

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI DAN MORALITAS
MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ARTHA CIPTA SELARAS**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Konsentrasi Manajemen Pemasaran*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

| | |
|----------------------|------------------------------|
| NAMA | : CELVIN CHANIAGO |
| NPM | 1805160365 |
| PROGRAM STUDI | : MANAJEMEN |
| KONSENTRASI | : SUMBER DAYA MANUSIA |

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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20138

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 13 Oktober 2022, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : CELVIN CHANIAGO
 N P M : 1805160365
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI DAN MORALITAS MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS

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

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.)

(LINZZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M)

Pembimbing

(ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec)

Ketua

Sekretaris

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

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : CELVIN CHANIAGO
N P M : 1805160365
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI DAN MORALITAS MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing Skripsi

ERI YANTI NST S.E., M.Ec.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



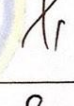
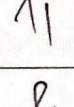
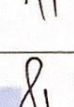
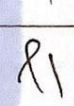
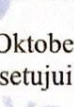
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



H. JANI NURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : CELVIN CHANIAGO
 NPM : 1805160365
 Dosen Pembimbing : ERI YANTI NST, S.E.,M.Ec
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH KESESUAIN KOMPENSASI DAN MORALITAS MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|---|--------------|---|
| Bab 1 | latar belakang dibuat dengan kerangka : fenomena dulu, variabel, perusahaan, masalah, kemudian judul. | 15 Juni 2022 |  |
| Bab 2 | Tambahkan teori? kerbau dan tambahkan teori tentang kinerja | 17 Juni 2022 |  |
| Bab 3 | Definisi operasional dibuat dalam tabel agar mudah dibaca. | 22 Juni 2022 |  |
| Bab 4 | - Hasil uji dijelaskan pada pembahasan - Pembahasan ditambahkan teori pendukung | 05 okt 2022 |  |
| Bab 5 | kesimpulan dan saran disesuaikan dengan hasil pembahasan. | 06 Okt 2022 |  |
| Daftar Pustaka | Sesuai dengan mandeley style | 06 okt 2022 |  |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Acc sidang meja hijau | 11 okt 2022 |  |

Medan, Oktober 2022

Diketahui/Disetujui

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen

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

Eri Yanti Nst, S.E.,M.Ec

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Calvin Chaniago
NPM : 1805160365
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Oktober 2022
Pembuat Pernyataan



Calvin Chaniago

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN MORALITAS MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS

**CELVIN CHANIAGO
1805160365**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: xcelvinchaniago7@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan moralitas manajemen terhadap kinerja pada karyawan PT. Artha Cipta Selaras. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu karyawan PT. Artha Cipta Selaras. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis yang diolah dengan menggunakan software SPSS v24. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras. Ada pengaruh signifikan moralitas manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras. Ada pengaruh signifikan kompensasi dan moralitas manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras.

Kata Kunci : Kompensasi, Moralitas Manajemen, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF MANAGEMENT COMPENSATION AND MORALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. ARTHA CIPTA SELARAS

CELVIN CHANIAGO
1805160365

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: xcelvinchaniago7@gmail.com

This study aims to determine and analyze the effect of compensation and management morality on the performance of employees of PT. Artha Cipta Selaras. The research approach used is quantitative associative. This study sets the target population, namely employees of PT. Artha Cipta Selaras. Based on the total population, the sample in this study was 40 employees. In this study the data collection techniques used were interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used is multiple regression, classical assumption test, hypothesis testing which is processed using SPSS v24 software. Based on the results of the study indicate that there is a significant effect of compensation on employee performance at PT. Artha Cipta Selaras. There is a significant influence of management morality on employee performance at PT. Artha Cipta Selaras. There is a significant effect of compensation and management morality on employee performance at PT. Artha Cipta Selaras.

Keywords: Compensation, Management Morale, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras**”.

Penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk membuat tugas akhir dan mata kuliah wajib yang harus ditempuh dalam meraih gelar sarjana (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang ada pada penulis. Namun demikian, penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki sangat terbatas, sehingga dalam penulisan skripsi ini banyak memperoleh bantuan dan masukan yang sangat berharga dan sangat membantu dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada orang tua saya ayahanda **Wilyarman Nuar** dan ibunda **Armianti** yang telah memberikan kasih sayangnya kepada penulis, berupa perhatian, pengorbanan, bimbingan, dukungan, serta doa yang tulus terhadap

penulis sehingga penulis termotivasi dalam 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.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. 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 Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Eri Yanti Nst, S.E., M.Ec selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
9. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang memberikan ilmu, pengarahan serta bimbingan yang baik untuk penulis.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.

11. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Artha Cipta Selaras yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
12. Kepada Vira Allini yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi terhadap penulis dalam penyelesaian skripsi ini berlangsung.
13. Kepada para teman-teman seperjuangan yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan khususnya teman-teman Kelas H Manajemen Malam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu dan memberi motivasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan mahasiswa lainnya sebagai referensi dalam penulisan skripsi selanjutnya. Dan semoga Allah SWT. selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan dunia akhirat. Aamiin yarabbal allamin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Oktober 2022
Penulis,

Celvin Chaniago
1805160365

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 6 |
| 1.3. Batasan Masalah | 6 |
| 1.4. Rumusan Masalah | 6 |
| 1.5. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.6. Manfaat Penelitian | 7 |
| | |
| BAB 2 LANDASAN TEORI | 8 |
| 2.1. Uraian Teoritis..... | 8 |
| 2.1.1. Kinerja..... | 8 |
| 2.1.1.1. Pengertian Kinerja..... | 8 |
| 2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja | 9 |
| 2.1.1.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 11 |
| 2.1.1.4. Indikator Kinerja | 14 |
| 2.1.2. Kompensasi | 17 |
| 2.1.2.1. Pengertian Kompensasi | 17 |
| 2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi | 18 |
| 2.1.2.3. Jenis-Jenis Kompensasi | 20 |
| 2.1.2.4. Indikator Kompensasi | 21 |
| 2.1.3. Moralitas Manajemen | 23 |
| 2.1.3.1. Pengertian Moralitas Manajemen | 23 |
| 2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Moralitas Manajemen | 24 |
| 2.1.3.3. Jenis-Jenis Moralitas Manajemen | 24 |
| 2.1.3.4. Indikator Moralitas Manajemen..... | 25 |
| 2.2. Kerangka Konseptual..... | 27 |
| 2.3. Hipotesis..... | 30 |

| | |
|--|-----------|
| BAB 3 METEDOLOGI PENELITIAN..... | 31 |
| 3.1. Pendekatan Penelitian | 31 |
| 3.2. Definisi operasional | 31 |
| 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 32 |
| 3.4. Populasi dan Sampel | 33 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data..... | 34 |
| 3.6. Teknik Analisis Data..... | 38 |
| | |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 43 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 43 |
| 4.1.1 Deskripsi Data Responden | 43 |
| 4.1.2 Karakteristik Responden | 44 |
| 4.2 Analisis Variabel Penelitian | 45 |
| 4.2.1. Variabel Kompensasi (X1)..... | 45 |
| 4.2.2. Variabel Moralitas manajemen (X2)..... | 47 |
| 4.2.3. Variabel Kinerja (Y) | 48 |
| 4.3 Analisis Data | 49 |
| 4.3.1. Uji Asumsi Klasik..... | 49 |
| 4.3.1.1. Uji Normalitas Data | 49 |
| 4.3.1.2. Uji Multikolinearitas..... | 51 |
| 4.3.1.3. Uji Heterokedastisitas | 52 |
| 4.3.2. Regresi Linier Berganda | 53 |
| 4.3.3. Uji Hipotesis..... | 54 |
| 4.3.3.1. Uji Parsial (Uji t)..... | 54 |
| 4.3.3.2. Uji Simultan (Uji F) | 56 |
| 4.3.3.3. Koefisien Determinasi | 57 |
| 4.4 Pembahasan | 58 |
| | |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN | 61 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 61 |
| 5.2 Saran | 61 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian | 62 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 63 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3. 1 Indikator Kompensasi Kerja | 31 |
| Tabel 3. 2 Indikator Moralitas manajemen | 32 |
| Tabel 3. 3 Indikator Kinerja | 32 |
| Tabel 3. 4 Pelaksanaan Penelitian | 33 |
| Tabel 3. 5 Populasi Penelitian | 33 |
| Tabel 3. 6 Skala Pengukuran Likert | 35 |
| Tabel 4. 1 Tabel Skala Likert | 43 |
| Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 44 |
| Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia | 44 |
| Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan | 45 |
| Tabel 4. 5 Tabulasi Jawaban Responden Kompensasi | 45 |
| Tabel 4. 6 Tabulasi Jawaban Responden Moralitas manajemen | 47 |
| Tabel 4. 7 Tabulasi Jawaban Responden Kinerja | 48 |
| Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas | 51 |
| Tabel 4. 9 Regresi Berganda | 53 |
| Tabel 4. 10 Uji t | 55 |
| Tabel 4. 11 Uji F | 56 |
| Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi | 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja | 28 |
| Gambar 2. 2 Pengaruh Moralitas Manajemen Terhadap Kinerja | 29 |
| Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian | 30 |
| Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas..... | 50 |
| Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas | 52 |
| Gambar 4. 3 Kurva Uji F | 57 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang kinerjanya tinggi. Karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan (Rachmawati, 2008).

Setiap karyawan belum tentu dapat mencapai kinerja yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai kinerja secara maksimal. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh kinerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Kinerja

merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya (Fahmi, 2016).

Target yang telah dicapai karyawan merupakan kinerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan-karyawan perusahaan tersebut (Busro, 2018).

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan membuat sebuah perusahaan merasa benar-benar memiliki karyawan yang siap untuk bekerja dan melakukan apapun demi kepentingan atasannya, atau seorang pemimpin tidak ragu lagi perintahnya tidak dilaksanakan (Mangkunegara, 2017). Faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan rendah, seperti kurangnya perusahaan memberikan kompensasi dan kurangnya pimpinan perusahaan dalam memberikan moralitas manajemen, apabila telah diatasi oleh organisasi maka kinerja dapat tercapai (Suparyadi, 2015).

.Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (H a m a l i , 2 0 1 8) . Kompensasi yang diberikan padakaryawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas (Sudarmanto, 2015). Dalam

pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi dua, yaitu: faktor intern organisasi dan faktor pribadi karyawan yang bersangkutan (Umam, 2018).

Selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja, moralitas manajemen juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Moralitas manajemen membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan hasil secara optimal dari kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Hamali, 2018).

Moralitas manajemen merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, moralitas manajemen disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termoralitas manajemen untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Moralitas manajemen berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Arifin, 2017). Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi moralitas manajemen menurut (Sedarmayanti, 2012) dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi).

PT. Artha Cipta Selaras merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi seperti pembangunan gedung rumah sakit, perkantoran, sekolah dan lain sebagainya. Perusahaan ini beralamat di Jalan Medan-Tj. Morawa KM. 17 No. A-5 Suzuya Plaza-Tanjung Morawa Medan, Sumatera Utara.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan terdapat permasalahan yang terkait mengenai kinerja, kompensasi dan moralitas manajemen. Permasalahan yang terjadi adalah menurunnya kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras hal ini ditandai dengan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pra survey pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Hasil pra-survey mengenai variabel Kinerja Karyawan

| No. | Dimensi | Tingkat Kesetujuan | | | | | Jumlah Rata-rata Skor | |
|--|----------------|--------------------|----------|-----------|-----------|------------|-----------------------|------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | | |
| 1 | Kualitas Kerja | 3 | 8 | 4 | 4 | 11 | 78 | 2.60 |
| 2 | Kuanitas Kerja | 2 | 4 | 9 | 6 | 9 | 74 | 2.46 |
| 3 | Tanggung Jawab | 1 | 1 | 8 | 14 | 6 | 67 | 2.23 |
| 4 | Kerjasama | 0 | 0 | 9 | 15 | 6 | 63 | 2.01 |
| 5 | Inisiatif | 0 | 0 | 5 | 15 | 10 | 55 | 1.83 |
| Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan | | | | | | | 2.22 | |

Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan

Rata-rata = Jumlah skor : Responden

Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Hasil kuesioner pra survey, berdasarkan Tabel 1.1 diatas yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan di PT. Artha Cipta Selaras, menunjukkan bahwa hasil skor rata-rata dari kinerja karyawan sebesar 2,22. Rendahnya kinerja karyawan akan mengakibatkan tidak tercapainya target dari suatu organisasi, seperti kurangnya tanggung jawab dari karyawan, kurangnya kerjasama antar karyawan dalam organisasi, masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1.2**Daftar Pemberian Kompensasi PT. PT. Artha Cipta Selaras**

| Jenis Pekerjaan | Kompensasi |
|------------------------|-------------------|
| Administrasi | 2.875.000 |
| Marketing | 3.500.000 |
| Mekanik | 3.750.000 |
| Helper | 2.800.000 |

Sumber : PT. PT. Artha Cipta Selaras

Berdasarkan tabel tersebut, permasalahan yang tampak adalah kompensasi helper (pembantu mekanik) masih dibawah UMK (upah minimum kabupaten/Kota) Medan yang dibuat dan diterbitkan oleh Gubernur Sumatera Utara tahun 2022 yaitu sebesar Rp. 3.370.000. Walaupun gaji dari para helper belum dinaikan. Apabila besar kompensasi dapat terus disesuaikan dengan pengorbanan karyawan dalam bekerja, maka hal tersebut dapat mendorong kinerja dari karyawan untuk terus meningkat, dan karyawan menjadi lebih baik lagi dalam bekerja.

Permasalahan lain yang menyebabkan menurunnya kinerja adalah Masih rendahnya moralitas manajemen kepada karyawan yang dilihat dari kurangnya semangat kerja sehingga berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini berdampak pada karyawan yang kurang semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan masalah internal yang terjadi dalam diri karyawan ialah tidaknya adanya seorang karyawan untuk mau mengembangkan potensi yang ada pada diri nya dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas lebih lanjut dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras”**.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Masih rendahnya kinerja karyawan karena belum sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.
2. Kompensasi pada perusahaan tersebut belum sesuai dengan UMK Kota Medan.
3. Rendahnya semangat kerja karyawan yang mengakibatkan kinerja menurun.

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan ekonomi, perlu menciptakan suasana santai, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, perasaan aman dan masa depan, fasilitas yang memadai, moralitas manajemen dan rekan kerja, namun dalam penelitian ini membatasi pada kompensasi dan moralitas manajemen sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT. Artha Cipta Selaras?
2. Apakah ada pengaruh moralitas manajemen terhadap kinerja pada PT. Artha Cipta Selaras?

3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan moralitas manajemen berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Artha Cipta Selaras?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada karyawan PT. Artha Cipta Selaras.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Moralitas manajemen terhadap Kinerja pada karyawan PT. Artha Cipta Selaras.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Moralitas manajemen terhadap Kinerja pada karyawan PT. Artha Cipta Selaras.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki kompensasi agar prestasi kerja karyawan meningkat.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Ruang lingkup pengertian dan penghayatan kinerja perlu kita lihat secara lebih mendalam. Karena kinerja sangat vital artinya demi suksesnya perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, di mana manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan motor penggerak terhadap faktor-faktor produksi lainnya.

Menurut (Sutrisno, 2009) “kinerja adalah seseorang yang ditentukan kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Selanjutnya (Siagian, 2015) kinerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kerja karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional adalah bagi karyawan yang bersangkutan dan organisasi. Bagi karyawan, penilaian tersebut bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lainnya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku (Sudarmanto, 2015).

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja

1. Tujuan Kinerja

Menurut (Sinambela, 2019) tujuan dari penilaian kinerja adalah membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja, pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan, mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Adapun menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan penilaian kinerja adalah meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja, mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya, mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Sedangkan menurut (Hamali, 2018) tujuan dari kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi, memberikan

kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya, menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut terselesaikan. Menurut (Sedarmayanti, 2012) tujuan diadakannya penilaian kinerja adalah evaluasi, pengembangan.

Menurut beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah membantu memperbaiki kinerja, pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan, mewujudkan pertanggungjawaban, meningkatkan saling pengertian antara karyawan, mengakui hasil kerja seorang karyawan, merumuskan kembali sasaran masa depan, menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi, menjelaskan hasil yang harus dicapai, evaluasi, pengembangan.

2. Manfaat Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki manfaat, adapun manfaat penilaian kinerja menurut (Mahsun, 2016) adalah membantu kegiatan manajerial keorganisasian, memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana, menjadi alat komunikasi. Sedangkan menurut (Fahmi, 2017) manfaat dari penilaian kinerja adalah penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan, penyusunan program sukesi dan kaderisasi, pembinaan karyawan.

Sementara menurut (Rivai & Darsono, 2015) memberikan motivasi pada karyawannya, Hubungan yang lebih harmonis, mengembangkan kinerja bawahannya mengukur dan mengidentifikasi trend penilaian kinerja karyawan. Menurut (Munandar, 2014) memperbaiki kemerosotan kinerja, memotivasi karyawan, kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan- peraturan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan manfaat dari penilaian kinerja adalah memberikan motivasi pada karyawannya, Hubungan yang lebih harmonis, mengembangkan kinerja bawahannya mengukur dan mengidentifikasi trend penilaian kinerja karyawan, memperbaiki kemerosotan kinerja, memotivasi karyawan, kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan, penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan, penyusunan program sukesi dan kaderisasi, pembinaan karyawan, membantu kegiatan manajerial keorganisasian, memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana, menjadi alat komunikasi

2.1.1.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Fahmi, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor kondisi perusahaan meliputi struktur organisasi, moralitas manajemen, desain pekerjaan, konflik peran, moralitas manajemen, dan kompensasi.
- 2) Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran sikap kepribadian, ambiguitas peran, lingkungan kerja dan kinerja.
- 3) Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosil dan demografi seseorang.

Sedangkan menurut (Suparyadi, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Personal factors

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, Ambuguitas peran, dan komitmen individu.

2) *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan atau moralitas manajemen yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3) *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut (Syadama, 2007) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan: Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, serta kecerdasan.
- 2) Disiplin kerja: Merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karna disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.
- 3) Keterampilan: Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu

menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai-nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

- 4) Sikap etika kerja: Nilai-Nilai atau kebiasaan yang harus dilakukan ketika berada di lingkungan kerja.
- 5) Gizi dan kesehatan: Keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan social yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara social dan ekonomis.
- 6) Tingkat penghasilan: Penghasilan yang timbul dari aktivitas perusahaan yang biasa dan dikenal dengan sebutan yang berbeda seperti penjualan.
- 7) Lingkungan dan sistem kerja: Satu kesatuan antara tata kerja dan prosedur kerja sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat suatu pekerjaan.
- 8) Teknologi: Keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan keamanan hidup manusia.
- 9) Jaminan sosial: Salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM dan konvensi ILO.
- 10) Manajemen : Suatu proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama-sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi.
- 11) Kesempatan berprestasi : Hasil yang telah dicapai, yang dilakukan, diperoleh, atau dikerjakan

Semua faktor-faktor ini juga dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja

dari suatu perusahaan dan dapat juga merupakan peningkatan/ cadangan dari potensi kinerja itu sendiri.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Menurut (Sutrisno, 2010) indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan kinerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari harikemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek kinerja yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Yaitu terdiri dari: ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan

2) Kuantitas kerja

Yaitu terdiri dari: output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja

3) Keandalan kerja

Yaitu terdiri dari: pelaksanaan dalam mengikuti instuksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4) Sikap

Sikap terdiri dari terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2017) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3) *Timeliness*

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4) *Cost Effectiveness*

Tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) *Need For Supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal impact*

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Hamali, 2018) kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Selanjutnya menurut (Siagian, 2015) sistem kompensasi harus pula mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para karyawan yang mencakup berbagai hal seperti kinerja yang tinggi.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut (Sutrisno, 2009) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat menjadi salah satu motivator atau pendorong seseorang untuk memenuhi setidaknya dua

kebutuhan sekaligus, yaitu kebutuhan fisiologis dan penghargaan (Suparyadi, 2015).

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Umam, 2018) dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi dua, yaitu:

- 1) Faktor intern organisasi (dana organisasi dan serikat pekerja)
- 2) Faktor pribadi karyawan (produktifitas pekerja dan posisi dan jabatan)

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

- 1) Faktor intern organisasi

- a) Dana Organisasi

Kemampuan untuk membayar dana organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat hasil dari kinerja kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya kinerja kerja karyawan maka makin besar pula keuntungan organisasi. Besarnya untungnya perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan lebih baik.

- b) Serikat Pekerja

Serikat pekerja para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja dalam menuntut perbaikan nasib. Jika kedudukan serikat pekerja kuat

maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi.

2) Faktor Pribadi karyawan

a) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh kinerja dan moralitas manajemen. Kinerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi, dan moralitas manajemen juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

Menurut (Suparyadi, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

2.1.2.3. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (Suparyadi, 2015) jenis-jenis dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Kompensasi financial secara langsung

Kompensasi ini berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2) Kompensasi financial secara tidak langsung

Kompensasi berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3) Kompensasi nonfinancial

Kompensasi berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian). Moralitas manajemen (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, moralitas manajemen yang nyaman).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) jenis-jenis dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Gaji adalah merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2) Benefit

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang secara cepat dapat ditentukan.

2.1.2.4. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut:

1) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitandengan kekaryawanan.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Sedangkan menurut (Suparyadi, 2015) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Karyawan yang berkualitas

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

2) Berkinerja yang unggul

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kinerja dari jabatan.

3) Tidak ada keluhan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin

karena *turnover* relatif kecil.

2.1.3. Moralitas Manajemen

2.1.3.1. Pengertian Moralitas Manajemen

Faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu adalah moralitas manajemen sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau perubahan.

Moralitas manajemen menurut (Edison et al., 2018) merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Moralitas manajemen menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak.

Menurut (Sunyoto, 2012) moralitas manajemen merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya sedangkan moralitas manajemen adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Sedangkan menurut (Hamali, 2018) moralitas manajemen adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu moralitas manajemen sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut (Lestari, 2018) moralitas manajemen merupakan vitamin untuk meningkatkan produktivitas, dan tugas pimpinan adalah menjadi penyalur moralitas manajemen agar bawahan bekerja efektif dan efisien.

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa moralitas manajemen merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-

kegiatan tertentu agar mampu mencapai tujuan. Selain itu pimpinan juga berperan menjadi penyalur moralitas manajemen agar bawahan bekerja efektif dan efisien sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Moralitas Manajemen

Menurut (Sedarmayanti, 2012) terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi moralitas manajemen dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji atau kompensasi, dan promosi).

Menurut (Siswanto, 2015) moralitas manajemen memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, sedangkan komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

Dari uraian diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi moralitas manajemen adalah Perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik), lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3.3. Jenis-Jenis Moralitas Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2016) Jenis-jenis moralitas manajemen adalah:

- 1) Moralitas manajemen positif (insentif positif), manajer memoralitas manajemen bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan moralitas manajemen positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Moralitas manajemen negatif (insentif negatif), manajer memoralitas manajemen bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memoralitas manajemen negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Sedangkan menurut (Alhusin, 2017) jenis-jenis moralitas manajemen adalah sebagai berikut:

- 1) Moralitas manajemen Langsung (*Direct Motivation*), merupakan moralitas manajemen materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Moralitas manajemen ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam
- 2) Moralitas manajemen Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan moralitas manajemen yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

2.1.3.4. Indikator Moralitas Manajemen

Menurut (Rachmawati, 2008) indikator dari moralitas manajemen adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan

Hubungan antar karyawan dalam satu perusahaan dapat mengukur kondisi moralitas manajemen perusahaan, semakin baik hubungan antar karyawan menunjukkan kondisi moralitas manajemen sudah baik

2) Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi karyawan yang semakin baik disebabkan karena kondisi lingkungan organisasi yang sudah mendukung kinerja karyawan.

3) Perubahan

Dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar tidak terjadinya kejenuhan dalam lingkungan organisasi

4) Perbaikan

Perbaikan terhadap moralitas manajemen yang sudah tidak rusak/tidak dapat dipakai kembali akan membantu karyawan untuk meningkatkannya kinerjanya.

Sedangkan menurut (Afandi, 2018) indikator moralitas manajemen adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

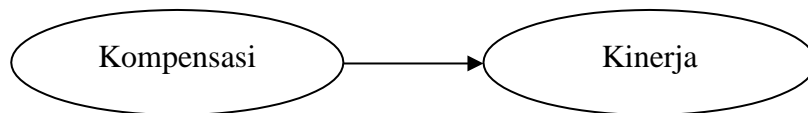
Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan.

2.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

(Sudarmanto, 2015) Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Astuti & Suhendri, 2019), (Azhar et al., 2020), (Harpis & Bahri, 2020), (Garika, 2020), (Jufrizen, 2018), (Purba, 2017), (Asniwati, 2022), (Ardini & Pradana, 2021), (Su'adah et al., 2022), dan (Syardiansah & Rahman, 2022) menyimpulkan

bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Artinya bila karyawan memiliki kinerja yang baik akan memperoleh balas jasa, sehingga kompensasi yang diberikan sesuai akan membuat kinerja karyawan meningkat pada suatu organisasi maupun perusahaan.

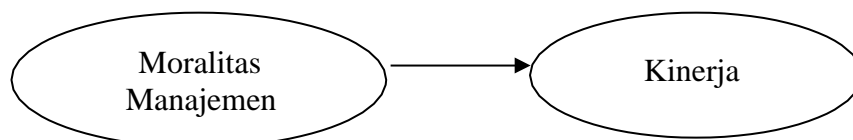


Gambar 2. 1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

2.2.2. Pengaruh Moralitas Manajemen terhadap Kinerja

(Sopiah & Sangadji, 2018), Moralitas manajemen adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pendapat diatas relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018), (Purba, 2017), dan (Tanjung, 2015) menyimpulkan bahwa moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan jika moralitas manajemen yang diterapkan baik akan menumbuhkan sikap kerja yang baik pada sebuah organisasi maupun perusahaan yang membuat kinerja meningkat.

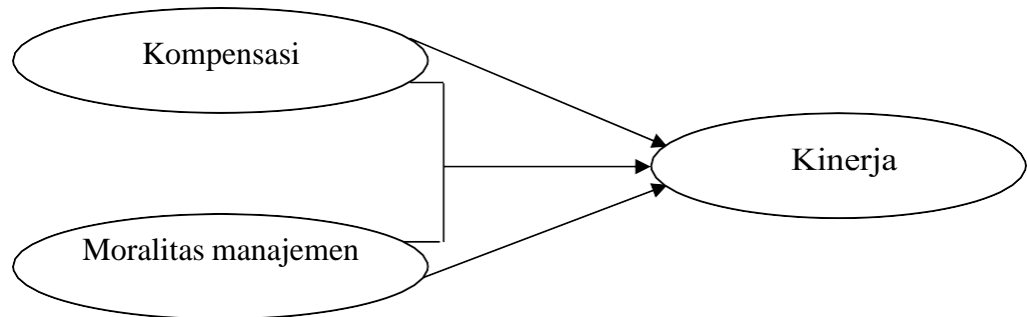


Gambar 2. 2 Pengaruh Moralitas Manajemen Terhadap Kinerja

2.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Moralitas Manajemen terhadap Kinerja

Sumber daya manusia merupakan hal penting di dalam organisasi maupun perusahaan, dimana keberlangsungan perusahaan tergantung sumber daya manusia yang dimiliki apakah karyawan berkompenten atau tidak. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal perlu adanya kompensasi agar karyawan merasa dihargai atas pengorbanan waktu dan tenaga serta pemberian moralitas manajemen untuk mendorong karyawan agar mau bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Purba, 2017) moralitas manajemen dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan tenaga yang diberikan karyawan kepada organisasi maupun perusahaan dan moralitas manajemen yang mendukung akan membuat karyawan lebih nyaman bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat dan optimal sehingga tujuan organisasi maupun perusahaan tercapai.



Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja pada Artha Cipta Selaras
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Moralitas manajemen terhadap Kinerja pada Artha Cipta Selaras
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Moralitas manajemen terhadap Kinerja pada Artha Cipta Selaras

BAB 3

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. (Sugiyono, 2018) mendefenisikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

3.2. Definisi operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kompensasi, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri.

Tabel 3. 1 Indikator Kompensasi Kerja

| No | Indikator |
|----|-----------|
| 1 | Upah |
| 2 | Gaji |
| 3 | Tunjangan |
| 4 | Fasilitas |

Sumber: (Mangkunegara, 2017)

2. Moralitas Manajemen (X2)

Moralitas manajemen terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Moralitas manajemen adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja. Diukur dengan indikator:

Tabel 3. 2 Indikator Moralitas manajemen

| No | Indikator |
|----|---------------------|
| 1 | Hubungan |
| 2 | Pertumbuhan pribadi |
| 3 | Perubahan |
| 4 | Perbaikan |

Sumber : (Rachmawati, 2008)

3. Kinerja (Y)

Kinerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi, maka kinerja atau produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Tabel 3. 3 Indikator Kinerja

| No | Indikator |
|----|-----------------|
| 1 | Kualitas Kerja |
| 2 | Kuantitas kerja |
| 3 | Keandalan Kerja |
| 4 | Sikap Kerja |

Sumber: (Busro, 2018)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh Kompensasi dan Moralitas Manajemen terhadap Kinerja pada PT. Artha Cipta Selaras

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan April 2022 sampai bulan Oktober 2022.

Tabel 3. 4 Pelaksanaan Penelitian

| KEGIATAN PENELITIAN | WAKTU PENELITIAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|------------------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|-----|---|---|---|
| | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agust | | | | Sept | | | | Okt | | | |
| | 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 | 2 | 3 | 4 |
| Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pra riset | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penulisan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bimbingan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu karyawan PT. Artha Cipta Selaras, yang bekerja di organisasi itu selama minimal 2 tahun yang berjumlah 40 orang.

Tabel 3. 5 Populasi Penelitian

| Bagian | Jumlah |
|------------------------|-----------------|
| Bagian Keuangan | 4 Orang |
| Bagian Administrasi | 8 Orang |
| Bagian Teknik | 15 Orang |
| Bagian Gudang | 4 Orang |
| Estimator | 3 Orang |
| Arsitek | 2 Orang |
| Security | 4 Orang |
| Jumlah Karyawan | 40 Orang |

Sumber Data: Bagian Administrasi PT. Artha Cipta Selaras

3.4.2. Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlah populasinya terlalu sedikit (Sugiyono, 2013). Berdasarkan jumlah populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Juliandi et al., 2018) pengumpulan data dalam proses untuk menelusuri dan mengambil data-data yang diperlukan untuk dianalisis agar masalah penelitian terpecahkan. Pengumpulan data merupakan Teknik yang relevan bagi penelitian untuk pengumpulan data-data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak perusahaan PT Artha Cipta Selaras tentang masalah yang diteliti untuk memperoleh informasi yang mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Kuesioner (Angket)

Para peneliti sering menggunakan berbagai teknik lain untuk menggali informasi. Salah satu diantaranya ialah dengan menggunakan kuesioner, khususnya yang diarahkan pada penggalian informasi tentang sikap para obyek penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang

subjek.

a. Jenis Skala

Jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jumlah opsi jawaban dan item-itemnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Skala Pengukuran Likert

| PERNYATAAN | BOBOT |
|--------------------------|-------|
| Sangat setuju/SS | 5 |
| Setuju/ST | 4 |
| Kuang Setuju/KS | 3 |
| Tidak Setuju/TS | 2 |
| Sangat tidak setuju /STS | 1 |

Sumber: (Sugiyono, 2013)

b. Uji Validitas

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

(Sugiyono, 2013)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitaskonstruk. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh

positif, maka item yang akan diuji adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrument tersebut tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item dalam instrumen penelitian

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,392 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,693 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,781 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,706 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,667 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,450 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,404 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,534 | 0,3120 | Valid |

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 3.7 dimana nilai validitas pernyataan untuk kompensasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=40-2=38= 0,3120$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Moralitas Manajemen

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,626 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,808 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,736 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,530 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,538 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,758 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,808 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,736 | 0,3120 | Valid |

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 3.8 dimana nilai validitas pernyataan untuk moralitas manajemen seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar

dari r_{tabel} ($n-2=40-2=38= 0,3120$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,632 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,539 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,400 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,530 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,522 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,459 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,807 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,650 | 0,3120 | Valid |

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 3.9 dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=40-2=38= 0,3120$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

c. Uji Reliabilitas

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

(Umar, 2004)

Dimana:

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, reliability analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut (Sugiyono, 2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel 3.10
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------------|------------|
| Kompensasi | ,702 | 8 |
| Moralitas manajemen | ,675 | 8 |
| Kinerja | ,675 | 8 |

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 22 (2022)

Instrumen yang valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Validitas artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Regresi Berganda

Menurut (Sugiyono, 2013) regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan moralitas manajemen, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Berikut adalah rumus untuk menguji regresi berganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

| | |
|------------|-------------------------------|
| Y | = Kinerja |
| a | = konstanta persamaan regresi |
| b_1, b_2 | = koefisien regresi |
| x_1 | = Kompensasi |
| x_2 | = Moralitas manajemen |
| e | = Error |

(Sugiyono, 2013)

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

a. Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Pada grafik normal Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya menjauh dari garis diagonal, model grafik ini menunjukkan bahwa model regresi menyalahi normalitas (Ghozali, 2013).

Analisis statistik uji normalitas dengan menggunakan kolmogorov smirnov dengan ketentuan apabila nilai sig $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal (Ghozali, 2013).

b. Multikolinieritas

Uji Multikolineartias bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel independent (Ghozali, 2013). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF >10 , maka terjadi multikolinieritas dalam variabel independen dan apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2013).

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan

antara variabel bebas dan terikat

Bila t hitung $>$ t tabel, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “ t ” yaitu (Sugiyono, 2018):

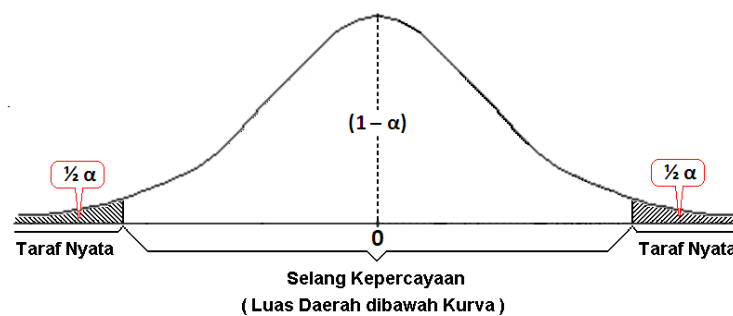
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table



b. Uji F (Uji Simultan)

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “ F ” yaitu:

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

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

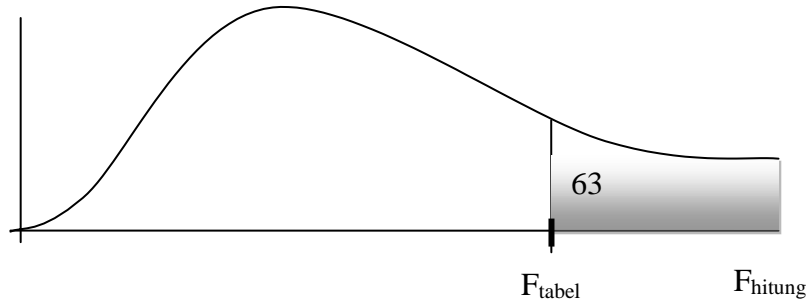
K = Jumlah variabel bebas

N = sampel

Kriteria Pengujian Uji F, yaitu:

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.



3. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus koefisien determinasi

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

Dimana:

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 40 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Artha Cipta Selaras. Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel 4. 1 Tabel Skala Likert

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

4.1.2 Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 40 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Artha Cipta Selaras. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| NO | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|-----------|----------------------|---------------|-----------------------|
| 1 | Wanita | 8 orang | 20% |
| 2 | Laki-Laki | 32 orang | 80% |
| | Jumlah | 40 orang | 100% |

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari 8 orang wanita (20%) dan 32 orang laki-laki (80%). Hal ini berarti karakteristik karyawan di PT. Artha Cipta Selaras berdasarkan jenis kelamin, yang didominasi jenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan PT. Artha Cipta Selaras merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi yang jabatannya lebih membutuhkan karyawan laki-laki pada pekerjaan tersebut.

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|-----------|--------------|---------------|-----------------------|
| 1 | 20 -30 tahun | 9 orang | 22,5% |
| 2 | 31 -40 tahun | 25 orang | 62,5% |
| 3 | >41 tahun | 6 orang | 15,0% |
| | Jumlah | 40 orang | 100% |

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Artha Cipta Selaras terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Artha Cipta Selaras tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

| NO | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|------------|----------|----------------|
| 1 | SMA | 22 orang | 55% |
| 2 | D3 | 6 orang | 15% |
| 3 | S1 | 12 orang | 30% |
| | JUMLAH | 40 orang | 100% |

Dari tabel di atas diketahui bahwa dari segi pendidikan terakhir responden PT. Artha Cipta Selaras paling banyak berstatus pendidikan SMA sebanyak 22 responden atau sebesar 55%. Hal ini dikarenakan syarat untuk bekerja di PT. Artha Cipta Selaras mulai dari pendidikan SMA.

a. Analisis Variabel Penelitian

4.2.1. Variabel Kompensasi (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel kompensasi.

Tabel 4. 5 Tabulasi Jawaban Responden Kompensasi

| No Pernyataan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|---------------|---------------|----|--------|----|---------------|----|--------------|----|---------------------|----|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 8 | 20 | 28 | 70 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 2 | 8 | 20 | 20 | 50 | 12 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 3 | 10 | 25 | 16 | 40 | 4 | 10 | 6 | 15 | 4 | 10 | 40 | 100 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|----|-----|
| 4 | 2 | 5 | 20 | 50 | 18 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 5 | 10 | 25 | 21 | 53 | 9 | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 6 | 15 | 38 | 19 | 48 | 6 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 7 | 15 | 38 | 25 | 63 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 8 | 19 | 48 | 20 | 50 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya, responden menjawab setuju 70%.
- 2) Jawaban responden tentang gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga, responden menjawab sangat setuju 50%.
- 3) Jawaban responden tentang ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan. responden menjawab setuju 40%.
- 4) Jawaban responden tentang Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan, responden menjawab setuju 50%.
- 5) Jawaban responden tentang tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan, responden menjawab setuju 53%.
- 6) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan, responden menjawab setuju 48%.
- 7) Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan, responden menjawab setuju 63%.
- 8) Jawaban responden tentang fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai., responden menjawab kurang setuju 50%.
- 9) Jawaban responden tentang saya rajin membangun hubungan dengan atasan dan rekan kerja, responden menjawab kurang setuju 74%.

4.2.2. Variabel Moralitas manajemen (X2)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel Moralitas manajemen

Tabel 4. 6 Tabulasi Jawaban Responden Moralitas manajemen

| No pernyataan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|---------------|---------------|----|--------|----|---------------|----|--------------|----|---------------------|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 19 | 48 | 20 | 50 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 2 | 20 | 50 | 20 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 3 | 12 | 30 | 21 | 53 | 7 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 4 | 12 | 30 | 17 | 43 | 5 | 13 | 4 | 10 | 2 | 5 | 40 | 100 |
| 5 | 14 | 35 | 26 | 65 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 6 | 17 | 43 | 23 | 58 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 7 | 14 | 35 | 20 | 50 | 6 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 8 | 10 | 25 | 28 | 70 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |

Sumber : Data diolah (2022)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya memiliki tingkah laku dan ucapan yang baik dalam berinteraksi dengan sesama karyawan, responden menjawab setuju 50%.
- 2) Jawaban responden tentang Pimpinan di instansi tempat saya bekerja peduli dan memberikan reward pada stafnya karena telah patuh, responden menjawab sangat setuju 50%.
- 3) Jawaban responden tentang Pimpinan di instansi tempat saya bekerja ikut serta menyelesaikan pekerjaan. responden menjawab setuju 53%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya bekerja menyusun laporan pertanggung jawaban seperti kondisi yang sebenarnya, karena takut terkena sanksi dari perusahaan, responden menjawab setuju 43%.

- 5) Jawaban responden tentang Saya dapat menyalurkan kreativitas yang dimiliki dalam bekerja sehingga saya bersemangat karena dapat mengembangkan kemampuan saya, responden menjawab setuju 65%.
- 6) Jawaban responden tentang dengan Saya senantiasa menjaga nama baik perusahaan dengan mematuhi aturan dan kode etik yang berlaku, responden menjawab kurang setuju 58%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu bersedia melaksanakan perintah pimpinan untuk mencapai tujuan dari perusahaan, responden menjawab sangat setuju 50%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya dapat menerima arahan dan masukan dengan baik dari atasan ataupun dari rekan kerja untuk menghasilkankinerja yang lebih baik lagi, responden menjawab sangat setuju 70%.

4.2.3. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel kinerja.

Tabel 4. 7 Tabulasi Jawaban Responden Kinerja

| No pernyataan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|---------------|---------------|----|--------|----|---------------|----|--------------|----|---------------------|----|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 20 | 50 | 20 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 2 | 12 | 30 | 21 | 53 | 7 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 3 | 12 | 30 | 17 | 43 | 5 | 13 | 4 | 10 | 2 | 5 | 40 | 100 |
| 4 | 14 | 35 | 26 | 65 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 5 | 8 | 20 | 28 | 70 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 6 | 8 | 20 | 20 | 50 | 12 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 7 | 10 | 25 | 16 | 40 | 4 | 10 | 6 | 15 | 4 | 10 | 40 | 100 |
| 8 | 2 | 5 | 20 | 50 | 18 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |

Sumber : Data diolah (2022)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan, responden menjawab setuju 50%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti, responden menjawab setuju 53%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan perusahaan responden menjawab setuju 43%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan perusahaan, responden menjawab setuju 65%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien, responden menjawab sangat setuju 70%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya bertindak cepat dalam mengambil keputusan, responden menjawab setuju 50%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya tidak bergantung kepada bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju 40%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja tanpa menunggu arahan dari pimpinan, responden menjawab sangat setuju 50%.

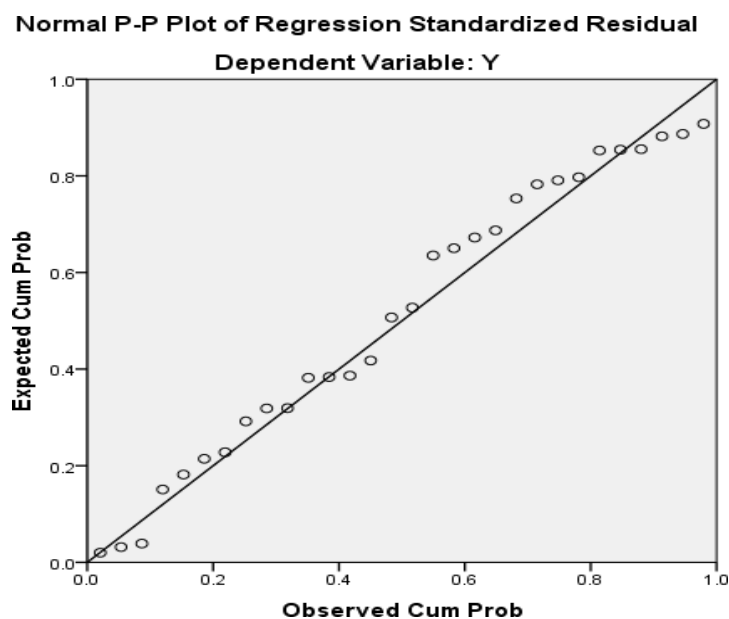
b. Analisis Data

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

4.3.1.1. Uji Normalitas Data

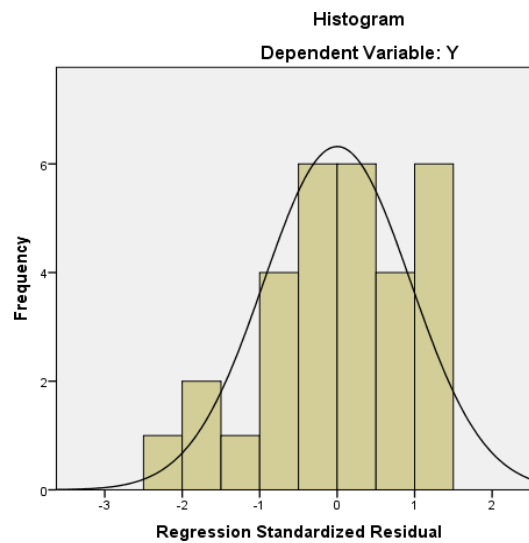
Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan

melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.



4.3.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas

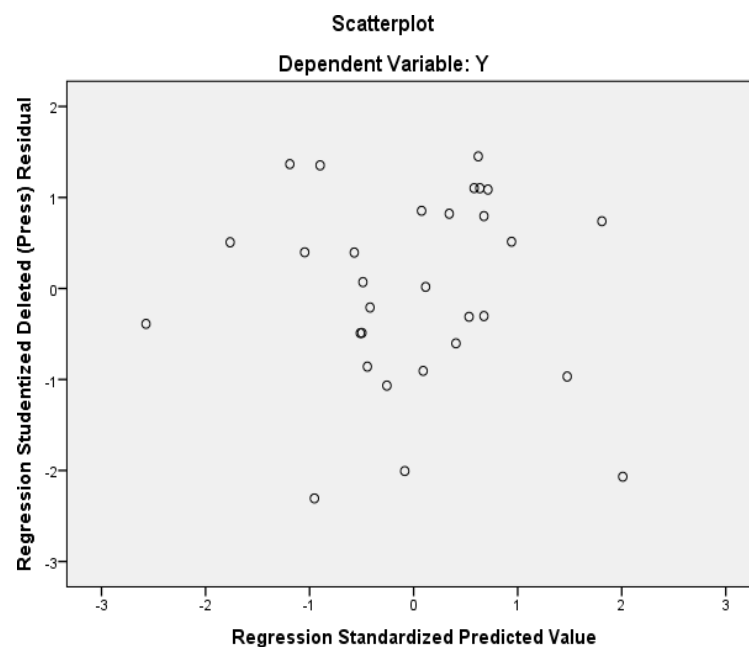
| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | X1 | ,979 | 1,001 |
| | X2 | ,979 | 1,001 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.8 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

4.3.1.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 4.2.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

4.3.2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 22 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Regresi Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,691 | 5,950 | | 4,822 | ,000 |
| | X1 | ,465 | ,134 | ,248 | 5,446 | ,000 |
| | X2 | ,266 | ,228 | ,219 | 5,154 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,691 + 0,465X_1 + 0,266X_2 + e_i$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Moralitas manajemen

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,691 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 4,691 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel kompensasi dan moralitas manajemen tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 4,691.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,465 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada Kantor PT. Artha Cipta Selaras. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,465.
3. Nilai koefisien regresi b3 sebesar 0,266 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel moralitas manajemen (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada Kantor PT. Artha Cipta Selaras. Hal ini menunjukkan bahwa ketika moralitas manajemen mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,266.

4.3.3. Uji Hipotesis

4.3.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri, kompensasi dan moralitas manajemen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka $H_0 = \text{diterima}$, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka $H_0 = \text{ditolak}$, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 = \text{ditolak}$ sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 = \text{diterima}$ sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4. 10 Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,691 | 5,950 | | 4,822 | ,000 |
| | X1 | ,465 | ,134 | ,248 | 5,446 | ,000 |
| | X2 | ,266 | ,228 | ,219 | 5,154 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,446) > t tabel (2.004). Artinya jika ditingkatkan variabel kompensasi sebesar satuan (unit) maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,465 satuan (unit).
2. Variabel moralitas manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,154) > t tabel (2.004). Artinya jika ditingkatkan variabel moralitas manajemen sebesar satuan (unit) maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,266 satuan (unit).

4.3.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H0 : tidak ada pengaruh kompensasi dan moralitas manajemen secara simultan terhadap kinerja karyawan

H1 : ada pengaruh, kompensasi dan moralitas manajemen secara simultan terhadap kinerja karyawan

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H_0 diterima dan H_3 Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_3 Diterima

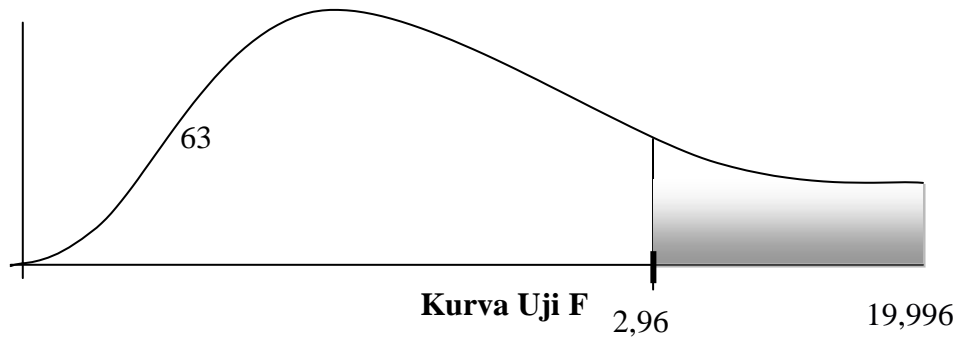
Tabel 4. 11 Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 66,691 | 2 | 33,345 | 19,996 | ,000 ^b |
| | Residual | 1370,086 | 36 | 16,708 | | |
| | Total | 1436,776 | 38 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai f hitung 19,996 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,98, F hitung > F tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 pengaruh variabel kompensasi dan moralitas manajemen secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4. 3 Kurva Uji F

4.3.3.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,922 ^a | ,846 | ,823 | 2,08759 |

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,922, artinya kontribusi kompensasi dan moralitas manajemen sebesar 92,2% untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor PT. Artha Cipta Selaras.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,846 (84,6%) artinya 84,6% variabel kompensasi (X1) dan moralitas manajemen (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,823 (82,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa 82,3% variasi variabel independen yaitu kompensasi dan

moralitas manajemen dapat menjelaskan kinerja sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

c. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kompensasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja.

Menurut (Sutrisno, 2009) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan. Kompensasi dapat menjadi salah satu motivator atau pendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

(Sudarmanto, 2015) Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Astuti & Suhendri, 2019), (Azhar et al., 2020), (Harpis & Bahri, 2020), (Garika, 2020), (Jufrizen, 2018), (Purba, 2017), (Asniwati, 2022), (Ardini & Pradana, 2021), (Su'adah et al., 2022), dan (Syardiansah & Rahman, 2022) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Artinya bila karyawan memiliki kinerja yang baik akan memperoleh balas jasa, sehingga kompensasi yang diberikan sesuai akan membuat kinerja

karyawan meningkat pada suatu organisasi maupun perusahaan.

4.4.2. Pengaruh Moralitas manajemen Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Moralitas manajemen berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Moralitas manajemen terhadap Kinerja.

Menurut (Edison et al., 2018) merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Moralitas manajemen menimbulkan dorongan seseorang untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Moralitas manajemen merupakan kemampuan seseorang individu dalam menyikapi dan memahami segala sesuatu yang asalnya dari diri sendiri atau orang lain dengan mengarahkan umpan balik yang positif kedalam diri itu sendiri atau keluar yang berkaitan dengan orang lain sehingga tercipta keserasian hubungan dalam kehidupan pribadi maupun sosial.

(Sopiah & Sangadji, 2018) Moralitas manajemen adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pendapat diatas relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018), (Purba, 2017), dan (Tanjung, 2015) menyimpulkan bahwa moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan jika moralitas manajemen yang diterapkan baik akan menumbuhkan sikap kerja yang baik pada sebuah organisasi maupun perusahaan yang membuat kinerja meningkat.

4.4.3. Pengaruh Kompensasi dan Moralitas manajemen Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kompensasi dan moralitas manajemen berdasarkan uji F diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kompensasi dan moralitas manajemen terhadap Kinerja.

Sumber daya manusia merupakan hal penting di dalam organisasi maupun perusahaan, dimana keberlangsungan perusahaan tergantung sumber daya manusia yang dimiliki apakah karyawan berkompeten atau tidak. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal perlu adanya kompensasi agar karyawan merasa dihargai atas pengorbanan waktu dan tenaga serta pemberian moralitas manajemen untuk mendorong karyawan agar mau bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Purba, 2017) moralitas manajemen dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan tenaga yang diberikan karyawan kepada organisasi maupun perusahaan dan moralitas manajemen yang mendukung akan membuat karyawan lebih nyaman bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat dan optimal sehingga tujuan organisasi maupun perusahaan tercapai.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras karena berdasarkan hasil uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05)
2. Moralitas manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras karena berdasarkan hasil uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05)
3. Kompensasi dan moralitas manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras karena berdasarkan hasil uji F diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05)

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Karyawan di PT. Artha Cipta Selaras diharapkan meningkatkan kinerja setelah mendapatkan kompensasi.
2. Moralitas manajemen di PT. Artha Cipta Selaras perlu diitngkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan memiliki kompetensi.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel diluar penelitian dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar – benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya.
3. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada karyawan di PT. Artha Cipta Selaras. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk karyawan perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media.
- Alhusin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Remaja Rosda Karya.
- Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(2), 16–35.
- Arifin, R. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Empat Dua.
- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1161–1174.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. anugrah. (2018). Pengaruh Moralitas manajemen dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *manajemen bisnis eka prasetya (MBEP)*, 5(September), 1–10.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariete Dengan IBM SPSS 23*. Undip.
- Hamali. A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28.

- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian Dan PENulisan Ilmiah Aqli.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Lestari, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budi Utama.
- Mahsun. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Andi.
- Mangkunegara, A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Munandar, S. A. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press.
- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP*, 4(1), 1–14.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Rivai, A. dan P. D. (2015). *Manajemen Strategis*. Wacana Media.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andy.
- Siagian Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Remaja Rosdakarya.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi.
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497–506.
- Sudarmanto. (2015a). *Kinerja dan Pembagunan Kompetensi*. Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. (2015b). *Produktivitas kerja dan Pengembangan Kompetensi*. Pustaka Pelajar.

- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syadama, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia.
- Syardiansah, S., & Rahman, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 149–167.
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Moralitas Manajemen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 15(01), 27–36.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PT Artha Cipta Selaras
Di Tempat

Bersama dengan ini, saya Calvin Chaniago mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program S1 dengan judul “**Pengaruh Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras**”.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Untuk itu saya mengharapkan Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Nama Responden : _____

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Tingkat Pendidikan : S2 S1
 D3 SLTA

Usia : <30 Tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun >50 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu diharapkan menjawab pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda **checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju : dengan skor 5
 b. S : Setuju : dengan skor 4
 c. KS : Kurang Setuju : dengan skor 3
 d. TS : Tidak Setuju : dengan skor 2
 e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan skor 1

KINERJA (Y)

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 2 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti | | | | | |
| 3 | Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan perusahaan | | | | | |
| 4 | Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan perusahaan | | | | | |
| 5 | Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien | | | | | |
| 6 | Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan | | | | | |
| 7 | Saya tidak bergantung kepada bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 8 | Saya selalu bekerja tanpa menunggu arahan dari pimpinan | | | | | |

KOMPENSASI (X1)

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya | | | | | |
| 2 | Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga | | | | | |
| 3 | Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan | | | | | |
| 4 | Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan | | | | | |
| 5 | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 6 | Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan | | | | | |
| 7 | Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan | | | | | |
| 8 | Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai. | | | | | |

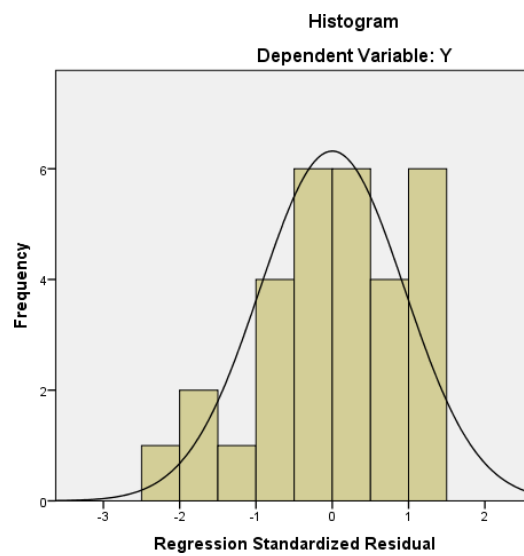
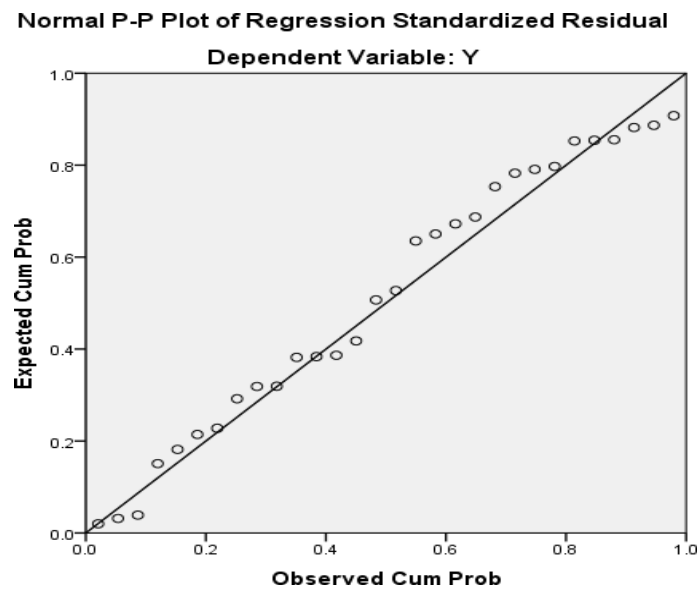
MORALITAS MANAJEMEN (X2)

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya memiliki perbuatan atau tingkah laku atau ucapan yang baik dalam berinteraksi dengan sesama karyawan | | | | | |
| 2 | Pimpinan di instansi tempat saya bekerja pedulian memberikan reward atau bonus pada stafnya karena telah patuh | | | | | |
| 3 | Pimpinan di instansi tempat saya bekerja ikut serta menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 4 | Saya bekerja menyusun laporan pertanggung jawaban seperti kondisi yang sebenarnya, karena takut terkena sanksi dari perusahaan | | | | | |
| 5 | Saya dapat menyalurkan kreativitas yang dimiliki dalam bekerja sehingga saya bersemangat karena dapat mengembangkan kemampuan saya | | | | | |
| 6 | Saya senantiasa menjaga nama baik perusahaan dengan mematuhi aturan dan kode etik yang berlaku | | | | | |
| 7 | Saya selalu bersedia melaksanakan perintah pimpinan untuk mencapai tujuan dari perusahaan | | | | | |
| 8 | Saya dapat menerima arahan dan masukan dengan baik dari atasan ataupun dari rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi | | | | | |

| No | Moralitas Manajemen (X2) | | | | | | | |
|----|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 27 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |

Lampiran 3. Hasil Output SPSS

Hasil Uji Normalitas



Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

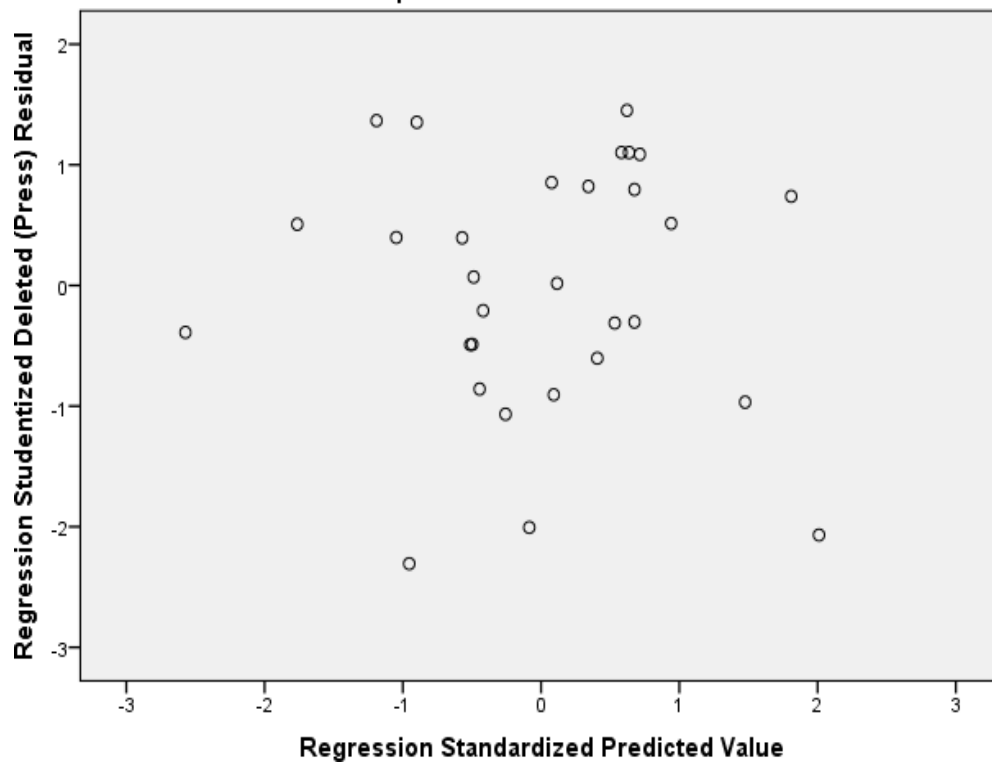
| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | X1 | ,979 | 1,001 |
| | X2 | ,979 | 1,001 |

a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Regresi Berganda dan Uji T

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,691 | 5,950 | | 4,822 | ,000 |
| | X1 | ,465 | ,134 | ,248 | 5,446 | ,000 |
| | X2 | ,266 | ,228 | ,219 | 5,154 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 66,691 | 2 | 33,345 | 19,996 | ,000 ^b |
| | Residual | 1370,086 | 36 | 16,708 | | |
| | Total | 1436,776 | 38 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi

Model Summary(b)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,922 ^a | ,846 | ,823 | 2,08759 |



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jum'at 29 Juli 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Celvin Chaniago
N .P.M. : 1805160365
Tempat / Tgl.Lahir : Kisaran, 30 Maret 2001
Alamat Rumah : Jl.Masmansyur No.78 Kisaran
JudulProposal : Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Eri Yanti Nasution SE., M.Ec**

Medan, Jum'at 29 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Eri Yanti Nasution SE., M.Ec

Sekretaris

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

Pembanding

Hazmanan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601

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

Jl. Kapten Muhtar Basri No.3. Medan, Telp (061) 6624-567 Kode Pos 20238

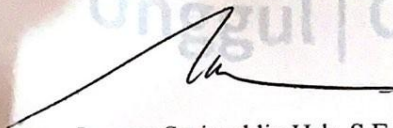
BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Celvin Chaniago
 NPM : 1805160365
 Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nst, SE., M.Ec
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kesesuaian Kompetensi Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras

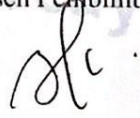
| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|---------------------------------------|---|--------------|-------------|
| Bab 1 | latar belakang dibuat dengan kerangka fenomena dulu, variabel, permasalahan, masalah, kemudian awal | 15 Juni 2022 | |
| Bab 2 | Tambahan teori & kerangka dan tambahan teori tentang kinerja | 17 Juni 2022 | |
| Bab 3 | Referensi opsional dibuat dalam tabel agar mudah dibaca | 22 Juni 2022 | |
| Daftar Pustaka | sematkan dengan mandaly style. | 23 Juni 2022 | |
| Instrumen Pengumpulan Data Penelitian | sample yang diteliti semua populasi korn, jumlahnya hanya 40 org. | 24 Juni 2022 | |
| Persetujuan Seminar Proposal | Ace Seminar Proposal. | 01 Juli 2022 | |

Medan, 01 Juli 2022
Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen


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

Dosen Pembimbing


Eri Yanti Nst, SE., M.Ec



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: 2150/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022

Medan, 2/2/2022

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

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Celvin Chaniago
NPM : 1805160365
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. kurangnya motivasi yang didapatkan karyawan
2. adanya konflik diakibatkan kurangnya komunikasi
3. Ruang kerja yang sangat tidak kondusif
4. tidak ada aturan yang jelas mengenai kompensasi
5. Terdapat karyawan yang terlambat datang ke kantor

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan
3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Artha Cipta Selaras

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

Hormat Saya
Pemohon

(Celvin Chaniago)



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

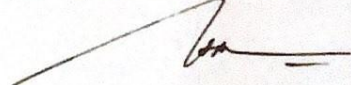
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2150/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022


Nama Mahasiswa : Calvin Chaniago
NPM : 1805160365
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 2/2/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Eri Yanti Nst, SE., M.Ec *9/2/2022*
Judul Disetujui**) : Pengaruh kesesuaian kompensasi dan Moralitas manajemen Terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Sejaras

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 08 April 2022

Dosen Pembimbing


Eri yanti Nasution
(.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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/BAN-PT/Akred/PT/III/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

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1033 / 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 : 21 April 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Celvin Chaniago
N P M : 1805160365
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Cipta Selaras

Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, SE., M.Ec.

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 dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 21 April 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 20 Ramadhan 1443 H
21 April 2022 M



Dekan

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





UMSU
Unggul / Cerdas / Terpercaya

Di tempatkan pada 10 April 2022

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/BAN-PT/Akred/PT/III/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

[f/umsumedan](#)

[i/umsumedan](#)

[t/umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1033 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 20 Ramadhan 1443 H
21 April 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Artha Cipta Selaras
Jln.Medan - Tj Morawa Km.17 No.A-5
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 : **Celvin Chaniago**
Npm : **1805160365**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Cipta Selaras**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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





PT. ARTHA CIPTA SELARAS

Kontraktor - Konstruksi - Mekanikal - Leveransir

Tanjung Morawa, 19 Juli 2022

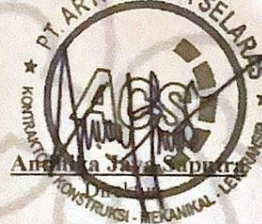
Nomor : 013/ACS/UMSU/VII/2022
Lampiran : -
Perihal : Konfirmasi Permohonan Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Tempat

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1033 /II.3-AU/UMSU-05/ F/ 2022 Tanggal 21 April 2022. Perihal Permohonan Izin Pengumpulan Data / Riset , Maka dapat kami sampaikan pada prinsipnya kami dapat menyetujui hal tersebut, dimana Mahasiswa a.n **Celvin Chaniago** dapat melaksanakan Pengumpumpulan Data / Riset dalam rangka penyusunan Skripsi.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. Artha Cipta Selaras



Office : Jl Medan - Tj. Morawa KM. 17 No. A-5 Suzuya Plaza - Tanjung Morawa
Medan 20362 Sumut
Workshop : Jl Limau Mungkur No. 610 B Dusun VI Bangun Rejo - Tanjung Morawa

ARTHACIPTASELARAS@GMAIL.COM
PHONE : +62 794 6251



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Belum pernah salah ini ager desainkan
pemer dan anggapnya

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/BAN-PT/Akred/PT/II/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

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 2938/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 07 Rabiul Awwal 1444 H
03 Oktober 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Artha Cipta Selaras
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 : **Celvin Chaniago**
N P M : **1805160365**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Cipta Selaras**

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





PT. ARTHA CIPTA SELARAS

Kontraktor - Konstruksi - Mekanikal - Leveransir

Tanjung Morawa, 04 Oktober 2022

Nomor : 017/ACS/UMSU/X/2022

Lampiran : -

Perihal : Selesai Riset

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Tempat

Sehubungan dengan surat yang kami terima dari UMSU Nomor.2938/IL3-AU.UMSU-05/F/2022 03 Oktober 2022, bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa a.n **Celvin Chaniago** telah menyelesaikan Riset di PT. Artha Cipta Selaras.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. Artha Cipta Selaras


Andhika Jaya Saputra
Direktur

Office : Jl Medan - Tj. Morawa KM. 17 No. A-5 Suzuya Plaza - Tanjung Morawa
Medan 20362 Sumut
Workshop : Jl Limau Mungkur No. 610 B Dusun VI Bangun Rejo - Tanjung Morawa

ARTHACIPTASELARAS@GMAIL.COM
PHONE : +62 794 6251

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Calvin Chaniago
NPM : 1805160365
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 23 Juli 2022

Pembuat Pernyataan



Calvin Chaniago

NB :

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Celvin Chaniago
Npm : 1805160365
Tempat/Tanggal Lahir : Kisaran, 30 Maret 2001
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam
Alamat : JL. Masmansyur No.78
No Telp : 081378328296
Email : xcelvinchaniago7@gmail.com

NAMA ORANG TUA

Nama Ayah : Wilyarman Nuar
Nama Ibu : Armiami
Alamat : JL. Masmansyur No.78

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri 049 Sidojadi, Lulus Pada Tahun 2012
2. SPM Negeri 1 Panyambungan Utara, Lulus Pada Tahun 2015
3. SMA Negeri 1 Panyambungan, Lulus Pada Tahun 2018
4. 2018-2022 Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MEDAN, OKTOBER 2022



CELVIN CHANIAGO