menghadapi kesulitan; (3) Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah; (4) Lebih senang bekerja mandiri; (5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin; (6) Dapat mempertahankan pendapatnya; (7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu; (8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal”.

Sedangkan menurut pandangan Djali (2009) menyebutkan bahwa individu yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi; (2) Memilih tujuan yang realistis; (3) Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil atau pekerjaannya; (4) Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain; (5) Mampu menggunakan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik; (6) Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status atau keunggulannya tetapi lambang prestasi yang dicarinya”.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Berbagai macam pengertian kinerja salah satunya menurut Mangkunegara, (2013). “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012): Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, Seperti standar hasil kerja, target atau saran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2010) “Menyatakan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.”

Mangkuprawira (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang sudah dilakukan 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 atau organisasi.

b. Tujuan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Menurut Robbins (2009) “untuk membantu manajemen membuat keputusan sumber daya manusia secara umum.” Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dengan alat ukur. Menurut Sedarmayanti (2013) menjelaskan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah: Dasar untuk keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan, sesuai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi, Hasil dari penilaian sistematis, didasarkan indikator kinerja,

meliputi: Pengukuran kinerja kegiatan (PKK), Pengukuran pencapaian sasaran (PPS).

Didalam Mangkunegara (2013), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut: 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja. 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang. 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Tujuan pengukuran kinerja menurut Ruky, (2009): a) Penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga dapat diketahui dan diidentifikasi pelatihan tambahan apa saja yang masih harus diberikan kepada karyawan untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan, b) Penyusunan program sukesi dan kaderisasi, sehingga dapat diidentifikasi siapa saja karyawan yang mempunyai potensi untuk dikembangkan kariernya dengan dicalonkan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tanggung jawabnya lebih besar dimasa depan, d) Pembinaan Karyawan,

sehingga dapat menjadi sarana untuk meneliti hambatan karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

Berdasarkan pendapat di atas penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak penilai, berdasarkan atas kualitas pekerjaan yang berbeda-beda, seperti: kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan mengenai pekerjaannya, kemampuan untuk menyelesaikan sebuah permasalahan.

c. 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 (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), Pendidikan, Ketrampilan, Kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Lingkungan kerja, Komunikasi, Sarana pra sarana, Kesempatan berprestasi,

Sedangkan Menurut Gibson (2010) “Menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: Faktor Individu, Faktor Psikologis, Faktor Organisasi.

Menurut Jansen H. Sinamo (2013), salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang profesional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (cutting edge) bidang keahliannya, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

Menurut Moekijat (2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (ability) dan

faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) dalam menghadapi situasi kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dimensi untuk pengukuran kinerja, peneliti mengadopsi dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti yaitu: Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, komunikasi, sarana pra sarana, kesempatan berprestasi.

d. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan adalah sikap mental dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab yang dibebankan. Menurut Robbins (2009) “Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian.

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Keandalan, Sikap.

Menurut Mahsun (2012) terdapat empat elemen pengukuran kinerja organisasi publik, yaitu: 1. Menetapkan Tujuan, 2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja, Mengukur Tingkat Ketercapaian Tujuan dan Sasaran-Sasaran Organisasi.

Menurut pasolong (2010) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu: 1. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antar input dan

output.2.Kualitas Layanan, banyak pandangan negatif yang berbentuk mengenai organisasi publik yang muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik. 3.Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. 4.Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit.5.Akuntabilitas, yaitu menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

B. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2012), “Kerangka pemikiran 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 karena salah satu dari kompensasi 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.

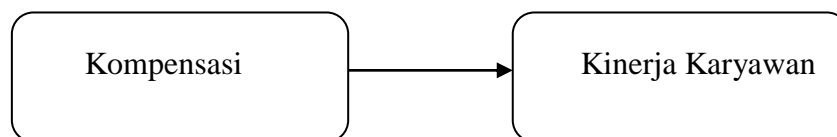
Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Menurut Mangkunegara (2013) 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, 2010). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Menurut Wilson (2012) menyatakan program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap produktivitas.

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.

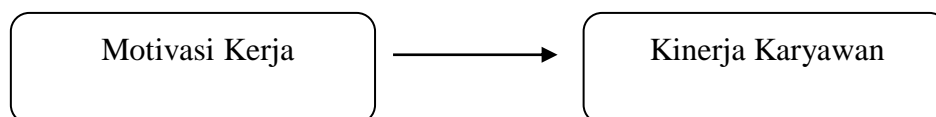
Untuk itu motivasi kerja sangat perlu, agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai suatu tingkat

produktivitas yang tinggi, kecuali mereka mempertimbangkan harapan-harapan tinggi pimpinan tersebut benar-benar realistis dan dapat dicapai. Menurut Veithzal Rivai (2009), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Menurut Sutrisno (2009) bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Siagian (2010) 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

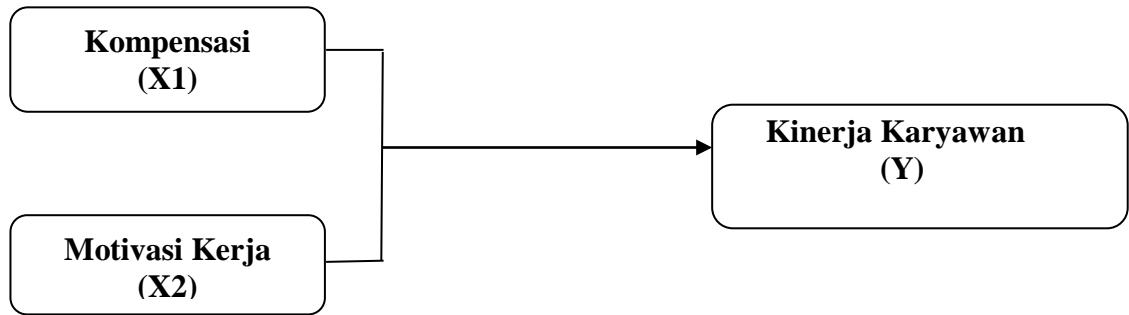
lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan..

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

Menurut Lawyer dalam Noor (2013) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kompensasi dan faktor motivasi. Kemampuan yang dimiliki dan motivasi yang timbul dalam diri individu sangat berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki keahlian, hal tersebut tentu saja akan sangat mempermudah pegawai mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Martoyo (2011), 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.

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran yang dapat penulis kemukakan adalah 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, 2012). “Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nusira Medan Amplas
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusira Medan Amplas
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusira Medan Amplas

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 (2012) “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:

Tabel III.1
Defenisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Defenisi Konseptual	Defenisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pernyataan
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara, (2013). Kaswan (2012), Hasibuan (2010,), Mangkuprawira (2013),	Indikator kinerja meliputi:: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Keandalan, Sikap. Robbins (2009). Mahsun (2012) Mangkunegara (2013) Pasolong (2010)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian,	1-5	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2	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	Indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut: 1) Kompensasi Langsung (direct compensation): Gaji, Bonus, Insentif. 2) Kompensasi tidak langsung (indirect compensation): Asuransi, Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Pensiun, Fasilitas. Hasibuan (2010), Veithzal Rivai (2011), Simamora (2009,) Mangkunegara (2013)	a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	1-5	1,2 3,4 5,6,7 8,9,10

3	Motivasi (X2)	Motivasi kerja karyawan merupakan dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, Wibowo (2014), Sutrisno (2012), Hasibuan (2010), Mangkunegara (2013)	Indikator motivasi meliputi Kerja Keras, Orientasi Masa Depan, Tingkat Cita-cita yang Tinggi, Orientasi Tugas/Sasaran, Usaha untuk Maju, Ketekunan, Rekan kerja yang dipilih, Pemanfaatan waktu. Mangkunegara (2013) Siswanto (2010). Sardiman (2009) Djali (2009)	a Kerja Keras b Orientasi Masa Depan c Tingkat Cita-cita yang Tinggi d Orientasi Tugas/Sasaran e Usaha untuk Maju f Ketekunan g Rekan kerja yang dipilih h Pemanfaatan waktu	1-5	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16
---	---------------	---	--	---	-----	---

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Nusira, yang beralamat di Jl. Pertahanan Patumbak 70-A Timbang Deli Medan Amplas

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan Maret 2018.

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penulisan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Riset																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) “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 PT. Nusira Medan Amplas yang berjumlah 319 karyawan. Berikut pembagiannya:

Tabel 3.3
Daftar Populasi Penelitian

No.	Bagian / Bidang	Populasi
1	Operasional	1 Orang
2	Bokar	67 Orang
3	Kantor	29 Orang
4	Security	16 Orang

5	Kebersihan	4 Orang
6	Driver	2 Orang
7	Teknik	26 Orang
8	Gudang Material	14 orang
9	Forklif	8 orang
10	Laboratorium	11 orang
11	Quality Control	24 orang
12	Kantor Crumb & Milling	11 orang
13	Crumb	48 orang
14	Milling	58 orang
Jumlah		319 Orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin menurut Umar dalam Juliandi (2014) sebagai berikut ini:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misal, 1 %, 5%, 10%)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai sebagai berikut:

$$n = \frac{319}{1 + (319 \times 0,10^2)}$$

n = 76,13 digenapkan menjadi 76 orang

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 76,13 Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 76 orang karyawan.

Tabel 3.4
Daftar Sampel Penelitian

No.	Bagian / Bidang	Sampel
1	Operasional	$\frac{1}{319} \times 76 = 0$
2	Bokar	$\frac{67}{319} \times 76 = 14$
3	Kantor	$\frac{29}{319} \times 76 = 6$
4	Security	$\frac{16}{319} \times 76 = 3$
5	Kebersihan	$\frac{4}{319} \times 76 = 1$
6	Driver	$\frac{2}{319} \times 76 = 0$
7	Teknik	$\frac{26}{35} \times 76 = 5$
8	Gudang Material	$\frac{14}{319} \times 76 = 3$
9	Forklif	$\frac{8}{35} \times 76 = 2$
10	Laboratorium	$\frac{11}{319} \times 76 = 2$
11	Quality Control	$\frac{24}{35} \times 76 = 5$
12	Kantor Crumb & Milling	$\frac{11}{319} \times 76 = 2$
13	Crumb	$\frac{48}{35} \times 76 = 10$
14	Milling	$\frac{58}{319} \times 76 = 12$
Jumlah		76 Orang

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*.

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

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto 2010, hal. 168). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur instrumen yang digunakan dan dapat mengungkapkan data dan variabel yang dikatakan tepat.

Uji validitas dilakukan dengan mengoreksikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan inter kinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

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

Sugiyono (2012, hal 248)

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

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

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

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

Menurut Sugiyono (2012, hal. 135) hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0: \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)
- 2) $H_1: \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya menurut Sugiyono (2012, hal. 136) adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed < α 0,05)

- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $<\alpha$ 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,644	0,222	Valid
2.	0,618	0,222	Valid
3.	0,651	0,222	Valid
4.	0,570	0,222	Valid
5.	0,679	0,222	Valid
6.	0,592	0,222	Valid
7.	0,537	0,222	Valid
8.	0,545	0,222	Valid
9.	0,531	0,222	Valid
10.	0,692	0,222	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,431	0,222	Valid
2.	0,399	0,222	Valid
3.	0,552	0,222	Valid
4.	0,448	0,222	Valid
5.	0,418	0,222	Valid
6.	0,498	0,222	Valid
7.	0,473	0,222	Valid

48.	0,589	0,222	Valid
9.	0,479	0,222	Valid
10.	0,627	0,222	Valid
11.	0,629	0,222	Valid
12.	0,301	0,222	Valid
13.	0,402	0,222	Valid
14.	0,454	0,222	Valid
15.	0,384	0,222	Valid
16.	0,300	0,222	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,289	0,222	Valid
2.	0,274	0,222	Valid
3.	0,466	0,222	Valid
4.	0,322	0,222	Valid
5.	0,499	0,222	Valid
6.	0,362	0,222	Valid
7.	0,276	0,222	Valid
8.	0,431	0,222	Valid
9.	0,290	0,222	Valid
10.	0,450	0,222	Valid
11.	0,393	0,222	Valid
12.	0,467	0,222	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompensasi, motivasi dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012) untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas.

Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai > 0,60, Arikunto (2010) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Arikunto (2010)}$$

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

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

σ_1^2 = Varians total

Menurut Sugiyono (2012) Kriteria reliabilitas tes:

- 1) $0,80 < r_{11} < 1,00$ reliabilitas sangat tinggi
- 2) $0,60 < r_{11} < 0,80$ reliabilitas tinggi
- 3) $0,40 < r_{11} < 0,60$ reliabilitas cukup
- 4) $0,20 < r_{11} < 0,40$ reliabilitas rendah
- 5) $0,0 < r_{11} < 0,20$ reliabilitas sangat rendah

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kompensasi (X ₁)	0,750	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,706	Reliabel
Kinerja (Y)	0,725	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>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.

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. 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, (2010, hal. 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 (2010)

Dimana:

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

a. 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, (2010). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya Ghozali, (2010).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar 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 atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Ghozali, (2010).

b. 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 $DW > +2$.

c. 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, (2010).

d. 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, (2010). 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. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Ghozali, (2010). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara

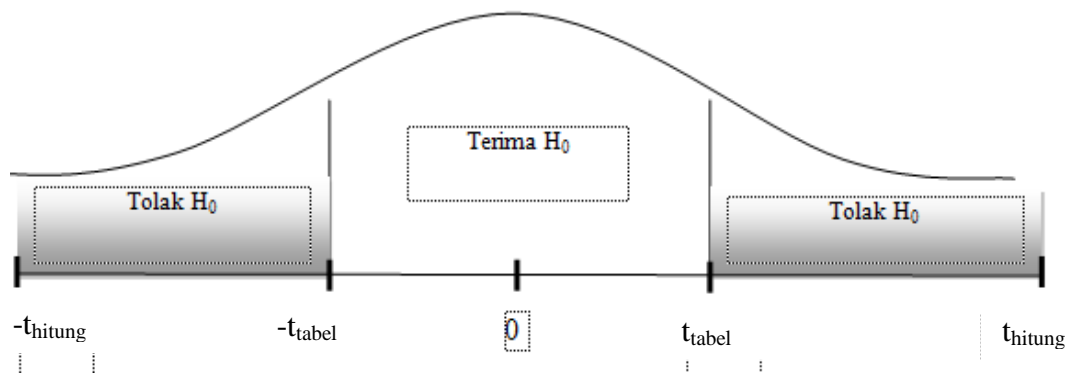
parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

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

Kriteria pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

3. 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

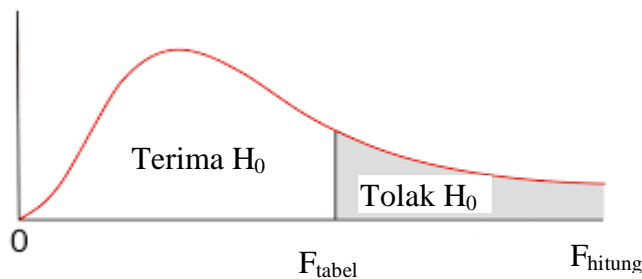
Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

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

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



Gambar III-2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji F)

4. 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. Sugiyono, (2012). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Sumber: Sugiyono, 2012 hal. 277

Dimana: KD = Kofesien Determinan.

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

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 kompensasi (X_1), 12 pertanyaan untuk variabel Motivasi (X_2), dan 16 pertanyaan untuk variable Kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 76 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
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	54	71,1	71,1	71,1
Perempuan	22	28,9	28,9	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

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 54 orang (71,1%) dan wanita sebanyak 22 orang (40%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas adalah pria.

b. Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 18-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 50 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 Tahun	17	22,4	22,4	22,4
31-40 Tahun	22	28,9	28,9	51,3
41-50 Tahun	33	43,4	43,4	94,7
> 50 Tahun	4	5,3	5,3	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 41-50 tahun yakni sebanyak 33 orang (43,4%), kemudian disusul responden yang berusia antara 31-40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 orang (28,9%), kemudian untuk usia 18-30 tahun sebanyak 17 orang (22,4%), dan untuk usia > 50 tahun sebanyak 4 orang (5,3%).

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 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	9	11,8	11,8	11,8
Diploma	15	19,7	19,7	31,6
S1	46	60,5	60,5	92,1
S2	6	7,9	7,9	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

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 46 orang atau 60,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas adalah Sarjana.

d. Analisis Variabel

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kompensasi (X_1), variabel motivasi (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. Nusira Medan Amplas.

Tabel 4.4
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi
pada PT. Nusira Medan Amplas

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	27,6	47	61,8	6	7,9	2	2,6	0	0	76	100
2	25	32,9	43	56,6	6	7,9	2	2,6	0	0	76	100
3	19	25,0	52	68,4	3	3,9	2	2,6	0	0	76	100
4	27	35,5	46	60,5	3	3,9	0	0	0	0	76	100
5	27	35,5	47	61,8	2	2,6	0	0	0	0	76	100
6	32	42,1	42	55,3	2	2,6	0	0	0	0	76	100
7	34	44,7	39	51,3	3	3,9	0	0	0	0	76	100
8	31	40,8	43	56,6	2	2,6	0	0	0	0	76	100
9	34	44,7	41	53,9	1	1,3	0	0	0	0	76	100
10	25	32,9	49	64,5	2	2,6	0	0	0	0	76	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai besarnya gaji yang diberikan telah adil dan layak kepada karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai insentif yang diterima karyawan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 68,4%

4. Dari jawaban keempat mengenai perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai besarnya insentif yang diterima karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai pemberian tunjangan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,3%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai tunjangan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai besarnya tunjangan yang diterima karyawan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, perusahaan memberikan jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin masa pensiun karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai besarnya gaji yang diberikan telah adil dan layak kepada karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,9%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai gaji yang diterima sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 64,5%

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. Nusira Medan Amplas .

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja
pada PT. Nusira Medan Amplas

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	9,2	40	52,6	27	35,5	1	1,3	1	1,3	76	100
2	8	10,5	46	60,5	21	27,6	1	1,3	0	0	76	100
3	11	14,5	44	57,9	21	27,6	0	0	0	0	76	100
4	14	18,4	47	61,8	13	17,1	2	2,6	0	0	76	100
5	11	14,5	47	61,8	15	19,7	2	2,6	1	1,3	76	100
6	22	28,9	38	50,0	15	19,7	0	0	1	1,3	76	100
7	16	21,1	40	52,6	16	21,1	2	2,6	2	2,6	76	100
8	9	11,8	49	64,5	17	22,4	0	0	1	1,3	76	100
9	12	15,8	45	59,2	18	23,7	0	0	1	1,3	76	100
10	17	22,4	36	47,4	21	27,6	1	1,3	1	1,3	76	100
11	21	27,6	46	60,5	9	11,8	0	0	0	0	76	100
12	23	30,3	46	60,5	7	9,2	0	0	0	0	76	100
13	18	23,7	49	64,5	9	11,8	0	0	0	0	76	100
14	25	32,9	46	60,5	5	6,6	0	0	0	0	76	100
15	21	27,6	45	59,2	10	13,2	0	0	0	0	76	100
16	16	21,1	52	68,4	8	10,5	0	0	0	0	76	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pengakuan dari perusahaan membuat karyawan lebih giat bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,6%

2. Dari jawaban kedua mengenai pengawasan (terutama dari atasan) membuat karyawan lebih giat bekerja, bagi karyawan yang memiliki keterampilan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,9%
4. Dari jawaban keempat mengenai saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai saya mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan di perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,0%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai saya bekerja di perusahaan untuk memperoleh kompensasi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai saya merasa aman selama bekerja di perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 64,5%

9. Dari jawaban kesembilan mengenai saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,2%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47,4%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,5%
12. Dari jawaban keduabelas mengenai prosedur kerja di perusahaan mudah dimengerti, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,5%
13. Dari jawaban ketigabelas mengenai kedekatan hubungan antar karyawan memberikan rasa nyaman dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 64,5%
14. Dari jawaban keempatbelas mengenai hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,5%
15. Dari jawaban kelimabelas mengenai saya datang tepat waktu dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,2%
16. Dari jawaban keenambelas mengenai saya berusaha untuk tidak membuang waktu dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 68,4%

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. Nusira Medan Amplas

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan
pada PT. Nusira Medan Amplas

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	39,5	40	52,6	6	7,9	0	0	0	0	76	100
2	22	28,9	53	69,7	1	1,3	0	0	0	0	76	100
3	20	26,3	55	72,4	1	1,3	0	0	0	0	76	100
4	27	35,5	46	60,5	3	3,9	0	0	0	0	76	100
5	22	28,9	47	61,8	7	9,2	0	0	0	0	76	100
6	23	30,3	47	61,8	6	7,9	0	0	0	0	76	100
7	27	35,5	40	52,6	5	6,6	4	5,3	0	0	76	100
8	38	50,0	37	48,7	1	1,3	0	0	0	0	76	100
9	41	53,9	30	39,5	5	6,6	0	0	0	0	76	100
10	25	32,9	46	60,5	5	6,6	0	0	0	0	76	100
11	30	39,5	42	55,3	4	5,3	0	0	0	0	76	100
12	29	38,2	43	56,6	4	5,3	0	0	0	0	76	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai perusahaan menetapkan standar kualitas kerja bagi karyawannya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai kualitas kerja saya memuaskan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 69,7%

3. Dari jawaban ketiga mengenai saya selalu memberikan mutu terbaik untuk melayani pelanggan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 72,4%
4. Dari jawaban keempat mengenai saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai pencapaian kerja saya mampu melebihi target, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai saya selalu mampu untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,8%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai anda dapat bekerja dengan cepat dan lebih dari waktu yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai saya melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,0%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak memerlukan banyak interuksi dan umpan balik dari atasan saya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,9%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,5%

11. Dari jawaban kesebelas mengenai saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tanpa mengharapkan bantuan dari orang lain, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,3%

12. Dari jawaban keduabelas mengenai saya memiliki kemauan untuk mengembangkan kemampuan saya., responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,6%

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.

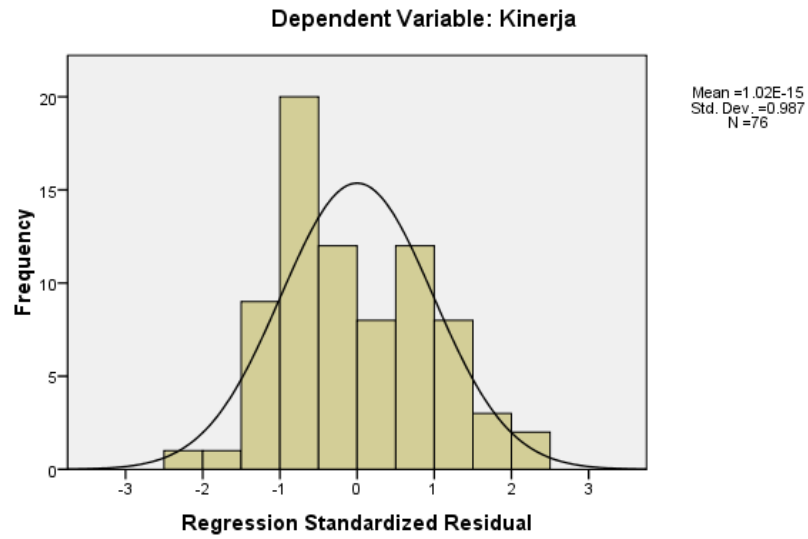
3. Uji Asumsi Klasik

1. 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

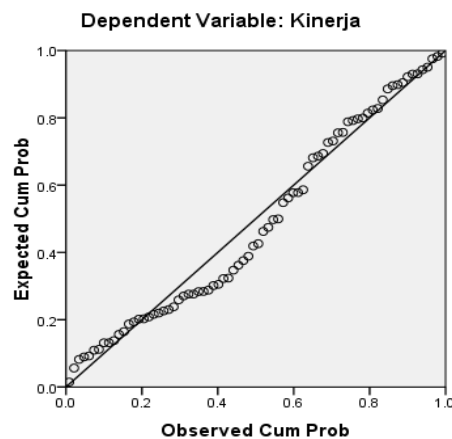
Histogram



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.

Gambar 4.2 Penelitian menggunakan P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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	.596 ^a	.355	.337	2.37541	1.619

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,619. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 76. Jadi nilai d_l sebesar 1,619 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 $1,398 < 1,619 < 2,602$ 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 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.790	4.281			
Kompensasi	.302	.086	.361	.839	1.192
Motivasi	.219	.064	.351	.839	1.192

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,839 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,192 lebih kecil dari 10.

2) Motivasi Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,839 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,192 lebih kecil dari 10.

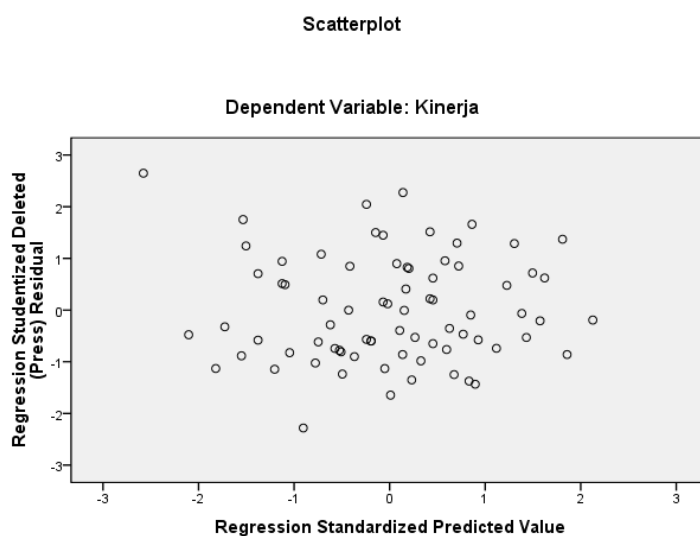
Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompensasi dan motivasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

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)	24.790	4.281		5.791	.000
Kompensasi	.302	.086	.361	3.514	.001
Motivasi	.219	.064	.351	3.417	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 24,790 + 0,302X_1 + 0,219 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

a. Konstanta = 24,790.

Jika variabel kompensasi dan motivasi diasumsikan tetap maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 24,790.

b. Koefisien Kompensasi X_1

Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,302. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,302.

c. Koefisien Motivasi X_2

Nilai koefisien motivasi menunjukkan angka sebesar 0,219. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,219.

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)	24.790	4.281		5.791	.000
Kompensasi	.302	.086	.361	3.514	.001
Motivasi	.219	.064	.351	3.417	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} (3,514) $> t_{tabel}$ (1,992) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak 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} (3,417) $> t_{tabel}$ (1,992) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ 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 16 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.343	2	113.171	20.057	.000 ^a
	Residual	411.907	73	5.643		
	Total	638.250	75			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (20,057) > F_{tabel} (2,73)$ 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	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.596 ^a	.355	.337	2.37541	.355	20.057	2	73	.000	1.619

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 33,7% yang berarti bahwa ada hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,355 atau 35,5 % yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 64,5% 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 kompensasi terhadap kinerja karyawan. 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. Namun menurut Responden no urut 3 bahwa kompensasi yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut Responden Nomor Urut

21 bahwa perusahaan hendaknya lebih spesifik menentukan target dan kompensasi yang diberikan setelah target tercapai. Menurut responden nomor urut 45 bahwa Sebaiknya dalam memberi kompensasi, perusahaan memperhatikan prestasi karyawan, keadilan dan kemampuan perusahaan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut hasil peneliti Jufrizen (2015) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap komitmen organisasi, dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat komitmen kerja 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 motivasi terhadap kinerja karyawan. 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.

Menurut responden nomor urut 15 bahwa hendaknya perusahaan menginvestasikan dana dengan memberikan pelatihan kepada karyawan merupakan ide yang baik, karena karyawan yang pintar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cermat. Ini bisa memberikan efisiensi waktu jangka panjang bagi perusahaan. Dengan adanya training, karyawan anda dapat melakukan pekerjaan secara lebih profesional dan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sedangkan menurut responden nomor urut 32 bahwa hendaknya perusahaan lebih

memotivasi karyawan agar karyawan yakin bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga mereka terhindar dari stress. Menurut responden no urut 7 bahwa perusahaan hendaknya benar-benar mendengarkan karyawan ketika sedang butuh bantuan. Dengan ini, pimpinan hendaknya dapat mendidik mental karyawan sekaligus melatih rasa percaya diri 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 sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,355 atau 35,5 % yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 64,5% 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. Nusira Medan Amplas . Responden pada penelitian ini berjumlah 76 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,514) > t_{tabel} (1,992)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan..
2. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,417) > t_{tabel} (1,992)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan .
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusira Medan Amplas. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* sebesar 0,355 atau 35,5 % yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 64,5% 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 yang diberikan pada karyawan sudah baik dan harus dipertahankan, diharapkan kompensasi telah 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

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarwan. (2009). *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius IQ+EQ, Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos)*. Bandung: Alfabeta CV.
- Ghozali, Imam (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni)*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Irbayuni, Sulastri (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis.6(1) hlm. 14-28*.
- Jufrizen, (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. 15(1). hlm. 37-47*
- Kasmir dan Jakfar, (2016). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Kaswan M.M. (2012). *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja. SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A Anwar (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Kosda Karya.

- Mangkuprawira, T. B. Sjafrli. (2009). *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Martoyo, Susilo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Komunikasi & Public Relation*. Bandung: Pustaka Setia
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2009). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman. (2009). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2010). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Simamora, Henry. (200). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN
- Siswanto, Bejo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subekhi, Akhmad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, Depok: Raja Grafindo Persada