

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**SUHENDRI**

**NPM : 1405160843**

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

**MEDAN**

**2018**





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

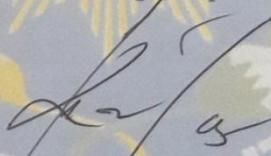
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : SUHENDRI  
N.P.M : 1405160843  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. TUNAS JAYA UTAMA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

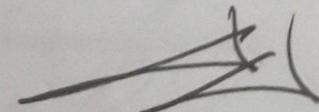
Pembimbing Skripsi

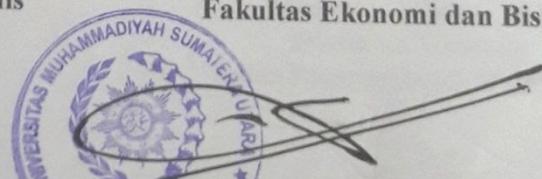
  
RINI ASTUTI, SE, MM

Disetujui Oleh:

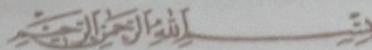
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

  
H. JANURI, SE, MM, M.Si





**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

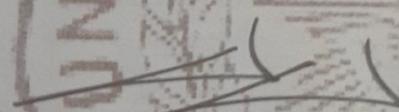
Nama : SUHENDRI  
NPM : 1405160843  
Prodi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA**

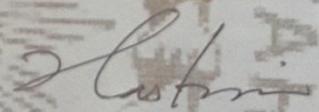
Dinyatakan (B/A) *Eulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Penguji**

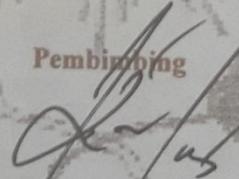
**Penguji I**

**Penguji II**

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

  
HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si

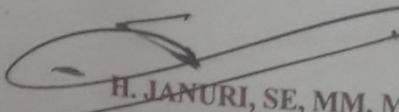
**Pembimbing**

  
RINI ASTUTI, SE, M.Si

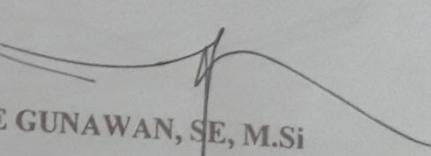
**Panitia Ujian**

**Ketua**

**Sekretaris**

  
H. JANURI, SE, MM, M.Si



  
ADE GUNAWAN, SE, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Sahendri  
NPM : 1405160730  
Konsentrasi : MSOM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan... 20.18  
Pembuat Pernyataan



Sahendri

NB:

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

## ABSTRAK

### **SUHENDRI, NPM 1405160843, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama.**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Utama. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Utama. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Utama.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Jaya Utama yang berjumlah 32 karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, studi dokumentasi dan daftar pertanyaan (*questioner*), Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama dimana  $r_{hitung}$  sebesar 0,349. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja diperoleh  $R_{x_1x_2y} = 0,723$ . Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika kompensasi dan motivasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Dari uji F diperoleh 15,853 dengan  $sig\ 0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,522 atau 52,20%, menunjukkan sekitar 52,20% variabel  $Y$  dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah 52,20%, Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

***Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja***

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama”** dimana skripsi ini penulis butuhkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Shalawat dan salam atas Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari zaman jahiliyah ke zaman yang terang dan penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Dan dengan kesempatan ini, penulis tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada banyak pihak atas bimbingan dan dorongan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi perbaikan yang akan penulis lakukan dimasa yang akan datang.

Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta ayahanda Soib Harahap dan ibunda Ramilla Nasution, yang tanpa letih memberikan perhatian, kasih sayang, doa dan dukungan baik moral maupun material yang tak ternilai harganya. Sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan seluruh pihak rektorat.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan seluruh pihak dekatan.
4. Bapak Jasman Sarifuddin SE, M.Si.Si selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.SI selaku sekretaris prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Rini Astuti, SE, M.SI selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan bersedia mengorbankan waktu untuk menuntun serta memberi arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan pegawai jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mengajarkan banyak ilmu selama perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan beserta seluruh karyawan PT. Tunas Jaya Utama.
9. Buat teman-teman kost Ampera VII No.19 yang slalu memberi dukungan, bantuan dan motivasi kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini Ratni Juwita, Suci Pertiwi, Winda Handayani Tarigan, Dewi Ratna Sari, Hanny Ardianty, Silvi Anggun Pertiwi, Tyka Rahayu, Maya Fadila, Dila Ayu Isharianti, shinta.

10. Buat teman-teman kelas A Manajemen Pagi yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih sudah memberi semangat dan motivasi pada penulis.

Demikianlah dengan selesainya penulisan skripsi ini mudah-mudahan dapat berguna dan bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya untuk kemajuan ilmu pengetahuan serta pendidikan. Dan tak lupa permohonan maaf kepada semua pihak jika ada bahasa dan penulisan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, semua itu tidak disebabkan dengan kesengajaan melainkan kesilapan semata dalam mengerjakan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Januari 2018

Hormat Penulis

**SUHENDRI**  
**NPM : 1405160843**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
1. Batasan Masalah .....	4
2. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Uraian teoritis .....	8
1. Kinerja .....	8
a. Pengertian Kinerja .....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
c. Tujuan Kinerja .....	11
d. Indikator Kinerja .....	13
2. Kompensasi .....	16
a. Pengertian Kompensasi .....	16
b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	17
c. Fungsi Kompensasi .....	19

d. Tujuan Kompensasi.....	
e. Indikator Kompensasi .....	
3. Motivasi .....	20
a. Pengertian Motivasi .....	20
b. Teori Motivasi .....	20
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	23
d. Tujuan Motivasi .....	24
e. Indikator Motivasi .....	25
B. Kerangka Konseptual .....	26
C. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Pendekatan penelitian .....	30
B. Definisi Operasional .....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
1. Tempat Penelitian .....	32
2. Waktu Penelitian .....	32
D. Populasi dan Sampel .....	32
1. Populasi .....	32
2. Sampel .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Teknik Analisis Data.....	36
<b>BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Deskripsi Data.....	44
1. Karakteristik Responden.....	44

a. Jenis Kelamin .....	45
b. Usia.....	45
c. Masa Kerja .....	46
d. Tingkat Pendidikan .....	46
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	47
<b>B. Analisis Data .....</b>	<b>52</b>
1. Uji Asumsi Klasik.....	52
a. Uji Normalitas.....	53
b. Multikolinearitas .....	53
c. Heterokedastisitas .....	54
2. Regresi Linier Berganda .....	55
a. Uji T .....	57
b. Uji F .....	58
c. Koefisien Determinasi .....	59
<b>C. Pembahasan.....</b>	<b>59</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran.....	63

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR TABEL**

III.1 Waktu Penelitian .....	32
III.2 Skala Likert .....	34

## **DAFTAR GAMBAR**

II.1 Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan .....	27
II.2 Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	27
II.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan .....	28

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya , perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang besar dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya – upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan – karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja ( kinerja) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegaran (2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan

mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari – hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan atukah tidak dapat meningkat sama sekali, selain itu kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Alasan tersebutlah perusahaan harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, seperti kompensasi yang diberikan perusahaan.

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Hazmanan (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Kompensasi financial bermakna imbalan jasa yang diberikan kepada SDM berbentuk uang dan sejenisnya, sedangkan kompensasi non-financial bisa berbentuk kebendaan, fasilitas, jabatan dan lain-lain.

Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:65) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan dapat timbul dari dalam diri individu dan dari luar individu. Motivasi yang timbul dari diri dalam individu misalnya, karyawan yang mempunyai semangat dan inisiatif kerja sendiri dan sadar bahwa karyawan tersebut menunjukkan loyalitas kepada perusahaan. Sedangkan motivasi yang timbul dari luar individu misalnya, adanya faktor lain yang menjadikan dia lebih semangat lagi dalam bekerja. Faktor tersebut bisa datang dari pimpinan, dari rekan kerja, serta pemberian kompensasi yang dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja.

Persaingan yang semakin ketat, mengakibatkan banyak pengusaha yang mendirikan perusahaan khususnya dibidang jasa. Salah satunya adalah PT. Tunas Jaya Utama. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi muatan kapal laut. Dimana PT. Tunas Jaya Utama mengangkut barang dari kapal laut lalu disalurkan pada perusahaan yang telah ditentukan.

PT. Tunas Jaya Utama dalam menjalankan kegiatan perusahaannya mempunyai kendala pada kinerja karyawannya. Hal tersebut ditandai dengan tidak tercapainya target atau tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh penulis, hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa tidak adil dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan. Dimana karyawan dalam mendapatkan imbal jasa belum sesuai dengan Upah Minimum Regional. Selain itu karyawan tidak mendapatkan bonus serta tunjangan dari perusahaan, seperti yang telah dijanjikan pada saat *interview* masuk kerja, dimana akan diberikan kompensasi yang sesuai UMR dan diberikan tunjangan. Sehingga hal tersebut dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan PT. Tunas Jaya Utama yang sudah lama bekerja juga merasa tidak diberikan penghargaan selama bekerja dan jenjang karirnya juga tidak jelas. Dimana karyawan yang sudah bekerja diatas 5 tahun, hanya menduduki jabatan sebagai staff biasa dan tidak diberi kesempatan untuk naik ke level yang lebih tinggi walaupun mempunyai kinerja yang bagus. Sehingga karyawan PT. Tunas Jaya Utama tidak dapat berkembang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama** “

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah diiktisarkan atau diintisarikan dari latar belakang masalah (Menurut Juliandi,dkk,2015:102). Berdasarkan uraian diatas, perusahaan

perlu memberikan kompensasi dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan UMR dan tidak ada diberikannya tunjangan serta bonus oleh PT. Tunas Jaya Utama.
2. Motivasi karyawan yang masih rendah, dimana karyawan tidak mendapatkan penghargaan serta tidak ada kejelasan dalam berkarir.
3. Kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Utama yang belum optimal yang ditandai dengan tidak tercapainya target atau tujuan perusahaan.

### **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah berkaitan erat dengan identifikasi masalah, Jika dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, masalah – masalah yang telah diidentifikasi mungkin tidak dapat diteliti semuanya, melainkan hanya beberapa saja yang dipilih atau dibatasi (Menurut Umar yang dikutip oleh Juliandi,dkk, 2015:103). Untuk memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang tidak diinginkan, dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama.

### **D. Rumusan Masalah.**

Rumusan masalah merupakan subbab yang sangat berkaitan dengan batasan masalah. Masalah yang telah dibatasi sebelumnya, perlu dirumuskan

sebagai upaya memberikan arah, bahwa apa sebenarnya fokus yang hendak diteliti oleh peneliti (Menurut Juliandi,dkk, 2015 :104)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama ?

#### **E. Tujuan Masalah.**

Tujuan penelitian adalah hal – hal objektif apa sebenarnya yang ingin dicapai oleh peneliti, berkaitan dengan hal – hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah (Menurut Juliandi,dkk, 2015 : 104).

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama.

## **F. Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian adalah subbab dimana peneliti mengemukakan manfaat atau kegunaan yang bisa diperoleh apabila tujuan penelitian dicapai (Menurut Juliandi,dkk, 2015 :105)

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan sebagai tambahan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

### **2. Manfaat Praktis.**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam memberikan kontribusi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

### **3. Bagi mahasiswa**

Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

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

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

Keberhasilan dari sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Apabila karyawan tersebut menunjukkan kinerja yang baik maka dapat dikatakan perusahaan tersebut berhasil dalam mengelola kegiatan perusahaannya.

Menurut Mangkunegaran (2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Colquitt dalam Kasmir (2015:183) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

###### **b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Juliansyah (2013) adalah :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut,

2. Motivasi
3. Dukungan organisasi.
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.
5. Hubungan karyawan dan organisasi.

Menurut Kasmir (2015 : 189) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian.

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pegetahuan.

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau

kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja.

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar.

4. Kepribadian.

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja.

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

7. Gaya kepemimpinan.

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang *otoriter*. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan- kebiasaan atau norma – norma ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma – norma maka akan menurunkan kinerja.

9. Kepuasan kerja.

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja yang menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja.

#### 11. Loyalitas.

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya.

### 13. Disiplin kerja.

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh- sungguh.Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

#### **c. Tujuan Kinerja**

Menurut Kasmir (2015:196) penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

##### 1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.

Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

##### 2. Keputusan penempatan.

Bagi karyawan yang telah di nilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu di perhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

##### 3. Perencanaan dan pengembangan karir.

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka

akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar lebih baik lagi.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. *Inventori* kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data – data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi

bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

9. Budaya kerja.

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak akan bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

10. Menerapkan sanksi

Di samping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

Menurut Wilson Bangun (2012: 233) tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu

subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

#### 4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

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

Menurut Mangkunegara (2009: 75) indikator kerja meliputi :

##### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing- masing.

##### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

##### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan diwajibkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Robbins dalam Beni Madaun (2016) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu sebagai berikut :

##### 1. Kualitas.

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

2. Kuantitas.

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

3. Ketepatan waktu.

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

4. Efektivitas.

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

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

**2. Kompensasi**

**a. Pengertian Kompensasi**

Pemberian kompensasi kepada individu atau sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi merupakan suatu yang relatif rumit, sebab kebijakan kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan kepada azas-azas yang ditetapkan oleh negara, representatif, adil, sesuai dengan kelayakan hidup di suatu daerah, sesuai dengan latar belakang SDM (pendidikan, skill, status sosial dll), sesuai dengan perekonomian di suatu negara dan lain sebagainya.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Hazmanan (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Gary Dessler dalam Hazmanan (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjaannya karyawan itu.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Hazmanan (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi yang akan diterima sumber daya manusia disuatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Hazmanan (2017:8) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diterima individu yang ada di organisasi atau perusahaan.

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3) Standar biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

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

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh dan organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan UU dan Kepres
- 6) Biaya hidup atau *Cost of Living*
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 9) Kondisi perekonomian nasional

### **c. Fungsi Kompensasi**

Kompensasi mempunyai fungsi yang sangat penting didalam memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan dan kehidupan suatu negara.

Schunk, Pimtrich & Meece dalam Hazmanan (2017:104) mengatakan bahwa kompensasi memiliki fungsi pengawasan, dimana semua imbalan memiliki potensi untuk mengawasi dan mengendalikan operasional organisasi.

Sedangkan Komaruddin dalam Hazmanan (2017:103) mendeskripsikan fungsi kompensasi berupa gaji yang dapat membantu manajer personalia dalam:

- 1) Menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.

- 2) Mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- 3) Memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

#### **d. Tujuan Kompensasi**

Secara umum tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Menurut Werther dan Davis dalam hazmanan (2017:105) menyatakan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk :

- 1) Memperoleh personel berkualitas  
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlah pelamar.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada  
Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain yang berakibat kepada perputaran tenaga kerja tinggi.
- 3) Memastikan Keadilan  
Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan  
Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013) memberikan penjelasan tentang tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain :

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

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

5) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin membaik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan dan mempertahankan karyawan yang ada.

**e. Indikator Kompensasi**

Untuk mengukur keefektifan dari bentuk pembayaran kompensasi terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi atau perusahaan, maka perlu diketahui standar pengukuran yang menyatakan bahwa pemberian

kompensasi dinyatakan tepat, baik, efektif dan bermanfaat bagi organisasi yang mengelola kompensasi tersebut.

Menurut Simamora pada Darodjat dalam Hazmanan (2017:191) menguraikan bahwa indikator kompensasi sebagai berikut :

- 1) Arti penting, sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka.
- 2) Fleksibilitas, jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik-karakteristik unik dari individu, dan jika imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu.
- 3) Frekuensi, semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Visibilitas, imbalan-imbalan yang dapat dilihat jika dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan-imbalan.
- 5) Biaya, sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan-imbalan yang tercakup.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam hazmanan (2017:191), menjelaskan bahwa terdapat lima indikator kompensasi yaitu:

- 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan.
- 2) Struktur pembayaran. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat bayaran dan klarifikasi jabatan di perusahaan.

- 3) Penentuan bayaran individu. Penentuan bayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.
- 4) Metode pembayaran, Ada 2 metode pembayaran yaitu Pertama metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- 5) Kontrol pembayaran. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:65) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan.

Menurut Newstrom dalam Juliansyah (2013:227) motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Juliansyah (2013:226) motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar, juga

sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

Berdasarkan pendapat diatas maka disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan.

### **b. Teori Motivasi.**

Dalam lingkup psikologi organisasi, ada beberapa teori mengenal motivasi, motivasi kerja dan motivasi organisasi. Masing – masing teori berusaha menerangkan hal – hal apa yang dapat memotivasi karyawan dalam suatu organisasi untuk bekerja lebih optimal. Di bawah ini akan dibahas beberapa dari teori – teori tersebut.

1. Teori Motivasi Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:
  - a). Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
  - b). Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
  - c). Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
  - d). Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

- e). Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## 2. David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974), disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

### *a) Need for achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

### *b) Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

### *c) Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

## 3. Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Clyton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja

*a) Existence*

*Existence*, merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di perusahaan.

Existence ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur dan rasa aman).

*b) Relatedness*

Kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaan selalu berhubungan dengan orang.

*c) Growth*

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

**c. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2015:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor –faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ektern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

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

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

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

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

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

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

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

## 2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor ekstern itu adalah :

- a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada di tempat tersebut.

- b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

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

d) Adanya jaminan pekerjaan.

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

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiapkaryawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan – kegiatan.

f) Peraturan yang *fleksibel*.

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

Menurut Herzberg dalam Hadari Nawawi (2005:354), Motivasi kerja seseorang akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Faktor Internal antara lain :

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan / penghargaan
- 3) Tanggung jawab dan
- 4) Perkembangan dalam bekerja

Sedangkan untuk Faktor Eksternal antara lain :

- 1) Gaji / upah
- 2) Hubungan antar pekerja
- 3) Kondisi kerja dan
- 4) Kebijakan perusahaan.

#### **d. Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2007:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Saydam dalam Kadarisman (2012 :292) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi moral kerja karyawan
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

#### **e. Indikator Motivasi**

Indikator – indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) adalah :

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja.

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas.

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain, atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan – hubungan baru dan membuat kombinasi – kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab.

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Menurut Hasibuan (2008 :123) Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu :

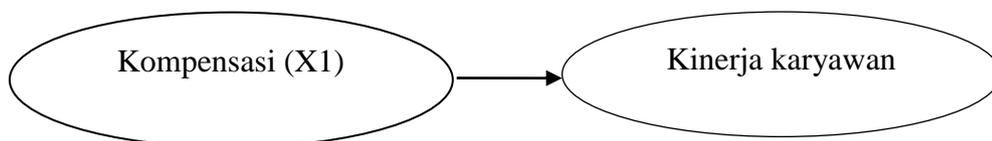
1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## **B. Kerangka Konseptual**

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

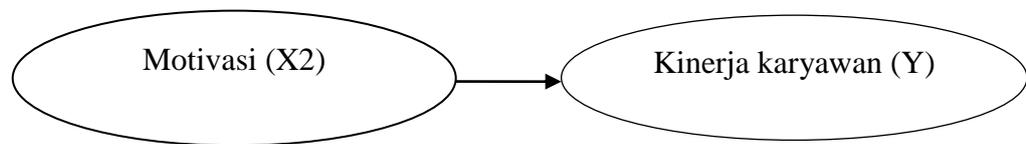
Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, sebagaimana yang ditemukan oleh Yahyo (2013) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal itu juga dikemukakan oleh Kasmir (2016) dimana karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa, misalnya kenaikan gaji ataupun tunjangan lainnya. Sehingga kinerja akan memengaruhi kompensasi karyawan pada suatu perusahaan.



Gambar : II. 1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang pernah dilakukan sebagaimana yang pernah ditemukan oleh Yahyo (2013) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana motivasi memiliki dampak terhadap kinerja, apabila motivasi baik maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya. Juliansyah (2013: 280) juga menyatakan bila motivasi kerja seorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuan – kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasi kerjanya besar, kesempatan tersedia , tetapi kemampuan dan keahlian tidak ditingkatkan, maka kinerjanya juga rendah.

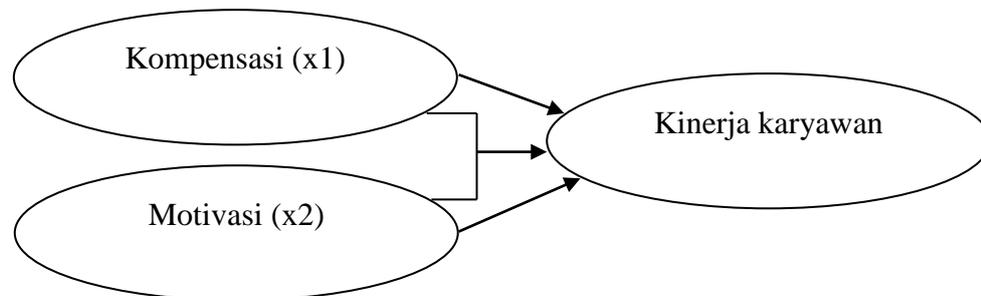


Gambar : II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

## 3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian terdahulu, sebagaimana yang ditemukan oleh Yahyo (2013) bahwa motivasi , lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dalam buku Sutrisno (2015) menyatakan bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja

tidak tenang, dari sini jelaslah besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan.



Gambar : II. 3 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

### C. Hipotesis

Menurut Arfan Ikhsan, dkk (2014: 73) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi kebenarannya.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama.
3. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Sugiyono (2016:36) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, Sugiono (2016: 8).

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

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variable dari satu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu karyawan dalam sebuah perusahaan dan digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan atau target dalam perusahaan tersebut.

Indikator Kinerja Menurut Mangkunegaran (2009:75) meliputi:

**Tabel III.1 Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Pelaksanaan Tugas
4	Tanggung Jawab

Sumber : Mangkunegaran (2009:75)

2. Kompensasi (X1) adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atau jasa, perhatian, kerja keras dan ketrampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk *financial* maupun *nonfinancial*. Indikator kompensasi menurut Mangkunegara dalam Hazmanan (2017:191) meliputi :

**Tabel III.2 Indikator Kompensasi**

No	Indikator
1	Tingkat Bayaran bisa Diberikan Tinggi
2	Struktur Pembayaran
3	Penentuan Bayaran Individu
4	Metode Pembayaran
5	Kontrol Pembayaran

Sumber : Mangkunegara dalam Hazmanan (2017:191)

3. Motivasi (X2) adalah merupakan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan.

Indikator motivasi menurut Syahyuti (2010) meliputi :

**Tabel III.3 Indikator Motivasi**

No	Indikator
1	Dorongan Mencapai Tujuan
2	Semangat Kerja
3	Inisiatif dan Kreatifitas
4	Rasa Tanggung Jawab

Sumber : Syahyuti (2010)

### C. Tempat Dan Waktu penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah di PT. Tunas Jaya Utama di Jln. Belibis No.8F Kel. Sampali (20371) Medan – Sumut.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel III.4**

**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Novembber				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset			■																	
2	Penyusunan proposal				■	■	■														
3	Perbaikan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal								■												
5	Pengumpulan data									■	■										
6	Penyusunan skripsi											■	■	■	■						
7	Bimbingan skripsi														■	■	■	■			
8	Meja hijau																			■	

### D. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah karyawan PT. Tunas Jaya Utama yaitu 32 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan jenis *Nonprobability sampling*. Dengan menggunakan teknik Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang.

### **E. Teknik Pengumpulan Data.**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### 1. Studi dokumentasi

Penulis mengumpulkan yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti : dokumen – dokumen yang ada pada PT. Tunas Jaya Utama.

#### 2. Wawancara (*Interview*) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang di PT. Tunas Jaya Utama

#### 3. Daftar Pertanyaan (*quesioner*)

Yaitu teknik pengumpulan ata yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan di PT. Tunas Jaya Utama dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi 5 yaitu :

**Tabel III.5**

**Skala Likert**

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

Sugiyono (2016:142) menyatakan questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip – prinsip penulisan angket seperti isidan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket.

a) Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (Y), yaitu :

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

(Sugiyono ,2016 : 183)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x$  = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$  = jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

$\sum x y$  = jumlah hasil kali variabel X dan Y

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

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $\geq \alpha 0,05$ )
- Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $\leq \alpha 0,05$ )

(Juliandi,dkk 2015, hal.79)

**Tabel III.6**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi ( $X_1$ )**

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,319	0,349	Valid
2	0,567	0,349	Valid
3	0,731	0,349	Valid
4	0,561	0,349	Valid
5	0,731	0,349	Valid
6	0,336	0,349	Valid
7	0,483	0,349	Valid
8	0,629	0,349	Valid
9	0,562	0,349	Valid
10	0,319	0,349	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X<sub>2</sub>)**

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,371	0,349	Valid
2	0,566	0,349	Valid
3	0,654	0,349	Valid
4	0,729	0,349	Valid
5	0,317	0,349	Valid
6	0,382	0,349	Valid
7	0,506	0,349	Valid
8	0,661	0,349	Valid
9	0,545	0,349	Valid
10	0,352	0,349	Valid

Sumber :Data Penelitian (Diolah)

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,684	0,349	Valid
2	0,495	0,349	Valid
3	0,579	0,349	Valid
4	0,616	0,349	Valid
5	0,695	0,349	Valid
6	0,561	0,349	Valid
7	0,644	0,349	Valid
8	0,471	0,349	Valid
9	0,562	0,349	Valid
10	0,496	0,349	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

b). Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk melihat apakah instumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Menurut Arikunto dalam Juliandi, Irfan dan Manurung (2015:82) pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach alpha*, dikatakan reliabel bila hasil alpha  $\geq$  0,6 dengan rumus alpha sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma i^2$  = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*)  $>$  0,6 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Ghozali dalam Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015:80).

**Tabel III.9**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>, dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kompensasi (X1)	0,740	Reliabel
Motivasi (X2)	0,723	Reliabel
Kinerja (Y)	0,743	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.

### **1. Analisis Regresi Linear Berganda**

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

(Sugiyono, 2016 : 192)

Keterangan :

Y = kinerja

a = konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

B1-b2 = Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

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

#### **a). Uji Normalitas Data**

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila

distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

#### **b). Uji Multikolinieritas**

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

#### **c). Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik meyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji T

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t mencari  $t_{hitung}$  dan membandingkan dengan  $t_{tabel}$  apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1) Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk :

a) Jika  $H_0: b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

b) Jika  $H_0: b_1 \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independenn terhadap variabel dependen secara parsial.

2) Menghitung nilai signifikan t dengan rumus :

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji T:

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

(Sugiyono, 2016 : 184)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Kriteria pengujian hipotesis:

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

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

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika  $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, arti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

## b. Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifinance level taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2016 : 192)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independent

n = Jumlah Anggota Sampel

Kriteria pengujian hipotesis :

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

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

Dasar Pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika  $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka Ho ditolak, arti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

### 3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat di jelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

Dimana :

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

D = Koefisien determinasi

$(R_{yx1x2})^2$  = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil

Deskripsi data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *assosiatif* digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 10 item pernyataan untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ), 10 item pernyataan untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 32 orang karyawan pada . PT. Tunas Jaya Utama.

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS, dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV.1 Skala Likert**

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

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Kompensasi ( $X_1$ ), variabel Motivasi ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

## 2. Karakteristik Identitas Responden

Identitas responden dalam table berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa berkerja dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

### a. Jenis Kelamin

Dari jumlah 32 responden yang diteliti, banyaknya responden diteliti sebanyak 22 karyawan laki-laki dan 10 karyawan perempuan terlihat dari table dibawah ini :

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden**  
**Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	22	31,25%
2	Perempuan	10	68,75%
	Total	32	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden PT. Tunas Jaya Utama berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (31,25%), dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang (68,75%). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki – laki.

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin karyawan di PT. Tunas Jaya Utama adalah Laki-laki dengan jumlah 22 karyawan dari total 32 karyawan yang ada pada PT. Tunas Jaya Utama.

**b. Usia**

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden**  
**Usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	16-30 tahun	8	25%
2	31-60 tahun	23	71,875%
3	>60 tahun	1	3,125%
Total		32	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31 - 60 tahun sebanyak 23 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan-karyawan muda.

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan di PT. Tunas Jaya Utama adalah berusia 31-60 tahun dengan jumlah 23 karyawan dari total 32 karyawan yang ada pada PT. Tunas Jaya Utama.

### c. Masa Kerja

**Tabel IV. 4**  
**Karakteristik Responden**  
**Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	1-2 Tahun	7 orang	21,875%
2	3-5 Tahun	25 orang	78,125%
3	Total	32	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 3-5 tahun yaitu sebanyak 25 orang (78,125%). Hal ini disebabkan, mayoritas pegawai telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 1 tahun.

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan di PT. Tunas Jaya Utama adalah 3-5 tahun dengan jumlah 25 karyawan dari total 32 karyawan yang ada pada PT. Tunas Jaya Utama.

### d. Tingkat Pendidikan

**Tabel IV. 5**  
**Karakteristik Responden**  
**Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase(%)
1	S1	6	18,75%
2	SMA	20	62,5%
3	SMP	6	18,75%
Jumlah		32 orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yaitu sebanyak 20 orang (62,5%). Hal ini dikarenakan, perusahaan

ini dalam melakukan penerimaan mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan cukup baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan karyawan di PT. Tunas Jaya Utama adalah lulusan SMA/SLTA dengan jumlah 20 karyawan dari total 32 karyawan yang ada pada PT.Tunas Jaya Utama.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kompensasi( $X_1$ ), Motivasi( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

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

Berikut ini merupakan deskripsi penyajiakan data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kompensasi( $X_1$ ) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Penyajian Data Variabel Kompensasi( $X_1$ )**

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	22	68,75	8	25	2	6,25	0	0	0	0	32	100
2.	17	53,125	14	43,75	1	3,125	0	0	0	0	32	100
3.	16	50	14	43,75	2	6,25	0	0	0	0	32	100
4.	17	53,125	13	40,625	2	6,25	0	0	0	0	32	100
5.	1	40,62	1	50	3	9,37	0	0	0	0	32	100

	3	5	6			5						
6.	1 6	50	1 3	40,62 5	3	9,37 5	0	0	0	0	32	100
7.	1 1	34,37 5	1 9	59,37 5	2	6,25	0	0	0	0	32	100
8.	1 3	40,62 5	1 8	56,25	1	3,12 5	0	0	0	0	32	100
9.	2 4	75	8	25	0	0	0	0	0	0	32	100
10.	1 5	46,87 5	1 6	50	1	2,12 5	0	0	0	0	32	100

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (68,75%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (53,125%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (50%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (53,125%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (50%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (50%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (59,375%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (56,25%)

9. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (75%)

10. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (50%)

**b. Variabel X2 (Motivasi)**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Motivasi(X<sub>2</sub>) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.7  
Penyajian Data Variabel Motivasi(X<sub>2</sub>)**

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	11	34,375	20	62,5	1	3,125	0	0	0	0	32	100
2.	11	34,375	16	50	5	15,625	0	0	0	0	32	100
3.	12	37,5	17	53,125	3	9,375	0	0	0	0	32	100
4.	12	37,5	16	50	4	12,5	0	0	0	0	32	100
5.	19	59,375	13	40,625	0	0	0	0	0	0	32	100
6.	19	59,375	13	40,625	0	0	0	0	0	0	32	100
7.	16	50	15	46,875	1	3,125	0	0	0	0	32	100
8.	15	46,875	16	50	1	3,125	0	0	0	0	32	100
9.	18	56,25	13	40,625	1	3,125	0	0	0	0	32	100
10.	10	31,25	22	68,75	0	0	0	0	0	0	32	100

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan., mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 20 orang (62,5%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan., mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 16 orang (50%)

3. Jawaban responden tentang pernyataan., mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 17 orang (53,125%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan., mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 16 orang (50%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan., mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 19 orang (59,375%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan., mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 19 orang (59,375%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan., mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 16 orang (50%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan , mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 16 orang (50%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 18 orang (56,25%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 22 orang (68,75%).

**c. Variabel Y (Kinerja)**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
**Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	14	43,75	17	53,125	1	3,125	0	0	0	0	32	100
2.	18	56,25	14	43,75	0	0	0	0	0	0	32	100
3.	17	53,125	15	46,875	0	0	0	0	0	0	32	100
4.	17	53,125	13	40,625	2	6,25	0	0	0	0	32	100
5.	13	40,625	16	50	3	9,375	0	0	0	0	32	100
6.	16	50	13	40,625	3	9,375	0	0	0	0	32	100
7.	11	34,375	19	59,375	2	6,25	0	0	0	0	32	100
8.	13	40,625	18	56,25	1	3,125	0	0	0	0	32	100
9.	24	75	8	25	0	0	0	0	0	0	32	100
10.	15	46,875	16	50	1	3,125	0	0	0	0	32	100

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabulasi dan jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y) sebelumnya, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 responden (53,125%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (56,25%)
3. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 responden (53,125%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan. mayoritas responden menjawab setuju 17 responden (53,125%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 responden (50%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 responden (50%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (59,375%)

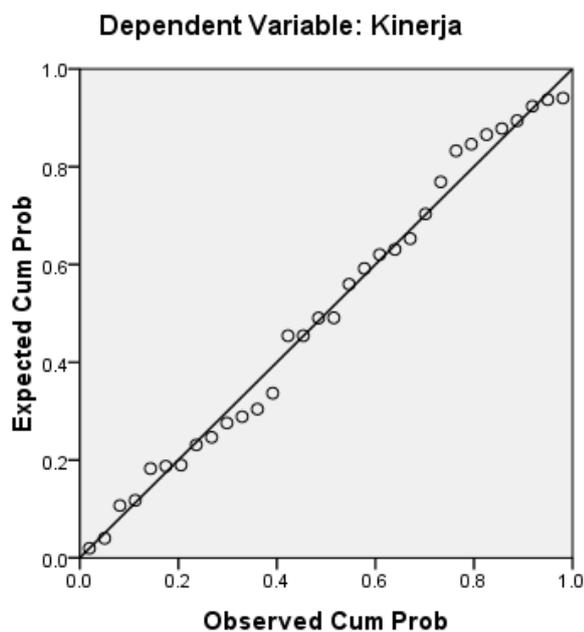
8. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (56,25%)
9. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (75%)
10. Jawaban responden tentang pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 responden (50%)

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

**Gambar IV.1 Normalitas**

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



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal

### b. Multikolinearitas

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

**Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.214	6.997		.745	.462		
	Kompensasi (X1)	.398	.165	.351	2.409	.023	.774	1.291
	Motivasi (X2)	.537	.161	.486	3.334	.002	.774	1.291

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

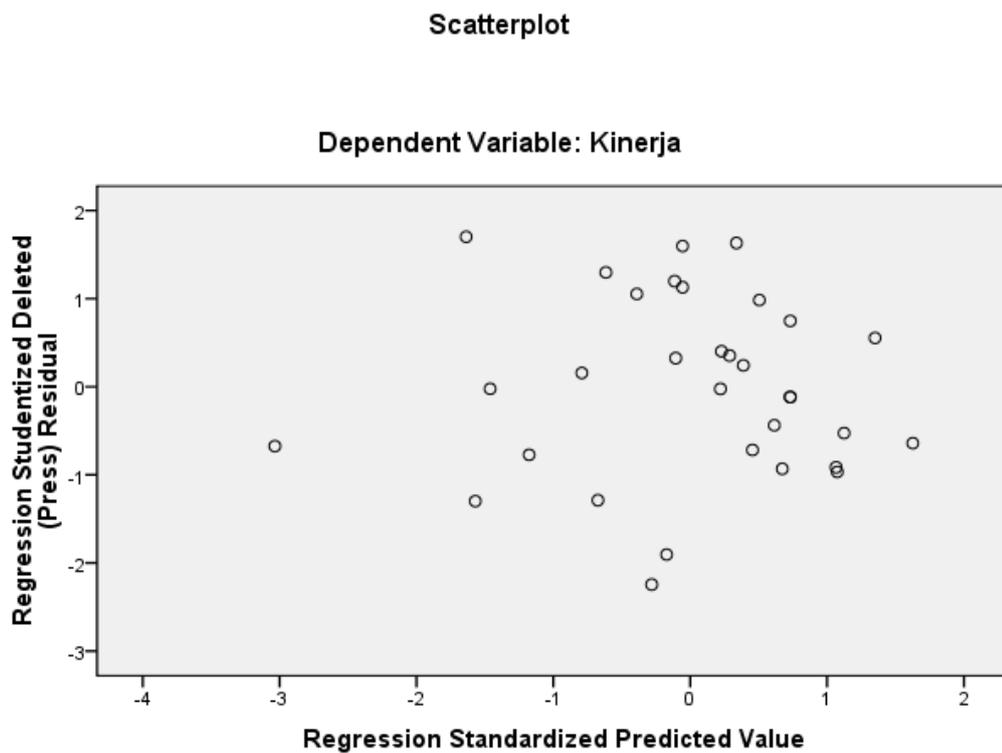
### c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

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

**Gambar IV.2 Heterokedastisitas**



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

## 2. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.10 Koefisien Regresi**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.214	6.997		.745	.462
	Kompensasi (X1)	.398	.165	.351	2.409	.023
	Motivasi (X2)	.537	.161	.486	3.334	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

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

$$a = 5,214$$

$$b_1 = 0,398$$

$$b_2 = 0,537$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (motivasi dan beban kerja) adalah:

$$Y = 5,214 + 0,398 X_1 + 0,537 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan motivasi) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

### a. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.11 Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.214	6.997		.745	.462
	Kompensasi (X1)	.398	.165	.351	2.409	.023
	Motivasi (X2)	.537	.161	.486	3.334	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

#### 1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients :  $t_{hitung} = 2,409$   $t_{tabel} = 2,042$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,
- Ho diterima bila :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Kompensasi (X1) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,409 dengan nilai signifikan 0,023 sedangkan nilai ketentuan untuk 32 sample  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} 2,409 > t_{tabel} 2,042$  dengan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti

bahwa secara parsial kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT.Tunas Jaya Utama.

## 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients :  $t_{hitung} = 3,334$   $t_{tabel} = 2,042$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- $H_0$  ditolak bila :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,
- $H_0$  diterima bila :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,334 dengan nilai signifikan 0,002 sedangkan nilai ketentuan untuk 32 sample  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} 3,334 > t_{tabel} 2,042$  dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT.Tunas Jaya Utama.

## b. Uji F

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \rightarrow$  {apabila semua koefisien  $\beta$  adalah sama dengan nol, maka kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}.

Ha : Salah satu  $\beta \neq 0 \rightarrow$  {apabila salah satu koefisien  $\beta$  tidak sama dengan nol, maka kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ )}.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova  $< \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai Sig  $> \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.12**  
**Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.470	2	87.735	15.853	.000 <sup>a</sup>
	Residual	160.498	29	5.534		
	Total	335.969	31			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

$F_{tabel} = Df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $Df_2 = n - k - 1 = 32 - 3 - 1 = 28$  adalah 3,34,  $F_{hitung} = 15,853$

- a.  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed  $\leq 0,05$ )
- b.  $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed  $\leq 0,05$ )

Berdasarkan data tabel IV.12 uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,853 dengan nilai signifikan 0,000 pada  $F_{tabel}$  untuk 32 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,34, maka diperoleh  $F_{hitung} 15,853 > F_{tabel} 3,34$  dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) pada PT.Tunas Jaya Utama.

### c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.522	.489	2.35254

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

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,723 dan R-Square adalah 0,522 atau 52,20%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 52,2%, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## C. 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). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Tunas Jaya Utama. Dikarenakan hasil  $t_{hitung}$  2,409 >  $t_{tabel}$  2,042 dengan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yahyo (2013) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) dimana karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa, misalnya kenaikan gaji ataupun tunjangan lainnya. Sehingga kinerja akan memengaruhi kompensasi karyawan pada suatu perusahaan.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Dari hasil uji statistik Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Tunas Jaya Utama. Dikarenakan hasil  $t_{hitung}$  3,334 >  $t_{tabel}$  2,042 dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Yahyo (2013) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana motivasi memiliki dampak terhadap kinerja, apabila motivasi baik maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Juliansyah (2013: 280) juga menyatakan bila motivasi kerja seorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuan – kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasi kerjanya besar, kesempatan tersedia , tetapi kemampuan dan keahlian tidak ditingkatkan, maka kinerjanya juga rendah.

## **3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT.Tunas Jaya Utama. Dikarenakan hasil Fhitung  $15,853 > Ftabel 3,34$  dengan nilai signifikan  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan nilai R Square sebesar  $0,522$  atau  $52,2\%$  yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja (Y) dengan Kompensasi (X1), dan Motivasi (X2) adalah rendah, sedangkan sisanya  $47,8\%$  variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT. Tunas Jaya Utama. Responden pada penelitian ini berjumlah 32 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Tunas Jaya Utama yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  (2,409) >  $t_{tabel}$  (2,042) dengan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$  yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Tunas Jaya Utama yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  (3,334) >  $t_{tabel}$  (2,042) dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  yang artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Dari Uji Fhitung adalah 15,853 dengan probabilitas sig  $0,000 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha 0,05$ . Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,522 atau 52,2% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja (Y) dengan kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) adalah rendah, sedangkan sisanya 47,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

### 1. Saran Praktis

- a. Bagi Pada PT. Tunas Jaya Utama hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika kompensasi dan motivasi ditingkatkan maka kinerja juga meningkat, sehingga ada baiknya pimpinan selalu memberikan kompensasi dengan baik dan meningkatkan motivasi.

### 2. Saran Teoritis

- a. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat menjadi pedoman/acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.
- b. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan melihat korelasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Among Makarti (2016) *“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Salatiga”*. STIE AMA Salatiga. Vol. 9 No.17, Juli 2016.
- Arianti,dkk (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Medan, Perdana Publishing.
- Bangun, Wilson (2012) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Bandung, Penerbit Erlangga.
- Fawzi,dkk (2008) *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”* Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Febri Furqon Artadi (2015) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi S1. Tidak Dipublikasikan.
- Iga Mawarni Marpaung (2014) *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS. Reksa Waluyo Mojokerto”* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Vol. 15 No.2, Oktober 2014.
- Ikhsan, Arfan,dkk (2014) *“Metodologi Penelitian Bisnis”* Bandung, Citapustaka Media.
- Juliandi,dkk (2015) *“Metodologi penelitian Bisnis”* Medan, Umsu Press.
- Kasmir. (2015) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012) *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi”* Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Nurdin (2012) *“ Pengaruh Motivasi Kerja dan Besarnya Gaji terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Rahayu Abadi”* STIE Sailendra. Vol. 3 No.3, September 2012.
- Nurhayana (2014) *“Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Puri Husada di Tembilahan”* Fakultas Ekonomi Universitas Riau Vol. 4 No. 3, September 2014.
- Pilatus Deikme (2013) *“Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua”* Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi. Vol. 1 No.3, Juni 2013

Pujiyanti (2012) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA NEGERI 1 Ciamis*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi s1. Tidak Dipublikasikan

Sarly Sariadi (2013) “*Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Seketariat TNI AL LANTANAL VIII di MANADO*” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 1 No.4, Desember 2013.

Sugiyono (2016) “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*” Bandung, CV. Alfabeta.

Sugiyono (2007) “*Statistika untuk penelitian*” Bandung, CV. Alfabeta.

Sunarso (2010) “*Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*” Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Vol. 4 No.1, Juni 2010.