

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PT. ASWATA**

SKRIPSI

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



Oleh :

EVA HERIDHAYANTI
1305160770

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

ABSTRAK

EVA HERIDHAYANTI, NPM 1305160770, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. ASWATA . Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. ASWATA. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 32 responden yang merupakan karyawan dari PT. ASWATA .

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,683) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,386) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$, dan untuk kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai $F_{hitung} (63,748) > F_{tabel} (3,29)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,815 atau 81,5% yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja .

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Dan Prestasi Kerja.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Prestasi Kerja	7
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	7
b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	8
c. Faktor-faktor Prestasi Kerja.....	9
d. Indikator Prestasi Kerja	11
2. Kompensasi	12
a. Pengertian Kompensasi	12
b. Tujuan Kompensasi	14
c. Jenis-Jenis Kompensasi	14
d. Faktor Mempengaruhi Kompensasi.....	15

e. Indikator Kompensasi	16
3. Motivasi	18
a. Pengertian Motivasi	18
b. Tujuan Motivasi.....	19
c. Faktor Mempengaruhi Motivasi	20
d. Jenis-Jenis Motivasi.....	23
e. Indikator Motivasi	26
B. Kerangka Konseptual	34
C. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan Penelitian	39
B. Definisi Operasional Variabel.....	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Analisa Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Data Penelitian	51
2. Analisis Variabel Penelitian	53
3. Hasil Penelitian.....	59
B. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69

B. Saran..... 70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kompensasi	40
Tabel 3.2	Indikator Motivasi.....	40
Tabel 3.3	Indikator Prestasi Kerja.....	41
Tabel 3.4	Waktu Penelitian	41
Tabel 3.5	Skala Pengukuran Likert.....	43
Tabel 3.6	Uji Validitas Kompensasi	44
Tabel 3.7	Uji Validitas Motivasi.....	44
Tabel 3.8	Uji Validitas Prestasi Kerja.....	45
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas	45
Tabel 3.7	Koefisien Korelasi.....	46
Tabel 4.1	Respoden Jensi Kelamin	51
Tabel 4.2	Respoden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3	Respoden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4.4	Deskripsi Tanggapan Kompensasi.....	54
Tabel 4.5	Deskripsi Tanggapan Motivasi	56
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Prestasi Kerja	58
Tabel 4.7	Uji Autokorelasi.....	61
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel 4.9	Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.10	Uji t	65
Tabel 4.11	Uji F	66
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	60
Gambar 4.2 P-Plot.....	60
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam operasional perusahaan yang dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta karyawan yang profesional, tangguh, cerdas, dan berpandangan kedepan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan. Jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan, maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada merosotnya prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 94) mengatakan bahwa “prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan

tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi. Dalam hal ini termaksud di dalamnya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan kompensasi.

Menurut Ardana (2012 hal. 153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2008 hal. 113).

Selain kompensasi motivasi juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, dimana Motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam pencapaian sasaran prestasi kerja karyawan. Mangkunagara (2012 hal. 61) mengatakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan”. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan perusahaan. Sedangkan imbalan yang non finansial lebih kepada situasi

lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan anggotanya ditempat kerja, sehingga anggota organisasi merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 162) yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki seseorang. Sebab motivasi merupakan tingkat kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk dapat meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa.

Motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja karena karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras dan mempunyai hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau karyawan di dalam perusahaan. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT. ASWATA Medan diperoleh informasi bahwa masih adanya karyawan yang merasa kurang maksimal dalam penerimaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang dikarenakan jumlah beban kerja yang diberikan kurang sesuai dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, selain itu ada rasa ketidakpuasan dari pegawai terhadap perusahaan,

yaitu dengan kurang optimalnya partisipasi dan motivasi dari perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, salah satunya dari pimpinan yang masih kurang mendengar saran, pendapat dan keluhan karyawan. Selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Eka Suryaningsih Wardani (2009) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, keahlian dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dan disarankan perusahaan terus meningkatkan faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut maka karyawan akan bekerja secara maksimal.

Sangatlah penting kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada pegawai, dimana dengan motivasi kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi kerjanya secara maksimal dengan cara mengembangkan potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktifitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu kompensasi dan motivasi berprestasi menjadi sangat berperan penting dalam tujuan organisasi terutama dalam mewujudkan sumber daya manusia berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. ASWATA**".

B. Identifikasi Masalah

1. Masih ada beberapa karyawan dalam pemberian kompensasi yang diberikan dirasakan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada bawahan.
2. Pimpinan kurang memotivasi karyawan dalam hal pekerjaan, terbukti dengan pemimpin yang tidak mendengar saran, pendapat dan keluhan karyawan.
3. Masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan yang kurang optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja.

2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. ASWATA?
- 2) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. ASWATA?

- 3) Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. ASWATA?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. ASWATA
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. ASWATA
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. ASWATA

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia
- b. Secara praktis, untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dan motivasi berdampak pada prestasi kerja. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi kerja.
- c. Manfaat dimasa yang akan datang, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut kompensasi dan motivasi dan prestasi kerja

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011 hal. 149).

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2012 hal. 94).

Sedangkan menurut As'ad (2009 hal. 63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja memberikan manfaat baik karyawan dan organisasi. Menurut Sunyoto (2012, hal.199-200) mengatakan bahwa manfaat penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

1) Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik dalam pelaksanaan kerja dapat memungkinkan untuk para pegawai, para manajer maupun pada departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan para pegawai.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yang bertujuan dalam pemberian imbalan atas penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepantasnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, ataupun para pegawai, maka pegawai harus ditunjang dengan pengembangan diri dan

juga karir dengan demikian maka dapat memberikan jaminan efektifitas instansi.

Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2008, hal.81) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja antara lain:

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan latihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengukuran kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi pekerjaan yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validitas penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011 hal.151) menyatakan bahwa:Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain Organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

Sedangkan Mangkunegara (2012 hal.33) mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

d. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2009 hal. 99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1) Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3) Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4) Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5) Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Arshad, Rabiya, dan Mushtaq (2012 hal. 18) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut.

1) Kepuasan kerja karyawan

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2) Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover*)

Jumlah keluar masuk karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu.

3) Efisiensi kerja karyawan

Penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4) Hasil penjualan

Jumlah produk, keuntungan, dan saham perusahaan selama periode tertentu.

5) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan terhadap produk perusahaan maupun kinerja perusahaan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Ardana (2012 hal. 153) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Perlunya pengelolaan yang baik terhadap

kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Kaswan (2012 hal. 145) kompensasi merupakan hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan. Maka yang membantu perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya kompensasi atau imbalan yang tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan pada karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan penurunan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja yang memungkinkan terhadap penurunan kinerja yang lebih buruk. Misalnya kinerja menurun, keluhan meningkat, pemogokkan, mencari pekerjaan baru yang penghasilannya lebih, dan akibat-akibat buruk lainnya.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2009 hal. 357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan pada karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikiran sebagai kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan sebagai imbalan balik dari pekerjaan mereka.

b. Tujuan Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian baik berupa upah ataupun gaji kepada karyawan yang bekerja didalam suatu organisasi atau didalam suatu perusahaan. Ada beberapa tujuan dari pemberian kompensasi kepada karyawan. menurut Hasibuan (2012 hal.121), tujuan dari kompensasi terdiri dari : ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, dan pemerintah

Selanjutnya menurut Handoko (2009 hal.156) tujuan pengelolaan kompensasi secara baik, adalah untuk memperoleh personalia yang *qualified*, untuk mempertahankan karyawan yang ada sekarang, untuk menjamin keadilan, untuk menghargai perilaku yang diinginkan, untuk mengendalikan biaya-biaya (jangan sampai *over-pay*), untuk memenuhi peraturan-peraturan legal.

Sedangkan menurut Rivai (2009 hal.359) tujuan kompensasi yaitu : memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, pengendalian biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian dan meningkatkan efisiensi administrasi.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang dipenting didalam suatu perusahaan. Banyak jenis-jenis kompensasi baik yang secara langsung diterima karyawan ataupun secara tidak langsung diterima karyawan.

Menurut Handoko (2009 hal. 183) kompensasi dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi Langsung (*direct compensation*) merupakan Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Kompensasi Tidak Langsung (Kompensasi Pelengkap) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

Menurut Rivai (2009 hal.358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial. Kompensasi Finansial yang terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi Non Finansial yang terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Menurut Dessler (2010 hal.221) kompensasi mempunyai tiga komponen yaitu pembayaran uang secara langsung, pembayaran tidak langsung dan ganjaran non finansial.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial terdiri atas : kompensasi finansial langsung, yaitu: upah, gaji, bonus, insentif, dan kompensasi finansial tidak langsung/ tunjangan, yang terdiri atas: program asuransi, program pensiun, bayaran.

d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan

karena telah mempekerjakannya. Menurut Mangkunegara (2012 hal.84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu : faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan, standard biaya hidup karyawan, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, kemampuan membayar

Sedangkan Menurut Rivai (2009 hal.363) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua yaitu : pengaruh lingkungan eksternal yang terdiri dari kompensasi, pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, serikat pekerja, pengaruh lingkungan internal.

Menurut Panggabean (2008 hal.81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor : penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, pemerintah.

Perlu dicatat bahwa tidak setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan diatas kepada karyawannya. Di satu pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi dilain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

e. Indikator Kompensasi

Indikator – Indikator Pemberian Kompensasi menurut Mangkunegara (2012 hal. 86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.

2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai

4) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu. Kedua metode pembayaran didasarkan pada pembagian hasil.

5) Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji..

Menurut Husein (2008 hal. 16) memaparkan untuk mengukur indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut.

1) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

2) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

3) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

4) Upah

Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2012 hal. 141) menyatakan bahwa Motivasi berasal dari kata *Latin movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Sutrisno (2011 hal. 109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012 hal. 61) mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan

perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

b. Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2008 hal. 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2012 hal. 146) mengungkapkan bahwa:

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

Sedangkan menurut Sunyoto (2012 hal. 17-18) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2008 hal. 62) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu :

- 1) Karakteristik Biografi yang meliputi :
 - a) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
 - b) Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian

rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

- c) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para karyawan yang telah menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.
- d) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- e) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2) Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3) Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya

menentukan factor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4) Kemampuan Belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

5) Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

6) Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

7) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

8) Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan

repetatif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011 hal. 116-120)

- 1) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel.
- 2) Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa

d. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012 hal. 150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Sardiman (2010 hal. 86) Jenis-jenis motivasi ini dapat di lihat dari berbagai sudut pandang, diantaranya:

1) Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya.

a) Motif-motif bawaan

Yang dimaksud dengan motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motif ini ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya: dorongan untuk makan, dorongan untuk bekerja, dorongan seksual. Motif ini seringkali disebut dengan motif secara biologis.

b) Motif-motif yang dipelajari

Maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebagai contoh: dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu didalam masyarakat. Motif-motif ini seringkali di sebut dengan motif-motif yang diisyaratkan secara sosial.

2) Jenis motivasi menurut pembagi dari Woodworth dan Marquis

a) Motif atau kebutuhan organisasi

Motifasi atau kebutuhan organisasi meliputi: kebutuhan untuk minum, makan, bernapas, seksual.

b) Motif-motif darurat

Yang termasuk dalam jenis motif ini antara lain: dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, untuk berusaha. Jelasnya motif ini timbul karena dorongan dari luar.

c) Motif-motif objektif

Dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, melakukan manipulasi, untuk menaruh minat. Motif ini muncul karena dorongan untuk dapat menghadapi dunia luar secara efektif.

3) Motivasi jasmani dan rohani

Ada beberapa ahli yang menggolongkan jenis motivasi itu menjadi dua jenis yakni motivasi jasmani dan motivasi rohani. Yang termasuk motivasi jasmani seperti misalnya: refleks, instink otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohani, yaitu kemauan.

4) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik

a) Motivasi intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya.

b) Motivasi ekstrinsik

Motif ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Sebagai contoh seseorang itu belajar, karena tahu besok pagi ada ulangan.

e. Indikator Motivasi

Menurut Rivai (2009 hal. 456) ada beberapa indikator-indikator motivasi, yaitu :

1) Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu :

- a) Faktor pemerintah
- b) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan
- c) Standar dan biaya hidup karyawan
- d) Ukuran perbandingan upah
- e) Permintaan dan persediaan
- f) Kemampuan membayar

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktifitas karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah perusahaan harus memperhatikan berbagai hal, dan salah satunya adalah lingkungan kerja

yang menyenangkan, sebaliknya apabila hal tersebut tidak diperhatikan maka perusahaan akan mendapat kerugian berupa :

- a) Kualitas kerja yang buruk
- b) Absensi yang tinggi
- c) Perputaran tenaga kerja yang tinggi
- d) Tingkat kesalahan kerja yang tinggi
- e) Terjadinya kegelisahan yang dapat menyebabkan terjadinya tuntutan
- f) Unjuk rasa

Dengan demikian lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan agar tercipta semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

3) Promosi

Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Promosi merupakan suatu hal yang penting, bukan saja dalam pemilihan atau penempatan orang yang tepat tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk melaksanakan suatu kebijakan yang matang dalam memotivasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai berprestasi.

Untuk melaksanakan promosi maka harus dapat ditetapkan syarat-syarat terlebih dahulu, syarat-syarat promosi itu haruslah dapat dipakai untuk menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Adapun syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Pengalaman
- b) Tingkat Pendidikan
- c) Loyalitas

- d) Kejujuran
- e) Tanggung Jawab
- f) Kepandaian Bergaul
- g) Prestasi Kerja
- h) Inisiatif dan Kreatif

Sedangkan Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2009 hal. 233-239) yaitu antara lain sebagai berikut:

- 1) Gaji (salary).

Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan. Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a) Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.
- b) Ketepatan pembayaran gaji.
- c) Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d) Selalu ditinjau kembali.
- e) Mencapai sasaran yang diinginkan.

- f) Mengangkat harkat kemanusiaan.
- g) Berpijak pada peraturan yang berlaku.

2) Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai dengan standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dengan dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama dari seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (feed back).

3) Kebijakan dan Administrasi.

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif

mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan. Melalui partisipasi, para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan.

4) Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya.

5) Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

6) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi karyawan untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performace yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya.

7) Peluang untuk maju.

Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan karyawan ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

8) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh,

bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya).

9) Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.

10) Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab

bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012 hal. 89) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

1) Usaha untuk maju

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

2) Pemanfaatan Waktu

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

3) Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan selalu bekerja dengan baik.

4) Kerja Keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjelaskan pekerjaan.

5) Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut

Sugiyono (2011 hal.89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Kompensasi dengan Prestasi Kerja

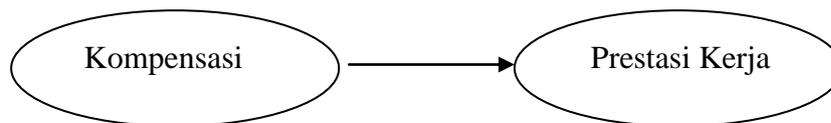
Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah prestasi kerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang memadai paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja menurun. Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri (Sutrisno, 2011 hal. 189).

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2008 hal. 113). Dimana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka dalam bentuk finansial,

dengan adanya kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka prestasi kerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin rendah, maka prestasi kerja juga rendah. Begitu juga penelitian yang dilakukan Asri Warnanti (2014) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan.



2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

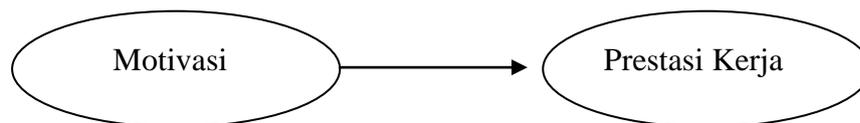
Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Pelaksanaan motivasi kepada seluruh karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih semangat.

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi

perusahaan. Sikap mental dari karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 162) yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Ninuk Setiawati (2014) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.



c. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

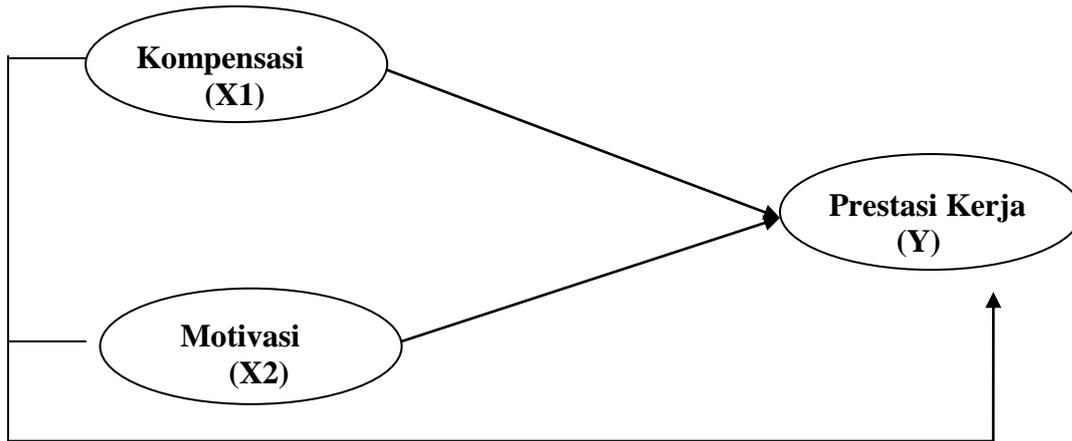
Menurut Hasibuan (2012 hal.94) mengatakan bahwa “prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi. Dalam hal ini termaksud di dalamnya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor- faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan kompensasi dan motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Robbins (2008) motivasi merupakan proses yang berperan pada insensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Eka Suryaningsih Wardani (2009) yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

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

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. ASWATA
2. Ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. ASWATA
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. ASWATA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Definisi Operasional Variabel

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

1. Variabel Independen

a. Kompensasi

Kompensasi yaitu semua bentuk imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan pada karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikiran sebagai kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan sebagai imbalan balik dari pekerjaan mereka. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah :

Tabel 3.1
Indikator Kompensasi

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi	1,2
2.	Struktur Pembayaran	3,4
3.	Penentuan Bayaran Individu	5,6
4.	Metode Pembayaran	7,8
5.	Kontrol Pembayaran	9,10

Sumber : Mangkunegara (2012 hal. 86)

b. Motivasi

Motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk dapat mengarahkan perilakunya pada pencapaian dari tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah :

Tabel 3.2
Indikator Motivasi

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Usaha untuk maju	1,2
2.	Pemanfaatan Waktu	3,4
3.	Ketekunan	5,6
4.	Kerja Keras	7,8
5.	Orientasi Masa Depan	9,10

Sumber : Mangkunegara (2012 hal. 89)

2. Variabel Dependent

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Adapun yang menjadi indikator

yang penulis gunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Prestasi Kerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kualitas kerja	1,2
2.	Kuantitas kerja	3,4
3.	Disiplin kerja	5,6
4.	Inisiatif	7,8
5.	Kerjasama	9,10

Sumber : Nasution (2009 hal. 99)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Asuransi Wahana Tata (PT. ASWATA) yang beralamat Jalan Pemuda No.9 Medan

2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jun				Jul				Agust				Sept				Okt			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Riset																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal 389) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. ASWATA yang berjumlah 32 karyawan tetap.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011, hal 389) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. ASWATA yang berjumlah 32 karyawan tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

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

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

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
a. Sangat Setuju/Tepat	5
b. Setuju /Tepat	4
c. Kurang Setuju /Tepat	3
d. Tidak Setuju /Tepat	2
e. Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

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

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

Dimana :

n = Banyaknya pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

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

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun

walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian. Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kompensasi

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Status
1.	0,682	0,349	Valid
2.	0,671	0,349	Valid
3.	0,542	0,349	Valid
4.	0,577	0,349	Valid
5.	0,434	0,349	Valid
6	0,435	0,349	Valid
7	0,627	0,349	Valid
8	0,559	0,349	Valid
9	0,662	0,349	Valid
10	0,645	0,349	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Status
1.	0,469	0,349	Valid
2.	0,618	0,349	Valid
3.	0,612	0,349	Valid
4.	0,419	0,349	Valid
5.	0,664	0,349	Valid
6	0,517	0,349	Valid
7	0,459	0,349	Valid
8	0,518	0,349	Valid
9	0,547	0,349	Valid
10	0,558	0,349	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,402	0,349	Valid
2.	0,532	0,349	Valid
3.	0,454	0,349	Valid
4.	0,494	0,349	Valid
5.	0,560	0,349	Valid
6	0,511	0,349	Valid
7	0,480	0,349	Valid
8	0,446	0,349	Valid
9	0,626	0,349	Valid
10	0,511	0,349	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompensasi dan motivasi, terhadap prestasi kerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Dimana hasilnya pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,778	Reliabel
Motivasi	0,726	Reliabel
Prestasi Kerja	0,666	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel 3.8 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. ASWATA menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel kompensasi dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,778, motivasi dengan *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,726, dan prestasi kerja dengan nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,666, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar di atas dari 0,60.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

2. Dokumentasi

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

3. Wawancara

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

F. Teknik Analisis Data

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

1. Asumsi Klasik

1.1 Uji Normalitas data

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

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 hal. 92).

1.2 Uji Autokorelasi

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

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

1.3 Uji Multikolonieritas

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

1.4 Uji Heteroskedastisitas

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

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

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

2. Analisis Regresi Linear Berganda

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

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

Dimana :

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

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2009 hal. 84).Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

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

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

4. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

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

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

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

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

5. Uji Determinan (R^2)

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

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: KD = Koefisien Determinan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel kompensasi (X_1), variabel motivasi (X_2), maupun variabel prestasi kerja (Y). Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT. ASWATA yang berjumlah sebanyak 32 orang.

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

a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Pria	18	56,3
2.	Wanita	14	43,7
Total		32	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Sesuai tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (56,3%) dan wanita sebanyak 14 orang (43,7%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. ASWATA Medan adalah pria.

b. Karakteristik Responden menurut Usia

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

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kurang dari 25 tahun	6	18,8
2.	26 – 35 tahun	18	56,3
3.	36 – 45 tahun	5	15,7
4.	Di atas 46 tahun	3	9,4
Total		32	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 26– 35 tahun yakni sebanyak 18 orang (56,3%), kemudian disusul responden yang berusia diatas 46 tahun dengan jumlah responden sebanyak 3 orang (9,4%).

c. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

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

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

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	4	12,5
2.	D-III	8	25
3.	Strata-1	18	56,3
4.	Strata-2	2	6,3
Total		32	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 18 orang atau 56,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. ASWATA adalah Sarjana.

2. Analisa Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah kinerja karyawan, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan

tanggapan responden mengenai variabel kompensasi, dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. ASWATA yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi
PT. ASWATA

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	68,8	10	31,3	0	0	0	0	0	0	32	100
2	14	43,8	16	50	2	6,2	0	0	0	0	32	100
3	15	46,9	13	40,6	4	12,5	0	0	0	0	32	100
4	18	56,3	13	40,6	1	3,1	0	0	0	0	32	100
5	19	59,4	13	40,6	0	0	0	0	0	0	32	100
6	18	56,3	12	37,5	2	6,2	0	0	0	0	32	100
7	20	62,5	9	28,1	3	9,4	0	0	0	0	32	100
8	16	50	13	40,6	3	9,4	0	0	0	0	32	100
9	16	50	16	50	0	3,1	0	0	0	0	32	100
10	17	53,1	13	40,6	2	6,2	0	0	0	0	32	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 68,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
3. Dari jawaban ketiga mengenai imbalan yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,9%
4. Dari jawaban keempat mengenai perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%

5. Dari jawaban kelima mengenai gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,4%
6. Dari jawaban keenam mengenai gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan saya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bonus dari perusahaan apabila telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai biaya pengobatan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kompensasi yang ada pada PT. ASWATA dengan jumlah responden sebanyak 32 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi
PT. ASWATA

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	59,4	12	37,5	1	3,1	0	0	0	0	32	100
2	16	50	13	40,6	3	9,4	0	0	0	0	32	100
3	10	31,3	20	62,5	2	6,2	0	0	0	0	32	100
4	13	40,6	17	53,1	2	6,2	0	0	0	0	32	100
5	19	59,4	12	37,5	1	3,1	0	0	0	0	32	100
6	20	62,5	11	34,4	1	3,1	0	0	0	0	32	100
7	21	65,6	10	31,3	1	3,1	0	0	0	0	32	100
8	12	37,5	16	50	4	12,5	0	0	0	0	32	100
9	18	56,3	13	40,6	1	3,1	0	0	0	0	32	100
10	16	50	13	40,6	3	9,4	0	0	0	0	32	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai kemajuan perusahaan memberikan semangat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai karyawan lebih giat bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
3. Dari jawaban ketiga mengenai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh atasan saya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 62,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
5. Dari jawaban kelima mengenai Hasil kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,4%

6. Dari jawaban keenam mengenai melakukan dengan penuh tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bekerja keras agar mendapat penghargaan dari atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,3%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mencapai kesuksesan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Tunjangan dapat memotivasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel motivasi yang ada pada PT. ASWATA dengan jumlah responden sebanyak 32 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar dalam menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja
PT. ASWATA

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	53,1	12	37,5	3	9,4	0	0	0	0	32	100
2	18	56,3	11	34,4	3	9,4	0	0	0	0	32	100
3	15	46,9	17	53,1	2	6,2	0	0	0	0	32	100
4	18	56,3	12	37,5	2	6,2	0	0	0	0	32	100
5	17	53,1	14	43,8	1	3,1	0	0	0	0	32	100
6	18	56,3	13	40,6	1	3,1	0	0	0	0	32	100
7	16	50	15	46,9	1	3,1	0	0	0	0	32	100
8	14	43,8	15	46,9	3	9,4	0	0	0	0	32	100
9	17	53,1	13	40,6	2	6,2	0	0	0	0	32	100
10	18	56,3	12	37,5	2	6,2	0	0	0	0	32	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%
2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan dengan benar dan teliti, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kuantitas atau jumlah kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai pengetahuan akan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%
6. Dari jawaban keenam mengenai datang ke tempat kerja tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai kreativitas dalam pekerjaan , responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 46,9%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai saling menghargai satu sama lain, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai terdapat kerjasama, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel prestasi kerja yang ada pada PT. ASWATA dengan jumlah responden sebanyak 32 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

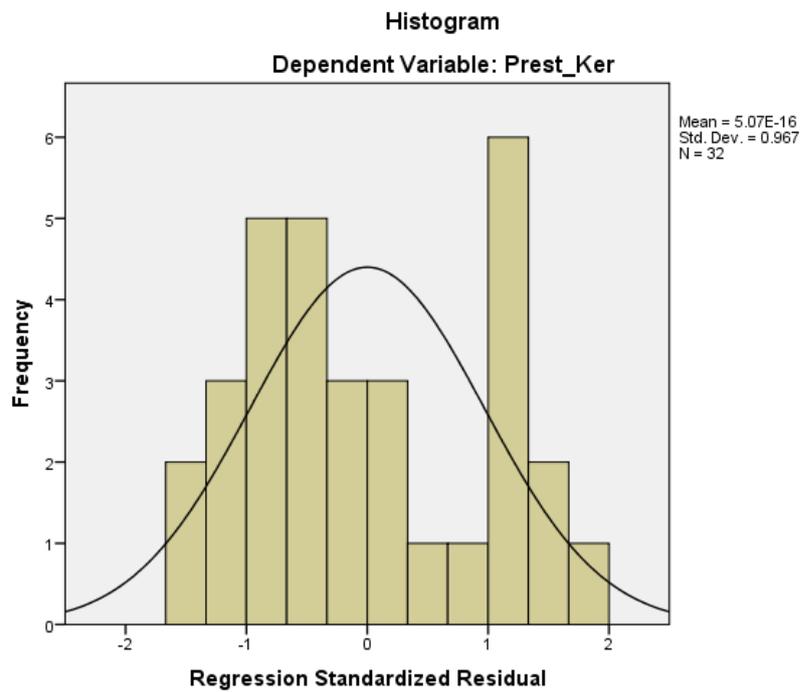
3. Hasil Penelitian

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

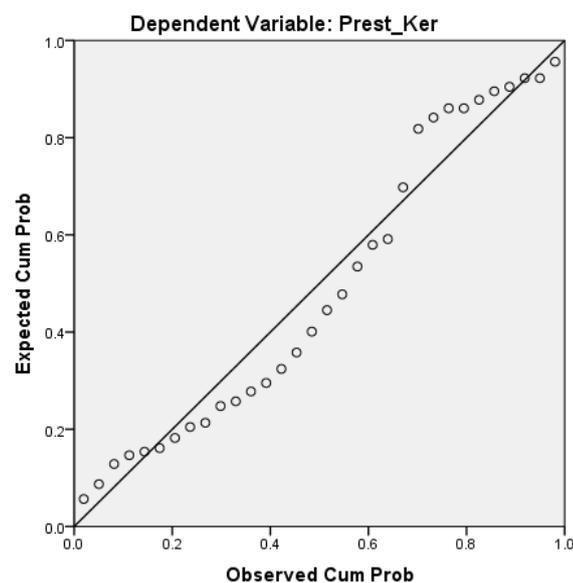
Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Grafik Histogram



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

Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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

2) Uji Autokorelasi

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

Tabel 4.7
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.903 ^a	.815	.802	1.35393	.815	63.748	2	29	.000	2.064

a. Predictors: (Constant), Motiv, Kompen

b. Dependent Variable: Prest_Ker

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 2.064. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 40. Jadi nilai d_l sebesar 1,100 dan d_u sebesar 1,351. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai d_u dan lebih kecil dari nilai $(4-d_u = 4-1,351 = 2,649)$ yaitu $1,351 < 2,064 < 2,649$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada

variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kompen	.882	.565	.294	.269	3.718
Motiv	.853	.405	.191	.269	3.718

a. Dependent Variable: Prest_Ker

Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,269 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,718 lebih kecil dari 10.
- b. Motivasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,269 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,718 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari

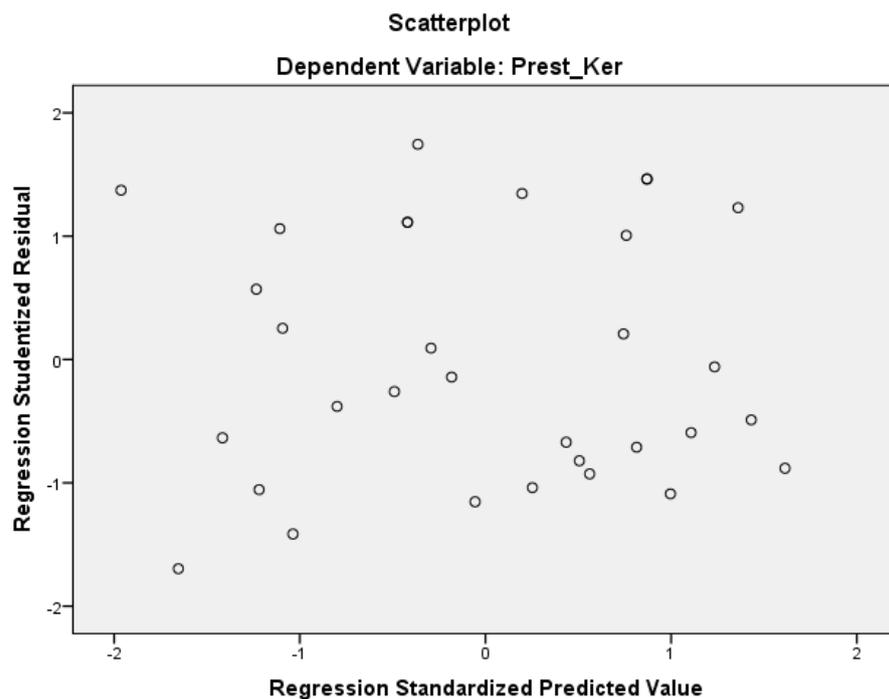
10, maka artinya data variabel kompensasi dan motivasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

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

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

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas



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

b. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	6.758	3.415		1.979	.057		
	Kompen	.500	.136	.568	3.683	.001	.269	3.718
	Motiv	.347	.146	.368	2.386	.024	.269	3.718

a. Dependent Variable: Prest_Ker

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 6,758 + 0,500X_1 + 0,347 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

2) Konstanta = 6,758.

Jika variabel kompensasi dan motivasi diasumsikan tetap maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 6,758.

3) Koefisien Kompensasi X_1

Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,500. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi akan diikuti terjadi kenaikan prestasi kerja sebesar 0,500.

4) Koefisien Motivasi X_2

Nilai koefisien motivasi menunjukkan angka sebesar 0,347. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi akan di ikuti dengan terjadi kenaikan prestasi kerja sebesar 0,347.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

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

Tabel 4.10
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.758	3.415		1.979	.057
Kompen	.500	.136	.568	3.683	.001
Motiv	.347	.146	.368	2.386	.024

a. Dependent Variable: Prest_Ker

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} (3,683) > t_{tabel} (1,69) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} (2,386) > t_{tabel} (1,69) dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kompensasi dan motivasi terhadap variabel terikat prestasi kerja secara

bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.715	2	116.857	63.748	.000 ^b
	Residual	53.160	29	1.833		
	Total	286.875	31			

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (63,748) > F_{tabel} (3,29)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai Adjusted R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.815	.802	1.35393	2.064

a. Predictors: (Constant), Motiv, Kompen

b. Dependent Variable: Prest_Ker

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,802 yang berarti bahwa ada hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,815 atau 81,5 % yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja

pegawai, sedangkan sisanya 18,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

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

1. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,683) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (kompensasi) maka akan tinggi (prestasi kerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Asri Warnanti (2014) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Mathis dan Jackson (2008 hal. 113) menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi

2. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,386) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung

arti bahwa makin tinggi (motivasi) maka akan tinggi (prestasi kerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Ninuk Setiawati (2014) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Hasibuan (2012 hal. 162) yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal

3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. ASWATA. Dengan nilai $F_{hitung} (63,748) > F_{tabel} (3,29)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,815 atau 81,5% yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan sisanya 18,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Penelitian ini didukung dengan teori Robbins (2008) motivasi merupakan proses yang berperan pada insentias, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. ASWATA. Responden pada penelitian ini berjumlah 32 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,683) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai .
2. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,386) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai .
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. ASWATA. Dengan nilai $F_{hitung} (63,748) > F_{tabel} (3,29)$ dengan tingkat signifikansi 0.000.
4. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh $R Square$ sebesar 0,815 atau 81,5% yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan sisanya 18,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Saran

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

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Ardana, K.I. Mujiati N. Utama, M.W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). *The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company, Limited, Islamabad*. International Journal of Economics and Management Sciences, 2(4), 10-19. 2012
- Asri Warnanti. (2014). *Pelatihan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Connusa Energindo* . GEMA, Th. XXVI/48/Februari 2014 - Juli 2014
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Eka Suryaningsih Wardani (2009) *Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar*. Skripsi Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moh. As'ad, (2009), *Perilaku Organisasi*, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty.
- Nasution. (2009). *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ninuk Setiawati. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Kotasamarinda*. eJournal Administrative Reform, Volume 2, Nomor 1, 2014
- Panggabean, Mutiara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia

- Purwanto. (2008). *Manajemen Strategi*. Jilid 2. Bandung: Yrama widya.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman. (2010). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU
- Veithzal Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.