

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.PD PAYA PINANG**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : SITI REZA NAZLI**  
**NPM : 1805160077**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, Tanggal 02 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

**MEMUTUSKAN**

Nama : SITI REZA NAZLI  
NPM : 1805160077  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PD PAYA PINANG  
Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**TIM PENGUJI**

**PENGUJI I**

(Assoc.Prof. JULITA,S.E.,M.Si)

**PENGUJI II**

(MUHAMMAD FAHMI,S.E.,M.M)

**Pembimbing**

(Dr.FAJAR PASARIBU,S.E.,M.Si)

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

(H. JANURI, SE, M.M, M.Si)

**Sekretaris**

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE, M.Si)





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SITI REZA NAZLI  
N.P.M : 1805160077  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PD PAYA  
PINANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

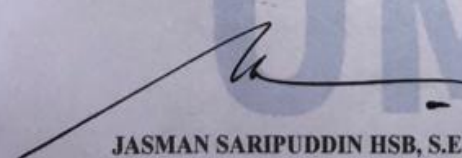
Medan, Agustus 2022


Pembimbing Skripsi

  
Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.  
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

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





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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Siti Reza Nazli  
NPM : 1805160077  
Dosen Pembimbing : Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PD Paya Pinang

| Item                          | Hasil Evaluasi   | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|--|---------|-------------|
| Bab 1                         | Idem   | 2/8/22  | [Signature] |
| Bab 2                         | Populasi dan Sampel Harus Jelas Sumbernya dari Mana                |         | [Signature] |
| Bab 3                         | Harap Menggunakan Teori-Teori terbaru minimal 20 tahun terakhir    | 10/8/22 | [Signature] |
| Bab 4                         | Pembahasan Harap lebih diuraikan Agar Mudah di Pahami oleh Pembaca |         | [Signature] |
| Bab 5                         | Kesimpulan Harap diuraikan lnti Sari dari Masing - Masing Pengaruh | 16/8/22 | [Signature] |
| Daftar Pustaka                | Harap Menggunakan Mandaley   |         | [Signature] |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Acc Meju Sidang Meja Hijau   | 20/8/22 | [Signature] |

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si



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

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : SITI REZA NAZLI

NPM : 1805160077

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PD Paya Pinang” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

**Yang Menyatakan**



**SITI REZA NAZLI**

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PD Paya Pinang**

**Siti Reza Nazli**

Program Studi Manajemen

[sitireza0409@gmail.com](mailto:sitireza0409@gmail.com)

Kinerja karyawan pada dasarnya mencakup hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kemampuan, keahlian dan motivasi kerja serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang berjumlah 34 karyawan. Sampel yang di ambil dengan menggunakan *sampling* jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan kuisisioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS (versi 25.00). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang. Selanjutnya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang. Secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan**

## ABSTRACT

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PD Paya Pinang**

**Siti Reza Nazli**

Program Studi Manajemen

[sitireza0409@gmail.com](mailto:sitireza0409@gmail.com)

*Employee performance basically includes the work produced by employees. Increased employee performance is influenced by various factors, including ability, expertise and work motivation as well as compensation provided by the company. The purpose of this study was to determine whether compensation and work motivation affect employee performance at PT. PD Paya Pinang. The method used in this study uses an associative and quantitative approach. The population of this study consisted of all employees totaling 34 employees. Samples were taken using saturated sampling where all members of the population were sampled. Data collection techniques used are interviews, documentation and questionnaires. The data analysis technique used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, t test, f test and coefficient of determination. Data processing in this study using SPSS software (version 25.00). Based on the results of the study, it shows that the partial compensation has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. PD Paya Pinang. Furthermore, work motivation partially has a positive but not significant effect on employee performance at PT. PD Paya Pinang. Simultaneously, compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. PD Paya Pinang.*

***Keywords: compensation, work motivation and employee performance***

## KATA PENGANTAR



*Asalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan mengucapkan Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta shalawat dan salam kita panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW dan syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Skripsi ini disusun merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-1 dan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PD Paya Pinang”**

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta petunjuk dari bapak/ibu dosen pembimbing. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ingin mengucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan baik secara moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda Samijan dan Ibunda Amiyati tercinta dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta doa maupun dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.



2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E.,M.M.,M.S.i. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin HSB, S.E. M. Si. selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M,Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr.Fajar Pasaribu, SE., M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
10. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi.

11. Kepada Ibu Dr.Hj Nur Asmara Diah dan Bapak H. Syahrul Abdi selaku Pimpinan kantor PT.PD Paya Pinang Group.
12. Bapak Irhamir Rahman Nasution SP, MSc, Selaku Manager Kantor PT.PD Paya Pinang Group yang telah memberikan saya kesempatan dalam melaksanakan skripsi.
13. Seluruh staf dan karyawan PT.PD Paya Pinang Group yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan penyajian skripsi
14. Kepada Sahabat Seperjuangan Albanary, Dhiya, Tifani, Riska, Dafani, Amalia, Intan, Shinta, Nanda serta Grup seganjil keluarga kecil yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan rekan mahasiswa dan para pembacanya. Semoga ALLAH SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

*Walaikumu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Agustus 2022

Penulis

**SITI REZA NAZLI**  
**NPM : 1805160077**

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| <b>ABSTRAK</b> .....   | i    |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | ii   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....  | iii  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....  | vi   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....   | viii |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....  | ix   |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....   | 1    |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....   | 1    |
| 1.2 Identifikasi Masalah .....   | 5    |
| 1.3 Batasan Masalah .....  | 5    |
| 1.4 Rumusan Masalah .....  | 5    |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....  | 6    |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....   | 6    |
| <b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....  | 8    |
| 2.1 Landasan Teori .....   | 8    |
| 2.1.1 Kinerja Karyawan .....   | 8    |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....                                    | 8    |
| 2.1.1.2 Tujuan Kinerja .....   | 10   |
| 2.1.1.3 Manfaat Kinerja .....  | 11   |
| 2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....                        | 13   |
| 2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan .....                                     | 15   |
| 2.1.2 Kompensasi .....   | 17   |
| 2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....  | 17   |
| 2.1.2.2 Tujuan Kompensasi .....  | 19   |
| 2.1.2.3 Manfaat Kompensasi .....   | 21   |
| 2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....                     | 22   |
| 2.1.2.5 Indikator Kompensasi .....   | 24   |
| 2.1.3 Motivasi Kinerja .....   | 26   |
| 2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kinerja .....                                    | 26   |
| 2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kinerja .....  | 27   |
| 2.1.2.3 Manfaat Motivasi Kinerja .....                                       | 28   |
| 2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja .....               | 29   |
| 2.1.2.5 Indikator Motivasi Kinerja .....                                     | 31   |
| 2.2 Kerangka Konseptual .....  | 32   |
| 2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawa .....                     | 32   |
| 2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....                | 34   |
| 2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 36   |
| 2.3 Hipotesis .....  | 38   |
| <b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....   | 39   |
| 3.1 Pendekatan Penelitian .....  | 39   |
| 3.2 Definisi Operasional .....   | 39   |
| 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....  | 41   |
| 3.3.1 Tempat Penelitian .....  | 41   |
| 3.3.2 Waktu Penelitian .....   | 41   |
| 3.4 Populasi dan Sampel .....  | 42   |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.4.1 Populasi.....  | 42        |
| 3.4.2 Sampel.....  | 43        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data.....   | 43        |
| 3.5.1 Dokumentasi .....  | 43        |
| 3.5.2 Wawancara.....   | 44        |
| 3.5.3 Kuisisioner.....   | 44        |
| 3.6 Teknik Pengujian Instrumen .....   | 45        |
| 3.6.1 Uji Validitas .....  | 45        |
| 3.6.2 Uji Reabilitas .....   | 47        |
| 3.7 Teknik Analisis Data.....  | 48        |
| 3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....  | 48        |
| 3.7.1.1 Uji Normalitas.....  | 48        |
| 3.7.1.2 Uji Multikolinearitas .....  | 48        |
| 3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas .....   | 49        |
| 3.8 Regresi Linear Berganda.....   | 49        |
| 3.9 Pengujian Hipotesis.....   | 50        |
| 3.9.1 Uji Persial (Uji t) .....  | 50        |
| 3.9.2 Uji Simultan (Uji f) .....   | 51        |
| 3.10 Koefisien Determinasi.....  | 52        |
| <b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                           | <b>54</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian .....   | 54        |
| 4.1.1 Deskripsi Hasil.....   | 54        |
| 4.1.2 Karakteristik Identitas Responden .....                                | 55        |
| 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....                                       | 56        |
| 4.3 Teknik Analisis Data.....  | 63        |
| 4.3.1 Uji Asumsi Klasik .....  | 63        |
| 4.3.1.1 Uji Normalitas.....  | 63        |
| 4.3.1.2 Uji Multikolineritas.....  | 65        |
| 4.3.1.3 Uji Heterokedastisitas .....   | 66        |
| 4.4 Regresi Linear Berganda.....   | 67        |
| 4.5 Pengujian Hipotesis.....   | 68        |
| 4.5.1 Uji Persial (Uji t) .....  | 69        |
| 4.5.2 Uji Simultan (Uji f) .....   | 70        |
| 4.6 Koefisien Determinasi .....  | 71        |
| 4.7 Pembahasan.....  | 72        |
| 4.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....                    | 72        |
| 4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....                 | 73        |
| 4.7.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 74        |
| <b>BAB 5 PENUTUP .....</b>   | <b>76</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....   | 76        |
| 5.2 Saran.....   | 76        |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian.....   | 77        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>  |           |
| <b>LAMPIRAN</b>  |           |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....               | 37 |
| Gambar 4.1 Hasil Normalitas Grafik Histogram ..... | 64 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot .....     | 65 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....      | 67 |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....  | 40 |
| Tabel 3.2 Indikator Kompensasi .....                                    | 40 |
| Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja.....                                 | 41 |
| Tabel 3.4 Jadwal Rencana Penelitian dan Waktu Penelitian .....          | 42 |
| Tabel 3.5 Daftar Karyawan Kantor PT.PD Paya Pinang .....                | 43 |
| Tabel 3.6 Skala Likert .....  | 44 |
| Tabel 3.7 hasil uji validitas Kompensasi .....                          | 46 |
| Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Motivasi .....                            | 46 |
| Tabel 3.9 Hasil Uji Validitaas Kinerja.....                             | 46 |
| Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas .....                                   | 47 |
| Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert .....                                 | 54 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 55 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                 | 55 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 56 |
| Tabel 4.5 Penyajian Data Variabel Kompensasi .....                      | 57 |
| Tabel 4.6 Penyajian Data Variabel Motivasi .....                        | 59 |
| Tabel 4.7 Penyajian Data Variabel Kinerja.....                          | 61 |
| Tabel 4.8 Uji Normalitas Kolmograf-Smirnov .....                        | 63 |
| Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....                                    | 66 |
| Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda.....                             | 68 |
| Tabel 4.11 Uji Persial (Uji t) .....                                    | 69 |
| Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji f) .....                                   | 71 |
| Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi .....                              | 71 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting, keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu sumber daya manusianya, setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tercapainya suatu tujuan organisasi.

Peranan Organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan untuk organisasi ataupun perusahaan, mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan maupun akan tetap dapat bertahan.

Perusahaan agar dapat bertahan dan bersaing maka perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan sarana dan prasarana yang lengkap tetapi juga harus memiliki visi dan misi dari perusahaan untuk mencapainya suatu tujuan dan sasaran perusahaan. Untuk menangani suatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik, perusahaan juga harus mampu mendorong karyawannya untuk bisa mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang ada dalam diri masing-masing.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan keterampilan yang ditunjukkan oleh seseorang ketika mengerjakan intruksi dalam pekerjaannya.

Kinerja dikatakan baik dan memuaskan ketika tujuan yang dicapai telah memenuhi kriteria operasional perusahaan yang telah ditetapkan, hasil kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting untuk dinilai untuk mengetahui hasil kinerja karyawan. Apabila nilai kerja karyawan harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai yang nyata dari program kerja karyawan tersebut

Salah satu faktor yang bisa mendorong kinerja kerja ialah motivasi kerja untuk karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu memiliki semangat dan tanggung jawab penuh dalam melakukan semua kewajibannya. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki motivasi tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya, akan susah untuk bekerja dengan bagus dan sulit untuk memiliki rasa tanggung jawab walaupun karyawan tersebut mempunyai kepandaian dalam mengerjakan sesuatu yang baik.

Permasalahan kinerja karyawan dikantor Paya Pinang setelah penulis amati ialah masih belum diatasi secara serius, seperti masalah menyelesaikan pekerjaan yang tidak tepat waktu, kurangnya inisiatif dari karyawan untuk memotivasi kerja dirinya sendiri, Produktivitas yang menurun dan rendahnya disiplin karyawan seperti datang terlambat dan kurangnya komunikasi antar karyawan . Jika komunikasi di suatu perusahaan buruk maka akan ada banyak masalah kinerja karyawan yang terjadi, apalagi jika komunikasi mengenai pekerjaan bisa menjadi sulit karena beberapa masalah, karyawan bisa menjadi peribadi yang egois yaitu lebih mementingkan diri sendiri, susah bekerja dengan orang lain ataupun tidak memiliki semangat dalam bekerja.



Penting bagi perusahaan tahu apa yang terjadi didalam perusahaan, mendengar keluhan para karyawan dan menciptakan komunikasi yang baik untuk memudahkan perusahaan menemukan apa saja permasalahan yang terjadi pada karyawan. Perusahaan juga harus menyadari bahwa akan selalu ada masalah dengan pola dan kebiasaan karyawan yang beragam, maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan kayawannya.

Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung contohnya secara tidak langsung yang berupa penghargaan yang diberikan kepada karyawannya. Kompensasi harus diistimewakan dari gaji dan upah, karena rancangan kompensasi tidak serupa dengan konsep gaji dan upah. Gaji dan upah ialah salah satu bentuk wujud atas pemberian kompensasi upah atau gaji yang harus menekankan balas jasa yang bersifat finansial ataupun non finansial.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di kantor PT.PD Paya Pinang. Mengenai kompensasi masih belum diatasi secara serius, seperti masih ada beberapa karyawan dalam pemberian kompensasi yang diberikan dirasa tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Masih adanya beberapa karyawan yang merasa pembeian kompensasi tidak sesuai dengan harapan, dimana pemberian bonus yang tidak seuai dengan penambahan jam kerja.

Kebijakan kompensasi selain untuk memberi imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang di lakukan atau yang dikerjakan karyawan merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Karena itu pemberian kompensasi perlu mendapatkan perhatian khusus dan dilakukan atas

landasan kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

Motivasi kerja merupakan suatu inspirasi yang membuat seseorang berantusias dalam bekerja karena kebutuhannya terwujud. Dalam arti lain motivasi juga bisa disebut sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk memicu dan memusatkan karakter atau tindakan yang akan dilakukan.

Motivasi kerja memiliki andil yang sangat besar dan berdampak terhadap tingkat kemampuan pekerjaan karyawan sebab adanya motivasi kerja dari pada karyawan maka kewajiban pekerjaan tercatat tidak akan terlaksana dengan baik dan bijak. Pembahasan mengenai motivasi karyawan tidak mudah sebab dalam diri karyawan terdapat kemauan, keperluan dan impian yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain.

Motivasi yang diberikan oleh kantor PT.PD Paya Pinang masih belum diatasi secara serius, seperti masalah minimnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu.

PT.PD Paya Pinang merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang berorientasi dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan karet yang berada di Sumatera utara dan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, maka dalam menjalankan aktivitas sehari-harinya tentu saja perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan agar perusahaan tetap *survive*. Maka dari itu, maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui tentang bagaimana kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kineja Karyawan Pada PT.PD Paya Pinang”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan deskripsi latar belakang diatas bahwa dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih ada beberapa karyawan dalam pemberian kompensasi yang diberikan dirasa tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
2. Minimnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu.
3. Kinerja karyawan yang belum optimal dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan

### **1.3 Batasan Masalah**

Didalam suatu perusahaan kerap ditemukan banyak berbagai masalah yang kerap terjadi, hingga penulis membatasi permasalahan pada variabel kompensasi yang membahas tentang kompensasi finansial dan motivasi kerja serta kinerja karyawan. Supaya tidak meluas serta melenceng dari ulasan yang telah dibuat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Bersumber pada rumusan permasalahan tersebut sehingga penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT.PD Paya Pinang
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT.PD Paya Pinang
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT.PD Paya Pinang

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di kantor PT.PD Paya Pinang
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di kantor PT.PD Paya Pinang
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di kantor PT.PD Paya Pinang

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari Penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis
  - a. Dengan adanya penelitian ini bisa menaikkan pengetahuan serta pemahaman untuk penulis dalam pengetahuan Kompensasi dan Motivasi Kerja, tidak hanya itu penelitian ini juga buat meningkatkan penelitian terdahulu.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi perusahaan

dapat menjadi masukan pada pihak perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan dan sebagai masukan untuk perusahaan agar lebih memperhatikan kinerja karyawannya. Dan berguna dalam penataan program pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paja Pinang

### b. Bagi Universitas

Penelitian ini untuk menambah literature kepustakaan dalam penelitian manajemen khususnya penelitian dalam kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi serta bahan rujukan peneliti selanjutnya supaya dapat lebih mudah dalam pengerjaannya serta menjadi motivasi kepada peneliti selanjutnya agar bisa lebih baik dalam pengerjaannya.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang bagi dimensi yang berlaku guna pekerjaan yang bersangkutan. Maksudnya apabila sikap seorang membagikan hasil pekerjaan yang cocok dengan standart ataupun kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan hingga kinerjanya terkategori baik, serra bila kebalikannya berarti kinerjanya kurang baik (Damayanti et al., 2013).

Menurut Faustyna & Jumani (2017) kinerja ialah guna dari kecakapan, motivasi serta presepsi peranan. Tiap perusahaan baik perusahaan jasa ataupun industry menginginkan supaya perusahaannya bisa terus bersaing erta survive. Perihal ini pasti akan di dorong oleh kenaikan secara kuantitas ataupun mutu dari hasil yang optimal.

Menurut Pulungan (2017) kinerja ialah pencapaian kerja yang diperoleh seseorang karyawan dengan wewenang dan rasa tanggung jawab serta dalam rangka upaya menggapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Pasaribu et al. (2021) Kinerja (*Performance*) merupakan hasil kerja yang bisa ditampilkan ataupun penampilan kerja seseorang. Dengan demikian kinerja seseorang karyawan bisa diukur dari hasil aktivitas dalam kurun waktu tertentu.

Sementara itu menurut Arda (2017) kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan seseorang karyawan sepanjang periode tertentu dibanding dengan standar atau sasaran yang sudah dditetapkan terlebih dulu serta diresmikan bersama.

Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun kelompok orang dalam sesuatu perusahaan, sama seperti wewenang serta tanggung jawab sendiri-sendiri. Dalam rangka upaya menggapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara sah tidak melanggar hukum serta sesuai dengan norma serta etika (Muis et al., 2018).

Menurut Kasmir (2016) Penilaian kinerja ialah suatu sistem yang dicoba secara periodik guna meninjau serta mengevaluasi kineja orang. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan bisa menampilkan prestasi kerja para karyawan secara teratur serta tertib. Sehingga bisa membagikan khasiat untuk pemberian kompensasi serta motivasi. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan sepanjang priode tertentu, Ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen, 2017).

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu karyawan dalam sebuah perusahaan dan digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan atau target dalam perushaan tersebut.

### **2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan**

Adapun tujuan kinerja karyawan menurut Dharma (2018) adalah untuk mengembangkan kemampuan dan menyediakan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran yang dinyatakan dalam bentuk target dan memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

Sedangkan tujuan kinerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Guna membenarkan mutu pekerjaan maksudnya dengan melaksanakan evaluasi terhadap kinerja, hingga manajemen perusahaan hendak mengetahui dimana kelemahan karyawan serta sistem yang digunakan.

2. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil evaluasi kinerja digunakan dalam memastikan jenjang karir seseorang. Maksudnya untuk mereka yang hadapi kenaikan kinerja hingga hendak dicoba promosi jabatan ataupun kepangkatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

3. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja dalam pelatihan serta pengembangan arinya merupakan untuk karyawan yang mempunyai keahlian ataupun kemampuan yang kurang, butuh diberikan pelatiha, agar sanggup meningkatkan kinerjanya.



#### 4. Menerapkan sanksi

Disamping membagikan macam keuntungan untuk karyawan, evaluasi kinerja ialah hasilitas guna membagikan hukuman atas kinerja karyawan yang menyusut.

#### 5. Budaya kerja

Maksudnya dengan terdapat evaluasi kinerja higgga hendak terciptanya budaya yang menghargai mutu kerja. Karyawan tidak bisa bekerja dengan seenaknya, namun wajib berupaya tingkatnya kinerjanya.

#### 6. Kesempatan kerja adil

Dengan melaksanakan sistem kinerja yang baik hendak membagikan rasa keadilan untuk segala karyawan. Maksudnya untuk mereka yang mempunyai kinerja baik, hendak mendapatkan balas jasa atas jerih payahnya tingkatkan kinerja.

#### 7. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil evaluasi kerja serta ddigunakan agar dalam mengukur gaya guna komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan hendak bisa mengoreksi gimana sepatutnya melaksanakan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

### **2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan**

Adapun manfaat penilaian kinerja karyawan menurut Karomah & Aldiansyah (2019) adalah :

1. Selaku bahwa dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian serta besarnya balas jasa.

2. Selaku dasar guna mengevaluasi efektifitas segala aktivitas dalam perusahaan.
3. Guna untuk mengukur sepanjang mana seseorang karyawan bisa menuntaskan pekerjaannya.
4. Selaku penanda dalam memastikan kebutuhan latihan untuk karyawan yang terletak didalam perusahaan
5. Selaku dasar dalam mengevaluasi program latihan serta ke efektifan agenda kerja, struktur organisasi, keadaan kerja, gaya pengawasan serta pengawan
6. Selaku guna untuk perlengkapan dan bisa memandang kekurangan ataupun kelemahan serta tingkatkan kemampuan
7. Selaku guna untuk perlengkapan untuk tingkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
8. Selaku kriteria memastikan pilihan serta penempatan karyawan
9. Selaku bahwa untuk membentuulkan ataupun meningkatkan penjelasan tugas (*job description*)
10. Selaku untuk perlengkapan guna untuk memperbaiki ataupun mengembangkan kecakapan karyawan

Sedangkan Menurut Robbins (2014) manfaat kinerja ialah :

1. Membagikan masukkan yang berarti untuk pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, semacam promosi, serta ikatan kerjan maupun transfer
2. Mengenali daya guna pilih atau penempatan karyawan baru serta program pembelajaran dan latihan

3. Mengenali kebutuhan pelatihan serta pengembangan lewat penilaian kinerja dalam menunjuk dengan pas keahlian serta kompensasi karyawan yang tidak mencukupi, setelah itu bisa dikembangkan serta diperbaiki lewat pogram.
4. Digunakan selaku untuk alokasi ganjaran semacam peningkatan pendapatan, pemberian insentif serta imbalan yang lain.
5. Membagikan umpan balik kepada karyawan lewat gimana pemikiran perusahaan hendak kinerja mereka.

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

##### **1. Sarana Kantor**

Sarana kantor ialah fasilitas yang mendukung seseorang karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerjanya dengan baik membagikan sarana yang mencukupi, pasti perihal ini hendak merendahkan kinerja karyawan. Bila seseorang merupakan star-up yang baru saja meakili usaha, hendak lebih baik bila perihal ini dipaparkan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga merek ketahui serta siap bekerja dengan keadaan sarana yang kurang mencukupi.

##### **2. Area Kerja**

Area kerja ialah aspek yang sangat berarti, sebab nyaris 80% karyawan resign bila area kerja mereka tidak baik. Area kerja yang baik mempunyai ruang kerja yang lumayan luas, penerangan yang sempurna serta temperatur hawa yang cocok dengan luas ruangan kerja karyawan.

### 3. Prioritas Kerja

Bagikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan hendak merasa kebingungan bila membagikan banyak tugas kepada mereka namun tidak membagikan skala prioritas yang jelas, setelah itu perkenankan mereka mengerjakan pekerjaan satu demi satu dengan timeline yang telah kamu tentukan serta jangan meningkatkan tugas yang lain saat sebelum pekerjaan tersebut dituntaskan.

### 4. Supportive Boss

Selaku atasan yang baik wajib ingat “mencermati” komentar serta pemikiran karyawan. Bagikan sokongan kepada mereka guna mengemukakan komentar serta ide-ide baru pada dikala meeting, ajak mereka guna “ikut serta” dalam proyek yang lagi kamu kerjakan. Wajib membagikan ruang kepada mereka buat belajar serta berkreasi pada bidang yang mereka minati biar mereka bisa mengasa ilmunya, karena jika memerlukan skill tersebut maka atasan dapat memakai tenaga mereka tanpa wajib merekrut karyawan baru serta pasti saja perihal ini hendak menguntungkan perusahaan.

### 5. Bonus

Sebagian besar karyawan hendak bekerja dengan bahagia hati apabila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan dapat diawali dari perihal yang simple semacam pujian dari atasan apalagi berbentuk bonus. Bonus ini bisa di bagikan kepada karyawan yang memanglah benar-benar sanggup bekerja dengan baik cocok dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan tersebut

terdapat baiknya bila disaksikan oleh karyawan yang lain. Tujuannya guna untuk memotivasi karyawan yang lain.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) kinerja dipengaruhi oleh 3

Faktor yaitu :

1. Faktor Psikologis

Yang terdiri dari anggapan, attitude ( perilaku), personallity (karakter), pembelajaran serta motivasi

2. Faktor Individual

yang terdiri dari keahlian serta kemampuan, demografi serta latar belakang

3. Faktor Perusahaan

Yang terdiri dari sumber energi, kepemimpinan, struktur,job serta penghargaan

### **2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) Indikator kinerja karyawan antara lain adalah :

1. Mutu Kerja

Mutu kerja merupakan mutu yang wajib dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang wajib dituntaskan serta yang wajib dicapai oleh karyawan

### 3. Sikap dalam bekerja

Sikap atau perilaku karyawan saat bekerja terhadap perusahaan atau terhadap pekerja lain dan sikap karyawan saat melakukan kerja sama terhadap karyawan lain

### 4. Hambatan dalam bekerja. Apakah bisa diandalkan atau tidak

Maksudnya ialah karyawan apakah bisa mengikuti instruksi, dan mempunyai inisiatif atau hati hati dalam bekerja serta giat dalam bekerja

Menurut Hasibuan (2014) Indikator-indikator dalam kinerja antara lain yaitu:

#### 1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, serta perusahaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan melindungi serta membela perusahaan di dalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

#### 2. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya penuh perjanjian baik untuk diri sendiri ataupun kepada orang lain maupun kepada bawahannya.

#### 3. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang terdapat serta melakukan pekerjaannya cocok dengan perusahaan yang diberikan kepadanya.

#### 4. Kerjasama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi serta bekerja sama dengan karyawan yang lain secara vertical ataupun diluar pekerjaan hendak terus menjadi lebih baik.

#### 5. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam bertanggung jawab dalam kebijakan, pekerjaannya, serta hasil kerjanya, anjuran serta prasarana yang digunakannya dan sikap kerjanya.

### **2.1.2 Kompensasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Lubis et al., (2021) Kompensasi ialah seluruh wujud pembayaran ataupun imbalan yang diterima karyawan atas donasi yang sudah dibrikan karyawannya kepada perusahaan. Menurut Harahap & Khair (2019) juga mengemukakan bahwasannya Kompensasi ialah seluruh kategori penghargaan yang berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan secara setimpal serta adil atas bantuan mereka dalam menggapai tujuan perusahaan. Besar kecilnya pemberian suatu kompensasi tidak bisa ditetapkan begitu saja tanpa mengestimasi pertumbuhan kondisi kurang lebih yang mengelilingi gerak perusahaan.

Kompensasi adalah ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan ataupun organisasi baik berupa wujud finansial yang berupa uang ataupun non finansial dalam kurun waktu yang bersamaan

Menurut Handayani (2015) Kompensasi adalah segala suatu yang diterima para karyawan atas hasil kerjanya selaku imbalan balas jasa baik

berbentuk finansial maupun non finansial untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan selaku balas jasa buat kerja karyawan (Irfan, 2018).

Adapun menurut Jufrizen (2016) Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh seseorang pemberi kerja kepada seorang penerima kerja yang dibayarkan dalam wujud uang tunai serta tunai serta ketentuan yang lain. Harahap & Khair (2019) mengungkapkan kompensasi merupakan seluruh tipe penghargaan yang berbentuk duit ataupun bukan duit yang diberikan kepada karyawan secara layak serta adil atas jasa mereka dalam menggapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Agusra et al. (2021) kompensasi memegang peranan yang bernilai, sebab salah satu orang bekerja ialah untuk penuhi kebutuhan hidupnya, serta bisa tingkatkan kesejahteraan hidupnya dengan imbalan yang diterimanya dari pekerja. Kompensasi yang diberikan bertujuan dalam menekan karyawan supaya lebih aktif, tekun, disiplin dalam bekerja, dan menolong terciptanya pemahaman bersama antar karyawan dan dapat melaksanakan yang diperlukan oleh perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kompensasi adalah kompensasi mengarah kepada proses dan hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan, maksudnya kompensasi merupakan suatu yang diterima oleh karyawan dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.



### 2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan kompensasi menurut Sabrina (2021) yaitu:

1. Mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan

Sistem kompensasi membuat kesempatan kepada perusahaan buat mendapatkan karyawan ataupun tenaga kerja yang memenuhi syarat (*qualified*)

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Peranan sistem kompensasi sangat mempengaruhi terhadap kemauan bertahan para karyawan yang memenuhi ketentuan pada suatu perusahaan

3. Menjamin keadilan

Perusahaan wajib membayarkan karyawan imbalan yang layak serta sepadan atas hasil kinerja serta prestasi kerja mereka sepanjang posisi di dalam perusahaan

4. Menghargai sikap yang diinginkan

Nominal pemberian kompensasi kepada karyawan selaku bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan mereka.

Menurut Suwatno & Priansa (2018) tujuan kompensasi adalah

1. Disiplin
2. Menjamin keadilan
3. Motivasi
4. Ikatan kerja sama
5. Kepuasan kerja
6. Pengadaan efektif
7. Pengaruh permintaan

## 8. Pengaruh serikat

Menurut (Sutrisno, 2013) terdapat beberapa tujuan kompensasi yaitu:

### 1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang mencukupi merupakan sesuatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

### 2. Menjamin keadilan

Dengan terdapatnya sistem kompensasi yang baik hendak menjamin terbentuknya keadilan antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan hendak mendapatkan kompensasi yang cocok dengan tugas, jabatan, serta prestasi kerja.

### 3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik para karyawan hendak lebih bertahan bekerja di organisasi itu. Perihal ini berarti menghindari keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

### 4. Mendapatkan karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik hendak menarik lebih banyak calon karyawan hendak lebih banyak pula kesempatan buat memilih karyawan yang terbaik.

### 5. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik ialah tuntutan dari pemerintah sesuatu industri yang baik dituntut terdapatnya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

### 2.1.2.3 Manfaat Kompensasi

Banyaknya manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi menurut Kasmir (2016) yaitu sebagai berikut :

1. Loyalitas karyawan meningkat

Maksudnya dengan pemberian kompensasi yang benar hendak membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh serta meningkatkan rasa mempunyai perusahaan yang kian besar

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Maksudnya dengan pemberian kompensasi yang benar dan tepat karyawan hendaknya mematuhi seluruh kewajiban yang diberikan kepada perusahaan serta mematuhi seluruh peraturan yang diresmikan perusahaan

3. Motivasi kerja meningkat

Maksudnya dengan pemberian kompensasi yang tepat maka karyawan membuat bekerja semakin kokoh sehingga memacu karyawan untuk terus bekerja

4. Semangat kerja meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang tepat maka karyawan hendaknya terus menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan

5. Kinerja karyawan meningkat

Maksudnya dengan pemberian kompensasi yang benar sehingga karyawan hendak terus tingkatkan mutu kerjanya yang terdapat kesimpulan erta hendaknya tingkatkan prestasi kerja dan kinerjanya

#### 6. Konflik kerja dapat dikurangi

Maksudnya dengan pemberian kompensasi yang tepat hingga pertentangan di antara karyawan dengan pimpinan ataupun dengan karyawan bisa diminimalkan sehingga seluruh karyawan bekerja sama kian kompak.

Manfaat Kompensasi menurut Irbayuni (2012) sebagai berikut :

1. Kompensasi ddalam suatu perusahaan bisa jadi fitur pembayaran sumber energi manusia agar leih efisien serta kreatif dalam bekerja. Semakin kreatif seornng dalam bekerja, hingga terus menjadi besar kompensasi yang hendak karyawan terima, begitu pula kebalikannya.
2. Kompensasi bisa berperan selaku fitur dalam melindungi stabilitas perusahaan. Terus menjadi baik sistem kompensasi hingga terus menjadi terpelihara pula penyeimbang hak serta kewajiban dan keadilan antar pihak manajemen perusahaan dengan para karyawannya.

#### **2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Guna mencapai suatu keadilan dalam pemberian kompensasi sehingga ada beberapa faktor yang butuh di pahami dan dicermati dalam penetapan kompensasi menurut Handayani (2015) yaitu :

##### 1. Pendidikan

Faktor latar belakang pendidikan atau pembelajaran bisa digunakan selaku bahan pertimbangan menetapkan kompensasi sebab bersumber pada latar belakang pendidikan bisa dijadikan selaku tolak ukur

pemberian kompensasi yang cocok dengan jenjang pendidikan terakhir.

## 2. Pengalaman

Pengalaman ialah kondisi yang di peroleh seseorang dengan memandang serta merasakan langsung pekerjaan yang dialami, paham serta menguasai seluk beluk pekerjaannya. Pengalaman ini berbentuk pengetahuan dalam perihal pekerjaan perihal ini bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi. Sehingga bisa dilihat antara karyawan yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman.

## 3. Tanggungan

Tanggungan ialah beban yang wajib dipikul oleh karyawan. Tanggungan ini bisa dijadikan penentuan kompensasi, penetapan tanggungan yang diberikan sesuatu perusahaan umumnya diresmikan lewat kebijakan perusahaan tersebut.

## 4. Kondisi Ekonomi

Berhubungan dengan ongkos hidup dimana penetapkn kompensasi lewat penentuan batasan minumum bayaran hidup karyawan dengan syarat yang berlaku di perusahaan.

## 5. Kondisi Pekerjaan

Keadaan atau kondisi pekerjaan yakni perihal yang dijadikan aspek penentu kompensasi karena terdapat sebagian pekerjaan yang dalam penerapannya sangat susah serta beresiko, sehingga bisa mengancam keselamatan.

Sedangkan Menurut Sudaryo et al. (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain :

1. Tingkat biaya hidup masyarakat
2. Produktivitas atau prestasi
3. Kemampuan membayar dan kebijakan
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

#### **2.1.2.5 Indikator Kompensasi**

Adapun menurut Mangkunegara (2013) indikator-indikator kompensasi adalah :

1. Tingkat pembayaran

seberapa besar perusahaan membagikan bayaran atau jenis bayaran terhadap setiap karyawan

2. Kontrol pembayaran

Apakah pengawasan yang dicoba terhadap tiap pembayaran kompensasi

3. Tata cara pembayaran

Cara pembayaran metode kompensasi yang dicoba oleh pihak perusahaan

Sedangkan menurut Simamora (2015) indikator-indikator kompensasi antara lain :

1. Upah

Digunakan untuk mendapatkan bayaran yang kerap kali bagi para pekerja, upah pada biasanya berhubungan dengan tarif pendapatan per-jam serta pendapatan umumnya berlaku untuk tarif bayaran bulanan atau tahunan

## 2. Tunjangan

Asuransi kesehatan serta jiwa program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan serta tunjangan yang lain yang berhubungan dengan karyawan

## 3. Jumlah bonus yang lebih intensif dibandingkan diluar pendapatan upah

Yang diberikan oleh pihak perusahaan

## 4. Fasilitas pada biasanya berhubungan dengan kenikmatan seperti perusahaan mobil, tempat parkir.

Menurut Umar (2008) menjelaskan indikator kompensasi sebagai berikut :

### 1. Bonus

Pembayaran yang dibayarkan sekaligus memenuhi sasaran kinerja

### 2. Gaji

Imbalan yang ddi bagikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bertabiat teratur serta senantiasa tiap bulan meski tidak masuk kerja hingga pendapatan hendak senantiasa diterima secara penuh.

### 3. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja

### 4. Insentif

Penghargaan ataupun ganjaran yang diberikan dalam memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya besar, sifatnya tidak senantiasa ataupun sewaktu-waktu.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1. 3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri pribadi seorang dalam melaksanakan kegiatan tertentu agar menggapai sesuatu tujuan yang diidamkan (Jufrizen & Hadi, 2021). Motivasi Kerja bisa ditingkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan sehingga karyawan dapat menuntaskan tugas yang cocok dengan jabatan serta posisi mereka (Jufrizen & Noor, 2022).

Menurut Yusuf (2015) Motivasi merupakan cara untuk mempengaruhi ataupun mendorong dari luar terhadap suatu ataupun kelompok kerja agar mereka ingin melakukan suatu yang sudah terjalin. Motivasi untuk mendorong sebagai desakan natural untuk memuaskan serta mempertahankan kehidupan.

Menurut Gibson (2013) motivasi selaku proses yang menerangkan keseriusan, arah serta ketekunan seorang dalam menggapai tujuan. motivasi kerja ialah aktivitas yang menyebabkan, menyalurkan serta memelihara sikap manusia, motivasi kerja ini ialah subjek yang berarti untuk pemimpin, sebab bagi definisi pimpinan, sebab bagi definisi pimpinan wajib bekerja dengan serta lewat orang lain. Pimpinan butuh menguasai orang-orang berperilaku tertentu agar bisa mempengaruhinya dalam bekerja serta cocok dengan yang di idamkan perusahaan tersebut (Mujiatun 2015).

Sedangkan menurut Fahmi (2016) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan kegiatan sikap yang bekerja dalam usaha yang penuh kebutuhan-kebutuhan yang diidamkan. Tirtayasa (2019) menyemukakan



motivasi merupakan proses yang menerangkan keseriusan atau arah serta insensitas seorang dalam menggapai suatu tujuan. Motivasi salah satu perihai yang pengaruhi sikap manusia, motivasi di ucap selaku pendorong, kemauan, pendukung ataupun kebutuhan-kebutuhan yang bisa membuat seorang bergairah serta termotivasi dalam kurangi dan penuh dorongan diri sendiri (Bahri & Nisa, 2017).

Menurut Saripuddin & Handayani (2017) motivasi merupakan perilaku mental ataupun keadaan seorang dimana orang tersebut merasa tergerak melaksanakan sesuatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga bisa mempengaruhi terhadap keahlian serta kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Tupti & Azmi (2020) Motivasi berfungsi didalam perusahaan guna membangkitkan semangat kerja para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Motivasi dapat diartikan selaku kekuatan seorang yang bisa memunculkan tingkatan persistensi serta antusiasnya dalam melakukan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri orang itu sendiri ataupun dari luar (Titisari, 2014)

Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan perangsang kemauan seseorang yang ingin bekerja yang sesuai dengan perusahaan, sehingga dapat memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### **2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan merupakan guna mengganti sikap karyawan sama dengan kemauan

perusahaan. Bersumber pada penjelasan tersebut diatas, beikut bisa dikemukakan kalau dalam pemberian motivasi sesungguhnya tercantum arti jika setiap pegawai butuh diperlakukan dengan seluruh kelebihan, keterbatasan, serta kekurangan-kekurangan (Kadarisman, 2012)

Menurut Hasibuan (2014) Tujuan motivasi kerja adalah :

1. Mendorong gairah serta semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan loyalitas serta kestabilan karyawan pada perusahaan
4. Meningkatkan modal serta kepuasan kerja karyawan

Menurut Bismala et al. (2017) ada beberapa motivasi yang diberikan kepada karyawannya, antara lain :

1. Meningkatkan
  - Mengaktifkan, mendesak seseorang pada tujuan tertentu
2. Membetulkan moral kerja
  - Dengan membagikan orang kesempatan dalam berprestasi di perusahaan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan

### **2.1.3.2 Manfaat Motivasi Kerja**

Menurut Kadarisman (2013) menyatakan bahwa manfaat motivasi kerja adalah :

1. meningkatkan gairahserta meningkatkan semangat dalam bekerja
2. meningkatkan prestasi dalam bekerja
3. meningkatkan rasa tanggung jawab
4. meningkatkan produktivitas serta efesiensi dalam bekerja

5. meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan
6. meningkatkan disiplin kerja pada karyawan
7. mengganti sikap atau perilaku karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan

Manfaat motivasi menurut Agung et al. (2019) yaitu sebagai kekuatan seseorang untuk menimbulkan tingkat antusiasme dan presentasinya dalam melaksanakan kegiatan, baik itu bersumber dari dalam ataupun dari luar diri individu itu sendiri. Selain itu manfaat motivasi kerja adalah sebagai masukan baik itu dalam diri sendiri ataupun orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang ditentukan ddalam sebuah organisasi.

#### **2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Kadarisman (2013) yaitu :

1. Faktor intern : yang ada pada diri karyawan itu sendiri
2. Faktor ekstern : yang berasal dari luar diri karyawan

sedangkan menurut Yusuf (2015) Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu secara individual dan secara organisasi antara lain adalah :

Faktor yang sifatnya individual yaitu :

1. Kebutuhan-Kebutuhan (needs)
2. Perilaku ( attitudes)
3. Yang bersifat keahlian-keahlian (abilities)
4. Tujuan-tujuan (goals)

Sedangkan faktor yang bersifat organisasi yaitu :

1. Pembayaran ataupun pendapatan (pay)
2. Pujian (praise)
3. Pengawasan (supervision) keamanan pekerjaan (job security)
4. Sesama pekerja (co-workers)
5. Pekerjaan itu sendiri (job it self)

Menurut Sumardjo & Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan gimana pegawai berfikir tentang dirinya

2. Keluarga serta kebudayaan

Motivasi karyawan yang berprestasi bisa dipengaruhi oleh area sosial semacam orang tua atau keluarga maupun teman

3. Cita-cita serta aspirasi

Cita-cita ataupun aspirasi merupakan sesuai sasaran yang mau dicapai, maksudnya selaku tujuan yang diresmikan dalam sesuatu aktivitas yang memiliki arti untuk karyawan

4. Keadaan karyawan

Keadaan raga , jiwa serta psikologis karyawan sangat mempengaruhi aspek motivasi kerja sehingga selaku pimpinan perusahaan wajib lebih teliti memandang keadaan raga serta psikologis karyawan

5. Upaya pimpinan memotivasi karyawan

Merupakan gimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

### **2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Garaika (2020) indikator motivasi kerja antara lain :

1. Kebutuhan bakal prestasi

Yaitu sesuatu kemauan guna menanggulangi atau mengalahkan suatu tantangan guna mencapai kemajuan

2. Kebutuhan bakal kompetensi

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan yang bermutu

3. Kebutuhan bakal kekuasaan

Dorongan yang bisa mengatur kondisi

4. Kebutuhan bakal afiliasi

Dorongan untuk melaksanakan ikatan dengan orang lain.

Adapun indikator menurut Mangkunegara (2017) antara lain :

1. Usaha untuk maju

Melaksanakan aktivitas-aktivitas untuk mendapatkan tujuan yang dicapai

2. Ketekunan

Yaitu melaksanakan seluruh pekerjaan dengan giat dan bersungguh-sungguh

3. Kerja keras

Melaksanakan aktivitas dengan kemampuan yang dipunya tanpa memahami letih ataupun menyudahi saat sebelum target kerja tercapai.

4. Orientasi masa depan

Apa yang akan dihadapi kedepan serta membuat rencana kedepan dalam hal yang menjanjikan.

## 5. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu merupakan sesuatu proses dan upaya dalam menggapai tujuan hidup yang diawali dari metode dalam menggunakan waktu.

### **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual untuk melihat sketsa tentang keterlibatan dan ikatan antara variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

#### **2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi kerja merupakan salah satu aspek terutama dimana kompensasi kerja wajib dicermati dengan baik oleh perusahaan. kompensasi kerja bisa memacu karyawan supaya mempunyai kinerja yang lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi merupakan salah satu dari kompensasi pendapatan yang digunakan untuk memenuhi sehari-hari. Kompensasi benar jadi salah satu motivasi untuk karyawan itu sendiri guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga para karyawan berlomba guna meningkatkan kreativitasnya maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya kompensasi pun tidak akan diberikan peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebutpun menurun.

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan

semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun non finansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke tempat perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Kompensasi berkaitan langsung atau memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan, kompensasi yang dirasakan oleh karyawannya dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang didapat maka karyawan akan lebih meningkatnya kinerja perusahaan secara keeluruhan dan mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu imbalan atau balas jasa yang berupa uang dan barang langsung maupun tidak langsung baik berbentuk pemasukan secara materi ataupun non materi selaku imbal jasa atau donasi, kerja, dedikasi terhadap perusahaan ataupun organisasi diberikan kepada karyawan yang menerimanya atas segala jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya (Karomah & Aldiansyah, 2019)

Menurut pnelitian sebelumnya yang mendukung pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan seperti Damayanti et al. (2013), menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan berhubungan terhadap kinerja karyawan. Wijaya & Andreani (2015) menyatakan bahwasannya kompensasi

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Untuk itu motivasi kerja sangat perlu agar karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai suatu tingkat produktivitas yang tinggi, kecuali mereka mempertimbangkan harapan-harapan tinggi pimpinan tersebut benar-bener realitas dan dapat dicapai.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya suatu perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja maka tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tidak akan tercapai. Sebaliknya, jika terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka akan mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan. semakin kuat motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin kuat kinerja yang diberikan. Hal ini berarti motivasi berkaitan langsung atau memiliki



pengaruh dengan kinerja karyawan karena setiap peningkatan motivasi kinerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat kuat bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) Motivasi merupakan pemberian ataupun penimbulan motif yang memicu kemauan serta energi penggerak keinginan bekerja seorang untuk menunjukkan serta menyalurkan perilaku maupun pencapaian tujuan suatu perusahaan. Motivasi kerja merupakan sesuatu dorongan serta rangsangan yang menimbulkan seorang bersemangat dalam bekerja sebab terpenuhi segala kebutuhannya, dalam penafsiran lain motivasi bisa dimaksud selaku motif ataupun dorongan yang bertabiat internal yang tiba dari dalam diri seseorang guna memunculkan serta memusatkan sikap ataupun perbuatan yang hendak dikerjakan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Menurut penelitian sebelumnya yang mendukung pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Iskandar & Yusnandar (2021) dan Adhan & Prayogi (2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian Saripuddin & Handayani (2017), Muis et al. (2021), Sembiring et al. (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gultom (2014), Ainanur & Tirtayasa (2018), Farisi et al. (2020), Jufrizen & Sitorus (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

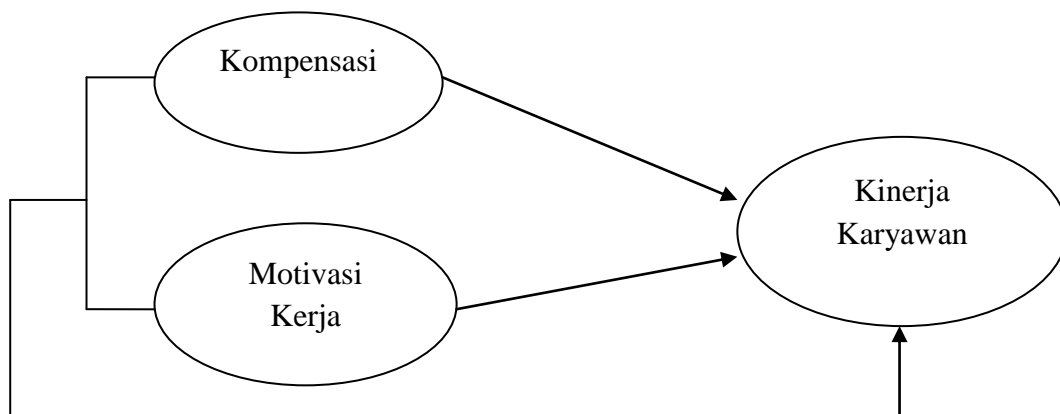
Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan atau dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manager akan mudah memotivasi bawahannya. Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seseorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatkan kinerja.

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

Kompensasi yang mencukupi merupakan perlengkapan motivasi yang sangat ampuh untuk perusahaan dalam mendesak para karyawan bekerja dengan

baik. Ada pula kompensasi yang kurang mencukupi hendak membuat mereka kurang tertarik dalam bekerja serta membuat mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

Menurut penelitian sebelumnya yang mendukung pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu pada penelitian Damayanti et al. (2013) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif kompensasi dan motivasi kerja yang memperediksi besarnya variabel terikat (kinerja karyawan) dan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Kasenda (2013) dan Astuti & Suhendri (2019) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar : 2.1 Kerangka Konseptual

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam peneelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang
3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karywan pada PT.PD Paya Pinang

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan pendekatan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki hubungan atau keterkaitan antara hubungan satu sama lain. Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwasannya penelitian asosiatif adalah bersifat membuktikan yang bertujuan guna untuk menganalisis permasalahan antara hubungan satu variabel dengan variabel lainnya.

Menurut Sugiyono (2016) Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam mempelajari populasi ataupun sampel tertentu, analisis informasi bersifat kuantitatif ataupun statistic ddengan tujuan guna menguji hipotesis yang sudah diresmikan. Tata cara ini dituturkan dengan tata cara kuantitatif penelitian ini berbentuk angka-angka serta analisis memakai statistik.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi Operasional bertujuan guna untuk memandang sejauh mana variabel dari satu Vyang berkaitan dengan variabel aspek yang lain. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **3.2.1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh sesuatu karyawan dalam suatu perusahaan serta digunakan selaku tolak ukur dalam menggapai tujuan ataupun sasaran dalam perusahaan.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

| No | Indikator      |
|----|----------------|
| 1  | Kesetiaan      |
| 2  | Kejujuran      |
| 3  | Kedisiplinan   |
| 4  | Kerjasama      |
| 5  | Tanggung Jawab |

Sumber (Hasibuan, 2014)

### 3.2.2. Kompensasi

Kompensasi menuju kepada proses serta hasil yang dicapai oleh seorang karyawan, kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam melaksanakan sesuatu aktivitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan pekerjaan serta kemampuannya guna memperoleh hasil kerja yang optimal dalam perusahaan.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Kompensasi**

| No | Indikator |
|----|-----------|
| 1  | Bonus     |
| 2  | Gaji      |
| 3  | Upah      |
| 4  | Insentif  |

Sumber (Umar, 2008)

### 3.2.3. Motivasi Kerja

Motivasi ialah dorongan ataupun rangsangan yang bisa muncul ddari dalam diri sendiri maupun dari luar serta guna melaksanakan sesuatu aktivitas untuk menggapai suatu tujuan.

**Tabel 3.3**

#### **Indikator Motivasi Kerja**

| No | Indikator            |
|----|----------------------|
| 1  | Usaha untuk maju     |
| 2  | Ketekunan            |
| 3  | Kerja keras          |
| 4  | Orientasi masa depan |
| 5  | Pemanfaatan waktu    |

Sumber (Mangkunegara, 2017)

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor PT.PD Paya Pinang yang berlokasi di Jl. Samanhudi No. 15, Hamdan, Kec. Medan Maimun.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dan proses skripsi direncanakan mulai dari bulan Februari sampai dengan Juli 2022. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4

## Jadwal Rencana Penelitian dan Waktu Penelitian

| No | Kegiatan            | Bulan    |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
|----|---------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|
|    |                     | Feb 2022 |   |   |   | Mar 2022 |   |   |   | April 2022 |   |   |   | Mei 2022 |   |   |   | Juni 2022 |   |   |   | Juli 2022 |   |   |   |
|    |                     | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Riset Awal          |          |   |   | ■ |          |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| 2  | Pengajuan Judul     |          |   |   |   | ■        |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| 3  | Penyusunan Proposal |          |   |   |   |          | ■ | ■ | ■ |            |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| 4  | Bimbingan Proposal  |          |   |   |   |          |   |   |   | ■          |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| 5  | Seminar Proposal    |          |   |   |   |          |   |   |   |            | ■ |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| 6  | Pengumpulan Data    |          |   |   |   |          |   |   |   |            |   | ■ | ■ |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| 7  | Penulisan Skripsi   |          |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   | ■        | ■ | ■ | ■ |           |   |   |   |           |   |   |   |
| 8  | Bimbingan Skripsi   |          |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   | ■         | ■ | ■ | ■ |           |   |   |   |
| 9  | Sidang Meja Hijau   |          |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   | ■ |

### 3.4 Populasi dan Sample

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang memiliki mutu serta ciri tertentu yang diresmikan oleh pengamat guna untuk dipelajari. Dalam perihal ini yang menjadi populasinya ialah karyawan tetap yang berada di kantor PT.PD Paya Pinang yang berjumlah 34 Karyawan



Tabel 3.5

**Daftar Karyawan Kantor PT.PD Paya Pinang**

| No            | Unit Kerja        | Jumlah    |
|---------------|-------------------|-----------|
| 1             | Bagian Keuangan   | 8         |
| 2             | Bagian Laogistik  | 4         |
| 3             | Departemen Kantor | 19        |
| 4             | Security          | 3         |
| <b>Jumlah</b> |                   | <b>34</b> |

Sumber : PT.PD Paya Pinang

**3.4.2 Semple**

Menurut Sugiyono (2016) Sample ialah bagian dari jumlah dan ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sample, penulis memakai kategori Nonprobability sampling. Dengan memakai metode sampling jenuh ialah metode penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan selaku sampel. Sehingga sample dalam penelitian ini adalah karyawan tetap perusahaan PT.PD Paya Pinang yang berjumlah 34 Karyawan

**3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data riset ialah metode dalam mengumpulkan data-data yang relevan untuk riset. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah

**3.5.1 Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan dokumen yang berkaitan dengan perusahaan. Pada penelitian ini penulis meminta karyawan tetap di seluruh bagian kantor PT.PD Paya Pinang.

### 3.5.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara ialah metode pengumpulan informasi atau data apabila pengamat mau melaksanakan penelitian pendahuluan dalam menciptakan masalah yang wajib di cermati, serta apa bila pengamat mau mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam serta jumlah respondennya lebih sedikit.

### 3.5.3 Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2016) kuisisioner ialah metode pengumpulan informasi atau data yang dicoba dengan teknik memberikan seperangkat pertanyaan ataupun pertanyaan tertulis kepada responden buat dijawabnya. Pertanyaan disusun dengan mencermati prinsip-prinsip penyusunan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan. Bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, penampilan fisik pertanyaan dan bahasa yang digunakan

**Tabel 3.6**

#### **Skala Likert**

| Pertanyaan                | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5     |
| Setuju (S)                | 4     |
| Kurang Setuju (KS)        | 3     |
| Tidak Setuju (TS)         | 2     |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1     |

Sumber (Sugiyono, 2016)

### 3.6 Teknik Pengujian Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam mengenali kelayakan butir-butir dalam sesuatu catatan statment dalam mendefinisikan sesuatu variabel. Catatan statment atau pertanyaan ini pada dasarnya menunjang sesuatu kelompok variabel tertentu (Wiratna, 2016).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n \sum Xi - (\sum Xi)][n \sum Yi^2 - \sum Yi]}}$$

Sumber : (Juliandi et al., 2013)

Keterangan :

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum yi$  = Jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

$(\sum xiyi)$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

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

Kreteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a. Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,005 (sig.2 tailed  $< \alpha$  0,05).
- b. Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed  $> \alpha$  0,05).

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)**

| No.Butir | r.hitung | r.tabel | Status |
|----------|----------|---------|--------|
| 1        | 0,650    | 0,339   | Valid  |
| 2        | 0,575    | 0,339   | Valid  |
| 3        | 0,568    | 0,339   | Valid  |
| 4        | 0,407    | 0,339   | Valid  |
| 5        | 0,545    | 0,339   | Valid  |
| 6        | 0,558    | 0,339   | Valid  |
| 7        | 0,680    | 0,339   | Valid  |
| 8        | 0,686    | 0,339   | Valid  |
| 9        | 0,569    | 0,339   | Valid  |
| 10       | 0,638    | 0,339   | Valid  |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)**

| No.Butir | r.hitung | r.tabel | Status |
|----------|----------|---------|--------|
| 1        | 0,849    | 0,339   | Valid  |
| 2        | 0,701    | 0,339   | Valid  |
| 3        | 0,757    | 0,339   | Valid  |
| 4        | 0,67     | 0,339   | Valid  |
| 5        | 0,707    | 0,339   | Valid  |
| 6        | 0,729    | 0,339   | Valid  |
| 7        | 0,552    | 0,339   | Valid  |
| 8        | 0,672    | 0,339   | Valid  |
| 9        | 0,769    | 0,339   | Valid  |
| 10       | 0,731    | 0,339   | Valid  |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

| No.Butir | r.hitung | r.tabel | Status |
|----------|----------|---------|--------|
| 1        | 0,783    | 0,339   | Valid  |
| 2        | 0,794    | 0,339   | Valid  |
| 3        | 0,743    | 0,339   | Valid  |
| 4        | 0,739    | 0,339   | Valid  |
| 5        | 0,414    | 0,339   | Valid  |
| 6        | 0,668    | 0,339   | Valid  |
| 7        | 0,667    | 0,339   | Valid  |
| 8        | 0,62     | 0,339   | Valid  |
| 9        | 0,63     | 0,339   | Valid  |
| 10       | 0,53     | 0,339   | Valid  |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

### 3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menggambarkan dimensi sesuatu kestabilan serta konsistensi responden dalam menanggapi perihal yang berkaitan dengan persoalan yang mengembangkan ukuran sesuatu variabel serta disusun dalam sesuatu wujud kuisisioner (Wiratna, 2016) .

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* merupakan salah satu cara untuk menguji dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2013)

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrument (*Crobach Alpha*)

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Untuk menafsirkan jika nilai koefisin reaabilitas  $\geq 0,6$  maka instrument reliable (baik) dan begitu juga sebaliknya jika nilai  $\leq 0,6$  maka instrument tidak reliable (tidak baik).

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel X1, X2, dan Y**

| Variabel             | Nilai Alpha | Status   |
|----------------------|-------------|----------|
| Kompensasi (X1)      | 0,773       | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2)  | 0,889       | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,849       | Reliabel |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

### **3.7 Teknis Analisis Data**

Teknis analisis data yang digunakan dalam peneliti ini merupakan analisis data kuantitatif. Juliandi et al. (2013) mengemukakan bahwa teknis analisis data ialah data-data yang memiliki angka-angka ataupun numerik tertentu. Setelah itu menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini.

#### **3.7.1 Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memastikan uji asumsi klasik, karna model analisis yang dipakai merupakan regresi linear berganda. Menurut Juliandi et al. (2013) uji asumsi klasik bertujuan dalam menganalisis apakah modal regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modal yang terbaik.

##### **3.7.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini mempunyai dua metode dalam menguji apakah distribusi data normal ataupun tidak ialah lewat pendekatan histogram serta pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri ataupun melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik menjajaki data disepanjang garis diagonal.

##### **3.7.1.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas digunakan dalam mengenali apakah di dalam persamaan regresi terjalin undikasi multikolinieritas, bila terdapat berarti sesama variabel bebasnya terjalin korelasi. Indikasi multikolinieritas bisa dikenal dengan dua tata cara ialah :

1. Apabila VIP (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, maka tidak ada menunjukkan multikolinieritas, maksudnya tidak ada pengaruh variabel leluasa.
2. Apabila nilai koefisien korelasi antara variabel bebasnya tidak lebih dari 0,5, sehingga ditarik kesimpulan modal persamaan tersebut tidak memiliki multikoelinieritas

### **3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas mempunyai tujuan dalam mengenali apakah modal regresi terjalin ketidak samaan varian dari residual sesuatu pengamatan ke pengamatan yang lain senantiasa, hingga diucap homoskedastisitas kebalikannya bila varian berbeda maka diucap heteroskedastisitas.

Dasar analisis yang bisa digunakan dalam memastikan heteroskedastisitas antara lain :

1. Bila terdapat pola tertentu semacam titik-titik yang membuat pola tertentu yang tertib (bergelombang melebar setelah itu menyempit) hingga sudah terjalin heteroskedastisitas.
2. Bila tidak terdapat pola yang jelas semacam titik-titik menyebar diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y, hingga tidak terjalin heteroskedastisitas.

### **3.8 Regresi linier berganda**

Regresi linier berganda digunakan buat mengenali pengaruh dari variabel bebas atau variabel leluasa terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2 x_2$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

b 1-b2 = koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

### 3.9 Pengujian Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Penelitian ini dilakukan dalam mengenali seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat . Dan untuk menguji apakah variabel bebas (x) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1. Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk :
  - a. Jika  $H_0 : b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
  - b. Jika  $H_0 : b_1 \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus :

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



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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- t = Nilai t hitung
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel

Kriteria pengujian hipotesis :

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

$H_0 : \beta = 0$ , Artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- a. Bila  $-t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- b. Bila  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

### 3.9.2 Uji Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan dalam memandang apakah seluruh variabel bebas ialah kompensasi serta motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ialah kinerja karyawan. Berikut ini dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$fH = \frac{R^2 K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Keteerangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian hipotesis :

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

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

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- a. Jika nilai sig < 0,05 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai Sig > 0,05 atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

### 3.10 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ialah untuk mengenali atau melihat seberapa besar kontribusi variabel X1 (Kompensasi) dan X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Dalam hal ini menggunakan rumus :

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

(Sugiyono, 2020)

Keterangan :

D = Determinasi.

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Hasil

Deskripsi hasil penelitian ini memakai pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan dengan tujuan untuk mengenali ikatan ataupun pengaruh antar variabel satu dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini penulis memakai instrument dalam angket sebanyak 10 item pertanyaan dalam variabel kompensasi (X1), 10 item pertanyaan variabel motivasi kerja (X2), serta 10 item pertanyaan dalam variabel kinerja (Y). Angket riset ini disebarkan serta diberikan kepada 34 orang karyawan PT.PD Paya Pinang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert.

**Tabel 4.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

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

Pada tabel diatas berlaku dalam menghitung variabel kompensasi (X1), Variabel motivasi kerja (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dalam setiap responden yang menanggapi angket penelitian maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

#### 4.1.2. Karakteristik Identitas Responden

Data-data yang sudah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 34 orang. Dan karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

#### **Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>No</b>    | <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|----------------------|-------------------------|-------------------|
| 1            | Laki-Laki            | 30 Orang                | 88%               |
| 2            | Perempuan            | 4 Orang                 | 12%               |
| <b>Total</b> |                      | <b>34 Orang</b>         | <b>100%</b>       |

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden Jumlah karyawan laki-laki yaitu sebanyak 30 oarang (88%) dan jumlah karyawan perempuan sebanyak 4 orang (12%) . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden di PT.PD Paya Pinang lebih mendominasi responden laki-laki dari pada karyawan perempuan.

**Tabel .4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| <b>No</b>    | <b>Usia</b> | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|-------------|-------------------------|-------------------|
| 1            | 20-30       | 5 Orang                 | 15%               |
| 2            | 31-40       | 14 Orang                | 41 %              |
| 3            | 41-50       | 13 Orang                | 38%               |
| 4            | >50         | 2 Orang                 | 6%                |
| <b>Total</b> |             | <b>34 Orang</b>         | <b>100%</b>       |

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan di PT.PD Paya Pinang yaitu usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang. Dengan total 34 karyawan yang ada.

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No           | Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | persentase  |
|--------------|---------------------|------------------|-------------|
| 1            | SMA                 | 11 Orang         | 32%         |
| 2            | D3                  | 7 Orang          | 21%         |
| 3            | S1                  | 15 Orang         | 44%         |
| 4            | S2                  | 1 Orang          | 3%          |
| <b>Total</b> |                     | <b>34 Orang</b>  | <b>100%</b> |

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 15 orang (44%). Dari total 34 karyawan . Hal ini dikarenakan perusahaan ini dalam melakukan penerimaan mengutamakan calon karyawan berpendidikan yang baik.

#### **4.2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kompensasi (X1), Moivasi kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

#### 4.2.1. Variabel X1 (Kompensasi)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel Kompensasi (X1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Penyajian Data Variabel Kompensasi**

| No. Pernyataan | Sangat Setuju |     | Setuju |     | Kurang Setuju |     | Tidak Setuju |    | Sangat Tidak Setuju |    | Jumlah |      |
|----------------|---------------|-----|--------|-----|---------------|-----|--------------|----|---------------------|----|--------|------|
|                | F             | %   | F      | %   | F             | %   | F            | %  | F                   | %  | F      | %    |
| 1              | 23            | 68% | 10     | 29% | 1             | 3%  | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 2              | 19            | 56% | 15     | 44% | 0             | 0%  | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 3              | 17            | 50% | 11     | 32% | 5             | 14% | 1            | 3% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 4              | 20            | 59% | 9      | 26% | 5             | 15% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 5              | 18            | 53% | 13     | 38% | 3             | 9%  | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 6              | 19            | 56% | 11     | 32% | 3             | 9%  | 1            | 3% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 7              | 23            | 68% | 10     | 29% | 1             | 3%  | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 8              | 13            | 38% | 17     | 50% | 4             | 12% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 9              | 18            | 53% | 13     | 38% | 3             | 9%  | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 10             | 19            | 56% | 14     | 41% | 1             | 3%  | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |

Sumber : Data diolah, 2022

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

1. Jawaban responden tentang “Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan”, responden menjawab sangat setuju 68%, setuju 29% dan kurang setuju 3%.
2. Jawaban responden tentang “Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja”, responden menjawab sangat setuju 56%, setuju 44%.

3. Jawaban responden tentang “Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur”, responden menjawab sangat setuju 50%, setuju 32% dan kurang setuju 14%.
4. Jawaban responden tentang “Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan pada tepat waktu”, responden menjawab sangat setuju 59%, setuju 26% dan kurang setuju 15%.
5. Jawaban responden tentang “Gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan”, responden menjawab sangat setuju 53%, setuju 38% dan kurang setuju 9%.
6. Jawaban responden tentang “Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan”, responden menjawab sangat setuju 56%, setuju 32% , kurang setuju 9% dan tidak setuju 3%.
7. Jawaban responden tentang “Penerimaan upah sesuai dengan pekerjaan”, responden menjawab sangat setuju 68%, setuju 29% dan kurang setuju 3%.
8. Jawaban responden tentang “Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan”, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 50% dan kurang setuju 12%.
9. Jawaban responden tentang “insentif yang diberikan sesuai dengan pekerjaan”, responden menjawab sangat setuju 53%, setuju 38% dan kurang setuju 9%.
10. Jawaban responden tentang “Insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan”, responden menjawab sangat setuju 56%, setuju 41% dan kurang setuju 3%.



#### 4.2.2. Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel Motivasi Kinerja (X2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Penyajian Data Variabel Motivasi (X2)**

| No. Pernyataan | Sangat Setuju |     | Setuju |     | Kurang Setuju |    | Tidak Setuju |    | Sangat Tidak Setuju |    | Jumlah |      |
|----------------|---------------|-----|--------|-----|---------------|----|--------------|----|---------------------|----|--------|------|
|                | F             | %   | F      | %   | F             | %  | F            | %  | F                   | %  | F      | %    |
| 1              | 24            | 71% | 10     | 29% | 0             | 0% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 2              | 19            | 56% | 14     | 41% | 1             | 3% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 3              | 22            | 65% | 12     | 35% | 0             | 0% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 4              | 21            | 62% | 12     | 35% | 1             | 3% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 5              | 20            | 59% | 12     | 35% | 2             | 6% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 6              | 18            | 53% | 14     | 41% | 2             | 6% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 7              | 16            | 47% | 17     | 50% | 1             | 3% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 8              | 14            | 41% | 19     | 56% | 1             | 3% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 9              | 17            | 50% | 17     | 50% | 0             | 0% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 10             | 20            | 59% | 14     | 41% | 0             | 0% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |

Sumber : Data diolah, 2022

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

1. Jawaban responden tentang “Saya merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan”, responden menjawab sangat setuju 71% dan setuju 29% .
2. Jawaban responden tentang “Perusahaan selalu memberikan dorongan kepada para karyawan untuk selalu berusaha untuk maju”, responden menjawab sangat setuju 56%, setuju 41% dan kurang setuju 3%.

3. Jawaban responden tentang “Saya mengerjakan pekerjaan dengan sangat sungguh-sungguh”, responden menjawab sangat setuju 65% dan setuju 35%.
4. Jawaban responden tentang “Perusahaan selalu menyarankan karyawan agar selalu tekun dan giat dalam bekerja”, responden menjawab sangat setuju 62%, setuju 35% dan kurang setuju 3%.
5. Jawaban responden tentang “Saya selalu bekerja keras untuk mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan”, responden menjawab sangat setuju 59%, setuju 35% dan kurang setuju 6%.
6. Jawaban responden tentang “Para karyawan selalu diarahkan untuk selalu bekerja keras setiap hari”, responden menjawab sangat setuju 53%, setuju 41% dan kurang setuju 6%.
7. Jawaban responden tentang “Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawannya ”, responden menjawab sangat setuju 47%, setuju 50% dan kurang setuju 3%.
8. Jawaban responden tentang “Saya selalu menyiapkan bahan-bahan untuk target kinerja selanjutnya”, responden menjawab sangat setuju 41%, setuju 56% dan kurang setuju 3%.
9. Jawaban responden tentang “Saya menggunakan waktu luang saya untuk mengecek ulang pekerjaan saya agar tidak ada lagi kesalahan dalam pekerjaan saya”, responden menjawab sangat setuju 50% dan setuju 50%.

10. Jawaban responden tentang “Saya selalu memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar”, responden menjawab sangat setuju 59% dan setuju 41%.

#### 4.2.3. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variabel Motivasi Kinerja (X2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No. Pernyataan | Sangat Setuju |     | Setuju |     | Kurang Setuju |    | Tidak Setuju |    | Sangat Tidak Setuju |    | Jumlah |      |
|----------------|---------------|-----|--------|-----|---------------|----|--------------|----|---------------------|----|--------|------|
|                | F             | %   | F      | %   | F             | %  | F            | %  | F                   | %  | F      | %    |
| 1              | 24            | 71% | 10     | 29% | 0             | 0% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 2              | 19            | 56% | 14     | 41% | 1             | 3% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 3              | 22            | 65% | 12     | 35% | 0             | 0% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 4              | 21            | 62% | 12     | 35% | 1             | 3% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 5              | 20            | 59% | 12     | 35% | 2             | 6% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 6              | 18            | 53% | 14     | 41% | 2             | 6% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 7              | 16            | 47% | 17     | 50% | 1             | 3% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 8              | 14            | 41% | 19     | 56% | 1             | 3% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 9              | 17            | 50% | 17     | 50% | 0             | 0% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |
| 10             | 20            | 59% | 14     | 41% | 0             | 0% | 0            | 0% | 0                   | 0% | 34     | 100% |

Sumber : Data diolah, 2022

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

1. Jawaban responden tentang “Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan”, responden menjawab sangat setuju 71% dan setuju 29% .
2. Jawaban responden tentang “Saya sanggup tidak melanggar peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan”, responden menjawab sangat setuju 56%, setuju 41% dan kurang setuju 3%.

3. Jawaban responden tentang “Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan”, responden menjawab sangat setuju 65% dan setuju 35%.
4. Jawaban responden tentang “Saya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan saya selalu jujur dalam mengerjakannya dan sungguh-sungguh”, responden menjawab sangat setuju 62%, setuju 35% dan kurang setuju 3%.
5. Jawaban responden tentang “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu ”, responden menjawab sangat setuju 59%, setuju 35% dan kurang setuju 6%.
6. Jawaban responden tentang “saya datang ke kantor sebelum jam kerja dimulai”, responden menjawab sangat setuju 53%, setuju 41% dan kurang setuju 6%.
7. Jawaban responden tentang “Apabila terdapat kesulitan dalam proses kerja maka setiap karyawan melakukan kerja sama untuk saling membantu pekerjaan”, responden menjawab sangat setuju 47%, setuju 50% dan kurang setuju 3%.
8. Jawaban responden tentang “Antar karyawan saling berintraksi dan terbuka informasi mengenai kerja sama untuk mencapai tujuan bersama”, responden menjawab sangat setuju 41%, setuju 56% dan kurang setuju 3%.
9. Jawaban responden tentang “Saya mempunyai rasa tanggung jawab mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan oleh pimpinan”, responden menjawab sangat setuju 59% dan setuju 41%.

10. Jawaban responden tentang “”, responden menjawab sangat setuju 59% dan setuju 41%.

### 4.3. Teknik Analisis Data

#### 4.3.1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan dalam mengidentifikasi apakah model regresi ialah model yang baik ataupun tidak. Terdapat sebagian pengujian asumsi klasik tersebut ialah :

##### 4.3.1.1 Uji Normalitas

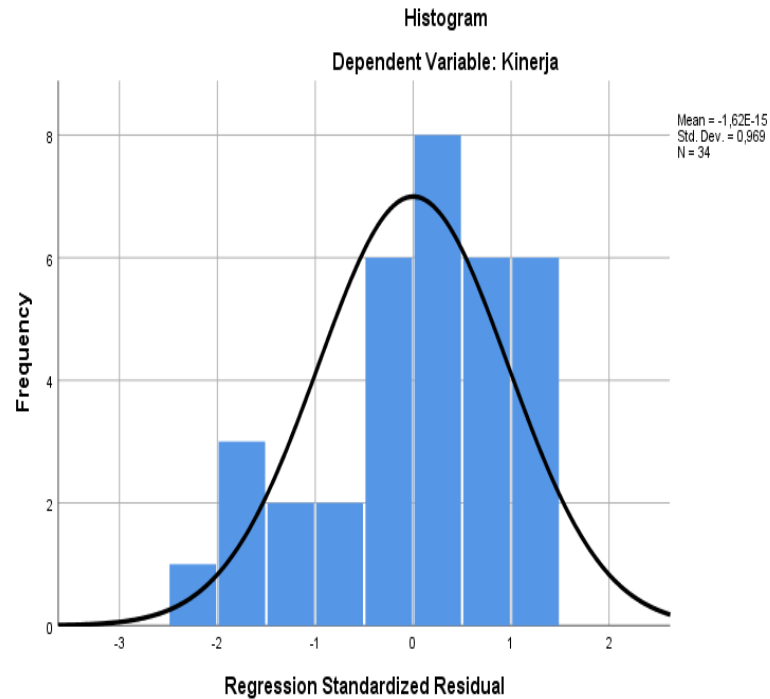
Pengujian normalitas bertujuan dalam melihat apakah dalam model regresi variabel dependen serta independennya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat dilihat dengan uji kolmogorof-smirnov, analisis grafik histogram dan uji analisis P-P Plot sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov**

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                |                         |
|---|----------------|-------------------------|
|   |                | Unstandardized Residual |
| N   |                | 34                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean           | ,0000000                |
|   | Std. Deviation | 2,49996801              |
| Most Extreme Differences                  | Absolute       | ,129                    |
|   | Positive       | ,092                    |
|   | Negative       | -,129                   |
| Test Statistic                            |                | ,129                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    |                | ,167 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.           |                |                         |
| b. Calculated from data.                  |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.    |                |                         |

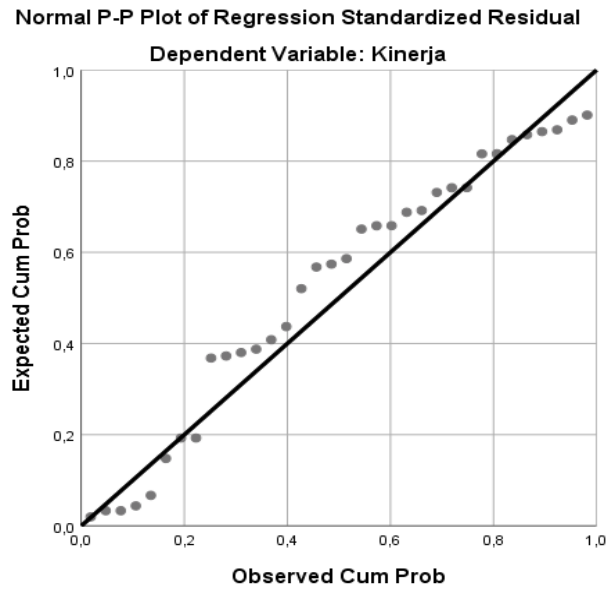
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 2022

Hasil penelitian pada tabel diatas dapat diperoleh besarnya nilai kolmogrof-smirnov adalah 0,05 dan signifikan pada 0,167 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residen berdistribusi normal.



**Gambar 4.1 Hail Uji Normalitas Grafik Histogram**

Gambar diatas tampilan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data simetris yang tidak melenceng ke kanan, kekiri dan membentuk lonceng terbalik



**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot**

Gambar diatas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal maka dikatakan normal. mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data regresi penelitian ini cenderung normal.

#### **4.3.1.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan terdapat korrelasi yang kuat antara variabel independen. Metode yang digunakan dalam menilainya merupakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflansi factor/VIF).

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinieritas**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                   |                |            |             |       |      |              |       |
|---------------------------------|-------------------|----------------|------------|-------------|-------|------|--------------|-------|
|                                 |                   | Unstandardized |            | Standardize | t     | Sig. | Collinearity |       |
|                                 |                   | Coefficients   |            | d           |       |      | Statistics   |       |
| Model                           |                   | B              | Std. Error | Beta        |       |      | Toleranc     | VIF   |
| 1                               | (Constant)        | 16,244         | 6,026      |             | 2,695 | ,011 |              |       |
|                                 | Kompensas         | ,460           | ,143       | ,519        | 3,213 | ,003 | ,690         | 1,450 |
|                                 | Motivasi<br>Kerja | ,190           | ,141       | ,218        | 1,353 | ,186 | ,690         | 1,450 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 2022

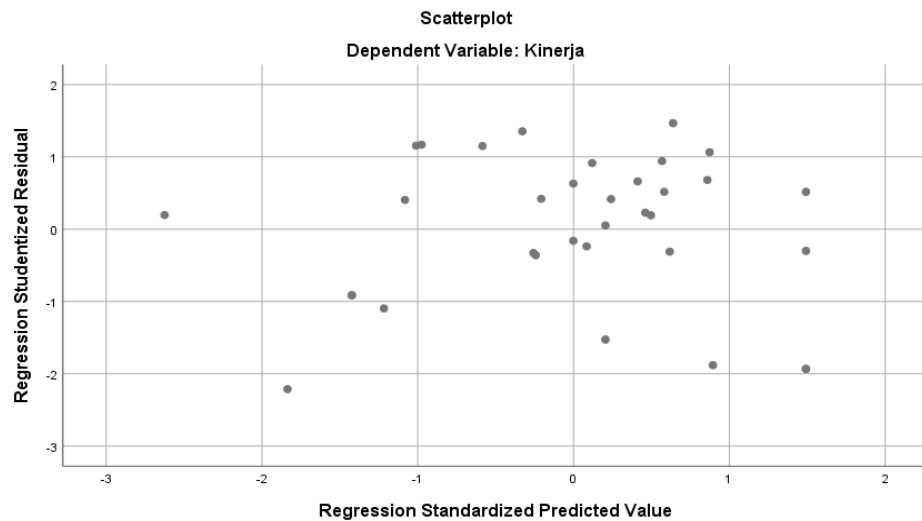
Berdasarkan data diatas, nilai VIF dan Tolerance menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF sebesar  $1,241 < 10$  dan nilai Tolerance  $0,690 > 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.3.1.3 .Uji Heteroskedastisitas

Heterokedisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedisitas, dan jika varians beerbeda disebut heteroskedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik (poin-poin) yang menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.





**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scattplot**

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

#### 4.4. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel kompensasi, motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

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

**Tabel 4.10**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                           |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                 |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                               | (Constant)     | 16,244                      | 6,026      |                           | 2,695 | ,011 |
|                                 | Kompensasi     | ,460                        | ,143       | ,519                      | 3,213 | ,003 |
|                                 | Motivasi Kerja | ,190                        | ,141       | ,218                      | 1,353 | ,186 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 2022

Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 25 di dapat :

Kinerja (Y) = 16,244

Kompensasi (X1) = 0,460

Motivasi Kerja (X2) = 0,190

Jadi persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = 16,244 + 0,460 X1 + 0,190 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel kompensasi (X1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

#### **4.5. Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis ialah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol)

#### 4.5.1. Uji Parsial (Uji t)

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

**Tabel 4.11**  
**Uji Parsial (Uji t)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 16,244                      | 6,026      |                           | 2,695 | ,011 |
|                           | Kompensasi     | ,460                        | ,143       | ,519                      | 3,213 | ,003 |
|                           | Motivasi Kerja | ,190                        | ,141       | ,218                      | 1,353 | ,186 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 2022

##### 1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients :  $t_{hitung} = 3,213$   $t_{tabel} = 2,039$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

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

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Kompensasi (X1) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,039 dengan nilai sig 0,003 dengan nilai signifikasikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} 3,213 > t_{tabel} 2,039$  dengan nilai sig 0,003 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.PD Paya Pinang.

## 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai

coefficients :  $t_{hitung} = 1,353$   $t_{tabel} = 2,039$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

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

Motivasi (X2) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,353 dengan nilai sig 0,186 sedangkan nilai ketentuan untuk 34 sample  $t_{tabel}$  sebesar 2,039 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} 1,353 < t_{tabel} 2,039$  dengan nilai signifikan 0,186  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.PD Paya Pinang.

### 4.5.2. Uji Simultan (Uji f)

Hipotesis substansi dalam penelitian ini adalah : kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

1. Jika nilai sig  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai Sig  $> 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

**Tabel 4.12**  
**Uji Simultan (Uji f)**

| ANOVA <sup>a</sup>                                     |            |                |    |             |        |                   |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model  |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1  | Regression | 163,991        | 2  | 81,995      | 12,324 | ,000 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 206,245        | 31 | 6,653       |        |                   |
|  | Total      | 370,235        | 33 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja                         |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Kompensasi |            |                |    |             |        |                   |

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil uji  $F_{hitung}$  dapat disimpulkan nilai  $F_{hitung}$   $12,324 > F_{tabel}$   $3,30$  kemudian dilihat dari nilai  $sig$   $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keputusan  $H_0$  ditolak karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $12,324 > 3,30$  dan nilai  $sig < 0,05$  yaitu  $0,000$ .

#### 4.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-Square) akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

**Tabel 4.13**  
**Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary  |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | ,666 <sup>a</sup> | ,443     | ,407              | 2,579                      |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Kompensasi |                   |          |                   |                            |

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 2022

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah  $0,666$  dan R-Square adalah  $0,443$  atau  $44,3\%$  Dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar  $55,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **4.7. Pembahasan**

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

##### **4.7.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap variabel Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} 3,213 > t_{tabel} 2,039$  dengan nilai sig  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Arah positif menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan kantor mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang secara bersamaan sebesar 0,460 satuan. Dengan kata lain kompensasi yang diberikan perusahaan yang terdiri dari bonus, gaji, upah dan insentif akan meningkat. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti ketika menyebarkan kuesioner, responden menyatakan bahwa kompensasi yang diterima sudah memenuhi kebutuhannya dan menurut mereka sudah sesuai dengan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan kuesioner yang telah diisi oleh responden bahwa pengakuan dan penghargaan atas kerja karyawan dapat berpengaruh secara maksimal untuk meningkatkan kinerja.

Hasil peneliti ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang. Kompensasi yang diperoleh dari pimpinan maupun perusahaan memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.7.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji yang diperoleh sebesar  $t_{hitung} 1,353 < t_{tabel} 2,039$  dengan nilai signifikan  $0,186 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Arah positif menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang secara bersamaan sebesar 0,190 satuan. Dengan kata lain motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat karyawan bersemangat dan temotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti ketika menyebarkan kuesioner, responden menyatakan bahwa besar kecilnya motivasi yang dimiliki mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan kuesioner yang telah diisi oleh responden bahwa keinginan atau pendorong motivasi dalam bekerja dapat berpengaruh secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Eratnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan harus memperoleh perhatian khusus bagi pihak manajemen. Karyawan akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi, maka terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan kinerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Hasil peneliti ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang. Motivasi yang diperoleh dari pimpinan maupun perusahaan memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.7.3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat nilai  $F_{hitung} 12,324 > F_{tabel} 3,30$  kemudian dilihat dari nilai  $sig 0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keputusan  $H_0$  ditolak karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $12,324 > 3,30$  dan nilai  $sig < 0,05$  yaitu  $0,000$ . Dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang didapat sebesar  $0,666$  dan *R-Square* adalah  $0,443$  atau  $44,3\%$  Dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar  $55,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap



kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan serta kompensasi yang tepat membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. dan motivasi kerja tinggi dalam perusahaan akan semakin bersemangat dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga visi dan misi perusahaan akan tercapai. Sehingga kunci kesuksesan perusahaan ialah kompensasi dan motivasi yang tinggi. Dengan demikian adanya kompensasi yang sesuai kinerja karyawan dan motivasi kerja yang tinggi mampu menciptakan karyawan yang tinggi pula.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PD Paya Pinang. Responden pada penelitian ini berjumlah 34 karyawan. Selanjutnya telah dianalisis kesimpulannya sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara persial, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.
2. Hasil penelitian secara persial, membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.
3. Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Dalam pemberian kompensasi, diharapkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, pihak perusahaan memberikan sistem hadiah dan hukuman agar para karyawan termotivasi

untuk bekerja lebih baik. Hadiah tidak hanya berbentuk materi (uang) tetapi bisa juga dalam bentuk penghargaan akan prestasi kerja yang telah diraih oleh karyawan tersebut.

3. Diharapkan perusahaan selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan dan kondisi didalam ruangan setiap karyawan, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis memiliki keterbatasan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang berjumlah 34 orang kiranya belum cukup untuk mengukur variabel kompensasi dan motivasi kerja secara menyeluruh.
2. Dalam proses pengambilan data, yang diberikan melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi disebabkan perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap masing-masing responden. Faktor lainnya seperti kejujuran responden dalam pengisian kuisisioner.
3. Objek penelitian hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Agung, M., Djunaidi, D., & Astutik, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 85.
- Agusra, D., Febrina, L., Lussianda, E. O., & Susanti, A. R. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance. *Husnayain Business Review*, 1(1), 43–50.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1–10.
- Bahri, S., & Nisa, C. Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bintoro, M. ., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqil.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1), 155–168.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.

- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Manajemen Dan Bisnis*, 14(2)176-184.
- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Utitilas*, 1(1), 25–34.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Neo-Bis*, 6(1), 76–87.
- Irfan, A. (2018). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Kompensasi Dalam Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 264–274.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 99–110.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keskaf Fisip*, 14(2), 579–592.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Sarana Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 1–13.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Pers.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Karomah, N. G., & Aldiansyah, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 30–49.
- Kasenda, R. (2013). Kompesasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 853–859.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Ramadhan, M. A., & Arif, M. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid 19. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 525–540.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Pasaribu, F., Tufty, Z., & Rahmah Putri, L. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bakrie Telecom, Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(2), 163–174.

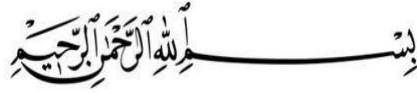
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi Jilid I dan Jilid II*. Aceh: Prehallindo.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Pajak Dan Bisnis Manajemen Perpajakan*, 2(1), 419–428.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sieykpn.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tuhti, Z., & Azmi, R. U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Sumut. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 2(1), 474–484.
- Umar, H. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.
- Wiratna, S. (2016). *Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.



## KUESIONER PENELITIAN

---



Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Karyawan  
PT.PD Paya Pinang  
Di Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bernama Siti Reza Nazli (1805160077) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PD Paya Pinang**”.

Saya memohon ketersediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Saya sangat menyadari permohonan ini sedikit banyaknya akan mengganggu ketenangan/kegiatan bapak/ibu sekalian. Maka dari itu besar harapan saya untuk bapak/ibu berpartisipasi dalam penelitian ini yang semata – mata digunakan untuk kepentingan penyelesaian Skripsi saya pada program sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Atas partisipasi dan bantuan bapak/ibu sekalian saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

### **A. Petunjuk Pengisian**

1. Berikan tanda centang (√) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pernyataan.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat bapak/ibu yang paling sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

| Pertanyaan                | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5     |
| Setuju (S)                | 4     |
| Kurang Setuju (KS)        | 3     |
| Tidak Setuju (TS)         | 2     |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1     |

## B. Identitas Responden

1. No. Responden : .....
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
3. Usia :  20-30  41- 50  
 31- 40  > 50
4. Tingkat Pendidikan :  SMA  S1  
 D3  S2

## Kinerja (Y)

| No               | Pernyataan   | SS | S | KS | TS | STS |
|------------------|--|----|---|----|----|-----|
| <b>Kesetiaan</b> |  |    |   |    |    |     |
| 1.               | Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan |    |   |    |    |     |
| 2.               | Saya sanggup tidak melanggar peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan                                       |    |   |    |    |     |
| <b>Kejujuran</b> |  |    |   |    |    |     |
| 1.               | Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri,  |    |   |    |    |     |

|                       |   |  |  |  |  |  |
|-----------------------|---|--|--|--|--|--|
|                       | teman dan pimpinan  |  |  |  |  |  |
| 2.                    | Saya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan saya selalu jujur dalam mengerjakannya dan sungguh-sungguh          |  |  |  |  |  |
| <b>Kedisiplinan</b>   |   |  |  |  |  |  |
| 1.                    | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu  |  |  |  |  |  |
| 2.                    | saya datang kekantor sebelum jam kerja dimulai  |  |  |  |  |  |
| <b>Kerja Sama</b>     |   |  |  |  |  |  |
| 1.                    | Apabila terdapat kesulitan dalam proses kerja maka setiap karyawan melakukan kerja sama untuk saling membantu pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 2.                    | Antar karyawan saling berintraksi dan terbuka informasi mengenai kerja sama untuk mencapai tujuan bersama               |  |  |  |  |  |
| <b>Tanggung Jawab</b> |   |  |  |  |  |  |
| 1                     | Saya mempunyai rasa tanggung jawab mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan oleh pimpinan                             |  |  |  |  |  |
| 2                     |   |  |  |  |  |  |

### **Kompensasi (X1)**

| No           | Pernyataan   | SS | S | KS | TS | STS |
|--------------|--|----|---|----|----|-----|
| <b>Bonus</b> |  |    |   |    |    |     |
| 1.           | Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target |    |   |    |    |     |

|                 |   |  |  |  |  |  |
|-----------------|---|--|--|--|--|--|
|                 | yang telah ditetapkan   |  |  |  |  |  |
| 2.              | Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| 3.              | Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur             |  |  |  |  |  |
| <b>Gaji</b>     |   |  |  |  |  |  |
| 1.              | Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan pada tepat waktu         |  |  |  |  |  |
| 2.              | Gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan                             |  |  |  |  |  |
| 3.              | Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan            |  |  |  |  |  |
| <b>Upah</b>     |   |  |  |  |  |  |
| 1.              | Penerimaan upah sesuai dengan pekerjaan   |  |  |  |  |  |
| 2.              | Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan                    |  |  |  |  |  |
| <b>Insentif</b> |   |  |  |  |  |  |
| 1.              | insentif yang diberikan sesuai dengan pekerjaan                                 |  |  |  |  |  |
| 2.              | Insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan                                   |  |  |  |  |  |

### Motivasi Kerja (X2)

| No                      | Pernyataan  | SS | S | KS | TS | STS |
|-------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| <b>Usaha Untuk Maju</b> |   |    |   |    |    |     |
| 1.                      | Saya merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan |    |   |    |    |     |

|                             |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------|--|--|--|--|--|--|
|                             | oleh pimpinan  |  |  |  |  |  |
| 2.                          | Perusahaan selalu memberikan dorongan kepada para karyawan untuk selalu berusaha untuk maju                              |  |  |  |  |  |
| <b>Ketekunan</b>            |  |  |  |  |  |  |
| 1.                          | Saya mengerjakan pekerjaan dengan sangat sungguh-sungguh   |  |  |  |  |  |
| 2.                          | Perusahaan selalu menyarankan karyawan agar selalu tekun dan giat dalam bekerja  |  |  |  |  |  |
| <b>Kerja Keras</b>          |  |  |  |  |  |  |
| 1.                          | Saya selalu bekerja keras untuk mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan   |  |  |  |  |  |
| 2.                          | Para karyawan selalu diarahkan untuk selalu bekerja keras setiap hari  |  |  |  |  |  |
| <b>Orientasi Masa Depan</b> |  |  |  |  |  |  |
| 1.                          | Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawannya   |  |  |  |  |  |
| 2.                          | Saya selalu menyiapkan bahan-bahan untuk target kinerja selanjutnya  |  |  |  |  |  |
| <b>Pemanfaatan Waktu</b>    |  |  |  |  |  |  |
| 1.                          | Saya menggunakan waktu luang saya untuk mengecek ulang pekerjaan saya agar tidak ada lagi kesalahan dalam pekerjaan saya |  |  |  |  |  |
| 2.                          | Saya selalu memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar                                       |  |  |  |  |  |

Hasil Kuisisioner

| VARIABEL KOMPENSASI (X1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| NO                       | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | TOTAL |
| 1                        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4     | 48    |
| 2                        | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 3                        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 4                        | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 42    |
| 5                        | 5    | 5    | 4    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     | 46    |
| 6                        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 7                        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 8                        | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4     | 45    |
| 9                        | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 2    | 5    | 4    | 5    | 5     | 45    |
| 10                       | 4    | 5    | 2    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 46    |
| 11                       | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4     | 38    |
| 12                       | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 41    |
| 13                       | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5     | 46    |
| 14                       | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4     | 47    |
| 15                       | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5     | 43    |
| 16                       | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 49    |
| 17                       | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 18                       | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 19                       | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 3    | 5    | 4    | 5    | 5     | 45    |
| 20                       | 5    | 4    | 3    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4     | 44    |
| 21                       | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 22                       | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 42    |
| 23                       | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4     | 40    |
| 24                       | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3     | 35    |
| 25                       | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 26                       | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 47    |
| 27                       | 5    | 5    | 4    | 3    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4     | 45    |
| 28                       | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4     | 46    |
| 29                       | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 4    | 3    | 5     | 44    |
| 30                       | 5    | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 5    | 5     | 42    |
| 31                       | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 5    | 4     | 42    |
| 32                       | 5    | 4    | 3    | 5    | 3    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     | 44    |
| 33                       | 5    | 4    | 5    | 3    | 3    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     | 44    |
| 34                       | 5    | 4    | 3    | 3    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5     | 43    |

| MOTIVASI KERJA (X2) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| NO                  | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | TOTAL |
| 1                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 44    |
| 2                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 3                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 4                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5     | 49    |
| 5                   | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5     | 45    |
| 6                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4     | 43    |
| 7                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 8                   | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5     | 47    |
| 9                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4     | 46    |
| 10                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5     | 49    |
| 11                  | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 12                  | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 13                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4     | 48    |
| 14                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 15                  | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4     | 38    |
| 16                  | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4     | 45    |
| 17                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 18                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 19                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 20                  | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5     | 48    |
| 21                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 22                  | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 23                  | 5    | 3    | 5    | 5    | 5    | 4    | 3    | 4    | 5    | 5     | 44    |
| 24                  | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4     | 38    |
| 25                  | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 26                  | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5     | 47    |
| 27                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5     | 47    |
| 28                  | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4     | 47    |
| 29                  | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     | 47    |
| 30                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     | 48    |
| 31                  | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5     | 45    |
| 32                  | 5    | 4    | 5    | 3    | 3    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     | 44    |
| 33                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5     | 47    |
| 34                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 47    |

| VARIABEL KINERJA (Y) |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |       |
|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|
| NO                   | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | TOTAL |
| 1                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5    | 40    |
| 2                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 34    |
| 3                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 43    |
| 4                    | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5    | 39    |
| 5                    | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4    | 43    |
| 6                    | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5    | 40    |
| 7                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5    | 45    |
| 8                    | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5    | 41    |
| 9                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5    | 47    |
| 10                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5    | 48    |
| 11                   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4    | 39    |
| 12                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 44    |
| 13                   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5    | 51    |
| 14                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 54    |
| 15                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4    | 53    |
| 16                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 55    |
| 17                   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5    | 51    |
| 18                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 58    |
| 19                   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5    | 56    |
| 20                   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4    | 56    |
| 21                   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5    | 55    |
| 22                   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5    | 58    |
| 23                   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5    | 57    |
| 24                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 56    |
| 25                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 57    |
| 26                   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5    | 62    |
| 27                   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5    | 63    |
| 28                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5    | 66    |
| 29                   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4    | 67    |
| 30                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5    | 69    |
| 31                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5    | 68    |
| 32                   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5    | 67    |
| 33                   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5    | 69    |
| 34                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4    | 72    |









## Reliabilitas

### Kompensasi (XI)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,773                   | 10         |

### Motivasi Kerja (X2)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,889                   | 10         |

### Kinerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,849                   | 10         |

## Uji Asumsi Klasik

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,666 <sup>a</sup> | ,443     | ,407              | 2,579                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Kompensasi

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 16,244                      | 6,026      |                           | 2,695 | ,011 |
|                           | Kompensasi     | ,460                        | ,143       | ,519                      | 3,213 | ,003 |
|                           | Motivasi Kerja | ,190                        | ,141       | ,218                      | 1,353 | ,186 |

a. Dependent Variable: Kinerja

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 163,991        | 2  | 81,995      | 12,324 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 206,245        | 31 | 6,653       |        |                   |
|                    | Total      | 370,235        | 33 |             |        |                   |

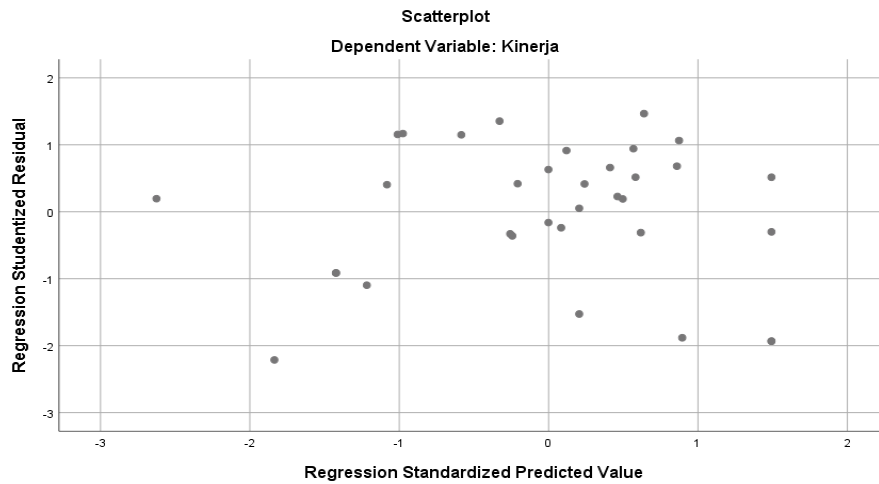
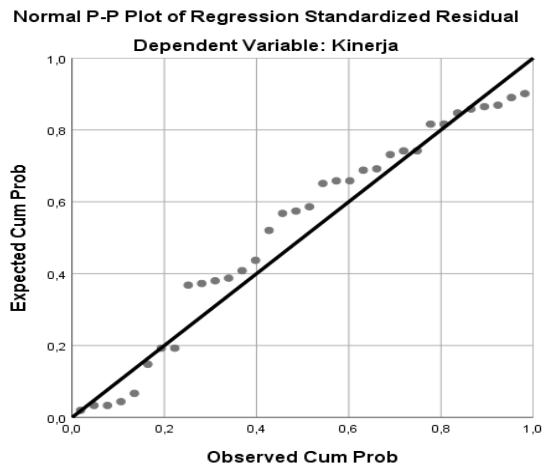
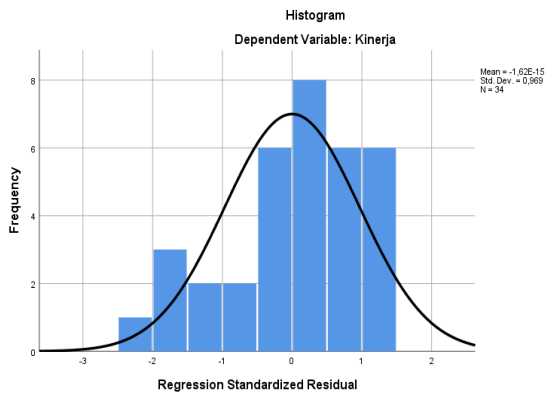
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Kompensasi

## Npar Tests

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 34                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | ,0000000                |
|  | Std. Deviation | 2,49996801              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | ,129                    |
|  | Positive       | ,092                    |
|  | Negative       | -,129                   |
| Test Statistic                         |                | ,129                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | ,167 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

# Chart



## Frequency Table Kompensasi

| X1.1  |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | 4     | 10        | 29,4    | 29,4          | 32,4               |
|       | 5     | 23        | 67,6    | 67,6          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| X1.2  |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4     | 15        | 44,1    | 44,1          | 44,1               |
|       | 5     | 19        | 55,9    | 55,9          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| X1.3  |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | 3     | 5         | 14,7    | 14,7          | 17,6               |
|       | 4     | 11        | 32,4    | 32,4          | 50,0               |
|       | 5     | 17        | 50,0    | 50,0          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| X1.4  |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3     | 5         | 14,7    | 14,7          | 14,7               |
|       | 4     | 9         | 26,5    | 26,5          | 41,2               |
|       | 5     | 20        | 58,8    | 58,8          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X1.5</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 3     | 3         | 8,8     | 8,8           | 8,8                |
|             | 4     | 13        | 38,2    | 38,2          | 47,1               |
|             | 5     | 18        | 52,9    | 52,9          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X1.6</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 2     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|             | 3     | 3         | 8,8     | 8,8           | 11,8               |
|             | 4     | 11        | 32,4    | 32,4          | 44,1               |
|             | 5     | 19        | 55,9    | 55,9          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X1.7</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 3     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|             | 4     | 10        | 29,4    | 29,4          | 32,4               |
|             | 5     | 23        | 67,6    | 67,6          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X1.8</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 3     | 4         | 11,8    | 11,8          | 11,8               |
|             | 4     | 17        | 50,0    | 50,0          | 61,8               |
|             | 5     | 13        | 38,2    | 38,2          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |



| <b>X1.9</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 3     | 3         | 8,8     | 8,8           | 8,8                |
|             | 4     | 13        | 38,2    | 38,2          | 47,1               |
|             | 5     | 18        | 52,9    | 52,9          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X1.10</b> |       |           |         |               |                    |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|              |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid        | 3     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|              | 4     | 14        | 41,2    | 41,2          | 44,1               |
|              | 5     | 19        | 55,9    | 55,9          | 100,0              |
|              | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Frequency Table Motivasi Kerja (X2)

| <b>X2.1</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 4     | 10        | 29,4    | 29,4          | 29,4               |
|             | 5     | 24        | 70,6    | 70,6          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X2.2</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 3     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|             | 4     | 14        | 41,2    | 41,2          | 44,1               |
|             | 5     | 19        | 55,9    | 55,9          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X2.3</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 4     | 12        | 35,3    | 35,3          | 35,3               |
|             | 5     | 22        | 64,7    | 64,7          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X2.4</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 3     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|             | 4     | 12        | 35,3    | 35,3          | 38,2               |
|             | 5     | 21        | 61,8    | 61,8          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X2.5</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 3     | 2         | 5,9     | 5,9           | 5,9                |
|             | 4     | 12        | 35,3    | 35,3          | 41,2               |
|             | 5     | 20        | 58,8    | 58,8          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X2.6</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 3     | 2         | 5,9     | 5,9           | 5,9                |
|             | 4     | 14        | 41,2    | 41,2          | 47,1               |
|             | 5     | 18        | 52,9    | 52,9          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X2.7</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 3     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|             | 4     | 17        | 50,0    | 50,0          | 52,9               |
|             | 5     | 16        | 47,1    | 47,1          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X2.8</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 3     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|             | 4     | 19        | 55,9    | 55,9          | 58,8               |
|             | 5     | 14        | 41,2    | 41,2          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X2.9</b> |       |           |         |               |                    |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | 4     | 17        | 50,0    | 50,0          | 50,0               |
|             | 5     | 17        | 50,0    | 50,0          | 100,0              |
|             | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| <b>X2.10</b> |       |           |         |               |                    |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|              |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid        | 4     | 14        | 41,2    | 41,2          | 41,2               |
|              | 5     | 20        | 58,8    | 58,8          | 100,0              |
|              | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Frequency Table Kinerja Karyawan (Y)

| Y.1   |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4     | 10        | 29,4    | 29,4          | 29,4               |
|       | 5     | 24        | 70,6    | 70,6          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| Y.2   |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | 4     | 14        | 41,2    | 41,2          | 44,1               |
|       | 5     | 19        | 55,9    | 55,9          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| Y.3   |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4     | 12        | 35,3    | 35,3          | 35,3               |
|       | 5     | 22        | 64,7    | 64,7          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| Y.4   |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | 4     | 12        | 35,3    | 35,3          | 38,2               |
|       | 5     | 21        | 61,8    | 61,8          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| Y.5   |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3     | 2         | 5,9     | 5,9           | 5,9                |
|       | 4     | 12        | 35,3    | 35,3          | 41,2               |
|       | 5     | 20        | 58,8    | 58,8          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| Y.6   |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3     | 2         | 5,9     | 5,9           | 5,9                |
|       | 4     | 14        | 41,2    | 41,2          | 47,1               |
|       | 5     | 18        | 52,9    | 52,9          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| Y.7   |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | 4     | 17        | 50,0    | 50,0          | 52,9               |
|       | 5     | 16        | 47,1    | 47,1          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| Y.8   |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3     | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | 4     | 19        | 55,9    | 55,9          | 58,8               |
|       | 5     | 14        | 41,2    | 41,2          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| Y.9   |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4     | 17        | 50,0    | 50,0          | 50,0               |
|       | 5     | 17        | 50,0    | 50,0          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |

| Y.10  |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4     | 14        | 41,2    | 41,2          | 41,2               |
|       | 5     | 20        | 58,8    | 58,8          | 100,0              |
|       | Total | 34        | 100,0   | 100,0         |                    |



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2020/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/1/2022

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 12/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Siti Reza Nazli  
NPM : 1805160077  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah :
1. Kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat meningkatkan kemampuan mereka langsung maupun tidak langsung
  2. Kurangnya disiplin karyawan terhadap peraturan yang diberikan perusahaan
  3. Masih ada karyawan yang datang terlambat pada saat jam masuk kantor
1. Ketidak tepatan pemberian kompensasi akan menjadi pemicu ketidak tepatan pencapaian strategi yang sudah ditetapkan
2. Motivasi yang rendah dalam bekerja ditakutkan akan mengurangi kinerja sehingga mengurangi kinerja karyawan
  3. Karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja
1. kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan.
  2. Masih ada karyawan yang datang terlambat pada saat jam masuk kantor
  3. Masih ada para karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja
  4. Masih ada para karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas

- Rencana Judul :
1. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
  2. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
  3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Paya Pinang Group

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Siti Reza Nazli)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2020/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/1/2022

Nama Mahasiswa : Siti Reza Nazli  
NPM : 1805160077  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 12/1/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si *[Signature]* 12/1/2022

Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi  
Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada  
PT. PD Paya Pinang

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*[Signature]*  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 7 Februari 2022

Dosen Pembimbing

*[Signature]*  
Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si

**Keterangan:**

\*) Ditai oleh Program Studi

\*\*) Ditai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah kebarisan ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 269 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 08 Rajab 1443 H  
09 Februari 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT.PD Payah Pinang  
Jln.Samanhudi No.15 Medan Maimon  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Siti Reza Nazli  
Npm : 1805160077  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PD Paya Pinang

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

Tembusan :

1. Peringgal



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Diri berprestasi, berprestasi agar dimudahkan  
untuk berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAH-PT/Akred/PT/11/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1866/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 01 Dzulhijjah 1443 H  
30 Juni 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT.PD Payah Pinang  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu ( S1 ) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Siti Reza Nazli  
N P M : 1805160077  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PD Paya Pinang

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Pertinggal





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 269 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan  
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 09 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Siti Reza Nazli  
**N P M** : 1805160077  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan pada PT.PD Paya Pinang

**Dosen Pembimbing** : Dr.Fajar Pasaribu, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **09 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 08 Rajab 1443 H  
09 Februari 2022 M



Dekan

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

Tembusan :  
1. Peringgal

**SURAT PERNYATAAN  
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Siti Reza Nazli  
NPM : 1805160077  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PD Paya Pinang

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2022  
Pembuat Pernyataan



**Siti Reza Nazli**

NB :

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

### BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Siti Reza Nazli  
NPM : 1805160077  
Dosen Pembimbing : Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PD Paya Pinang

| Item  | Hasil Evaluasi   | Tanggal | Paraf Dosen |
|---|--|---------|-------------|
| Bab 1                                       | Latar Belakang Masalah. Harus Menceritakan<br>Seputar Peromene/Permasalahan<br>Seputar Variabel yg diteliti<br>jangan ada kutipan pada BAB I | Faj     | 14/3/22     |
| Bab 2                                       | Harap Ambil teori dan hasil<br>penelitian terbaru Minimal 10th terakhir  | Faj     |             |
| Bab 3                                       | Kerangka konseptual Harap<br>di lengkapi.  | Faj     | 21/3/22     |
| Daftar Pustaka                              | Menggunakan Mandalay.  | Faj     |             |
| Instrumen<br>Pengumpulan<br>Data Penelitian | Okey.  | Faj     | 26/3/22     |
| Persetujuan<br>Seminar Proposal             | Ace Moju Seminar Proposal  | Faj     | 29/3/22     |

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, Maret 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini **Senin, 18 April 2022** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Siti Reza Nazli  
**N . P . M .** : 1805160077  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Sei Rumbia, 04 September 2000  
**Alamat Rumah** : Lingk.Kamp.Tujuh Jadi Kota Pinang  
**Judul Proposal** : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PD Paya Pinang

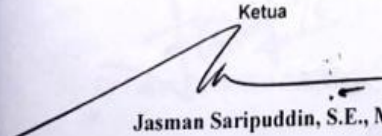
Disetujui / tidak disetujui \*)

| Item       | Komentar  |
|------------|---|
| Judul      | Perbaiki Penulisan Judul  |
| Bab I      | Perbaiki identifikasi masalah mengenai variabel kompensasi  |
| Bab II     | Perbaiki Faktor - Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan   |
| Bab III    | 1. Buat tabel elit kerja di bagian Populasi<br>2. Perbaiki simbol : "lebih besar" / "lebih kecil" pada uji validitas dan reliabilitas |
| Lainnya    |   |
| Kesimpulan | <input type="checkbox"/> Lulus<br><input type="checkbox"/> Tidak Lulus  |


Medan, **Senin, 18 April 2022**

**TIM SEMINAR**

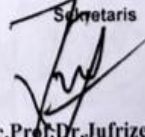
Ketua

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

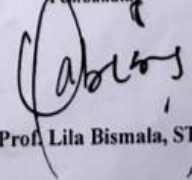
Pembimbing

  
Dr. Fajar Pasaribu SE., M.Si

Secretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

  
Assoc. Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini **Senin, 18 April 2022** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Siti Reza Nazli  
**N .P.M.** : 1805160077  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Sei Rumbia, 04 September 2000  
**Alamat Rumah** : Lingk.Kamp.Tujuh Jadi Kota Pinang  
**Judul Proposal** : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PD Paya Pinang

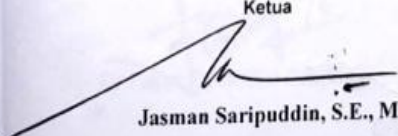
Disetujui / tidak disetujui \*)

| Item       | Komentar   |
|------------|--|
| Judul      | Perbaiki Penulisan Judul   |
| Bab I      | Perbaiki identifikasi masalah mengenai variabel kompensasi   |
| Bab II     | Perbaiki Faktor - Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan  |
| Bab III    | 1. Buat tabel BHK Kerja di bagian Populasi<br>2. Perbaiki simbol "lebih besar" / "lebih kecil" pada uji validitas dan reliabilitas |
| Lainnya    |  |
| Kesimpulan | <input type="checkbox"/> Lulus<br><input type="checkbox"/> Tidak Lulus   |

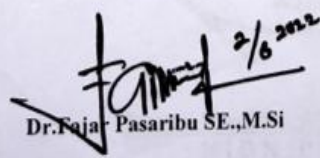
Medan, Senin, 18 April 2022

**TIM SEMINAR**

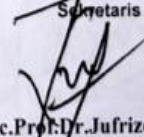
Ketua

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

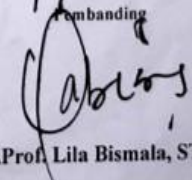
Pembimbing

  
Dr. Fajar Pasaribu SE., M.Si

Secretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

  
Assoc. Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.



# PT. PD. PAJA PINANG

Rubber and Palm Plantation

No. : 046/A/PP/2022

Medan, 16 Februari 2022

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mughtar Basri No. 3 Medan

Ikhwah : Permohonan Pelaksanaan Riset Pendahuluan

Dengan hormat,

Sehubungan surat Sdr. No. 269/II.3-AU/UMSU-05/F /2022 tanggal 09 Februari 2022 dalam hal tsb diatas, maka bersama ini kami sampaikan kepada Sdr. bahwa kami dapat menerima mahasiswa Sdr. yaitu yang bernama :

| No | Nama            | NPM        | Program Studi |
|----|-----------------|------------|---------------|
| 1  | SITI REZA NAZLI | 1805160077 | Manajemen     |

Untuk melaksanakan Riset Pendahuluan di Kantor Direksi PT. PD. Paja Pinang Medan, untuk penyusunan Skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PD. Paja Pinang" yang merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi.

Dengan ketentuan para mahasiswa harus dapat mematuhi segala ketentuan – ketentuan yang berlaku di perusahaan kami, terutama protokol Kesehatan selama pandemic yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan menyediakan surat keterangan bebas COVID-19 (antigen), dan memberikan 1 (satu) copy Skripsi tsb kepada pihak perusahaan.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan pengertian serta kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Hormat kami,

PT. SUMBER SAWIT MAKMUR  
M E D A N

Dr. HJ. NUR ASMARA DIAH  
Direktur Utama

- cc. 1. Manajer Kantor dan Umum (copy)
- 2. Mahasiswa Ybs
- 3. File

**PT. PERUSAHAAN DAGANG PAJA PINANG**  
(PT. PD. PAJA PINANG)

Jl. Samanhudi No.15 Medan 20151 Indonesia  
Telp. 62-61-4538711, 4538877, 4538105 | Fax. 62-61-4518611





# PT. PD. PAJA PINANG

Rubber and Palm Plantation

No. : 225/A/PP/2022

Medan, 28 Juli 2022

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan

Ikhwal : Surat Keterangan Selesai Penelitian/Riset

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Sdr. bahwa mahasiswa/i yang bernama :

| No | Nama            | NPM        | Jurusan   |
|----|-----------------|------------|-----------|
| 1  | SITI REZA NAZLI | 1805160077 | MANAJEMEN |

Telah melaksanakan Riset di Kantor Direksi PT. PD. Paja Pinang dengan judul skripsi "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PD. Paja Pinang" selama periode Februari 2022 s/d Juli 2022 dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan pengertian serta kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Hormat kami,

PT. PD. PAJA PINANG  
  
  
dr. NOK ASMARA DIAH  
Direktur Utama

- cc. 1. Manajer Kantor dan Umum (copy)
- 2. Mahasiswa Ybs
- 3. File

PT. PERUSAHAAN DAGANG PAJA PINANG  
(PT. PD. PAJA PINANG)

Jl. Samanhudi No.15 Medan 20151 Indonesia  
Telp. 62-61-4538711, 4538877, 4538105 | Fax. 62-61-4518611

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Siti Reza Nazli  
Tempat / Tgl Lahir : Sei Rumbia, 04 September 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Lingk. Kamp. Tujuh Jadi, Kec. Kotapinang, Kab.  
Labuhanbatu Selatan


### Nama Orang Tua

Ayah : Samijan  
Ibu : Amiyati  
Alamat : Lingk. Kamp. Tujuh Jadi, Kec. Kotapinang, Kab.  
Labuhanbatu Selatan

### Pendidikan Normal

1. SD Negeri 118235 Kotapinang Tamat Tahun 2012
2. SMP Negeri 1 Kotapinang Tamat Tahun 2015
3. SMA Negeri 1 Kotapinang Tamat Tahun 2018
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2018

Medan, 25 Agustus 2022



SITI REZA NAZLI