

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN
RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

WINDI OCTAVIA
NPM. 1405160481



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 17 Oktober 2018, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : WINDI OCTAVIA
N P M : 1405160481
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIMPENGUJI

Penguji I

HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

Penguji II

Brs. DANI ISKANBAR, S.E., M.M

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : WINDI OCTAVIA
N P M : 1405160481
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK
DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


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


H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : WINDI OCTAVIA
NPM : 1405160481
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/AESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

METERAN
TEMPEL

D74A5AEF964 50

6000
ENAM RIBU RUPIAH

WINDI OCTAVIA

NB :

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

ABSTRAK

WINDI OCTAVIA. NPM. 1405160481. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Skripsi. 2018.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Skripsi 2018. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Dengan asumsi bahwa semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik atau meningkat. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Dengan asumsi bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik atau meningkat. Motivasi dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Dengan asumsi bahwa semakin baik motivasi dan kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan akan semakin membaik dan meningkat. Angka ini mengidentifikasikan bahwa kinerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh motivasi dan kompensasi (variabel independen) sebesar 53.3%, sedangkan selebihnya sebesar 46.7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai syarat akhir perkuliahan untuk meraih gelar sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. teriring shalawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak yang kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan yang ada pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, secara ikhlas dan merendahkan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terimah kasih secara khusus dan istimewa kepada orang tua tercinta Ayahanda Satriawan Mulyadi dan Ibunda Nilawati yang penuh kasih dan sayang telah membantu secara moril dan terus mendukung dari awal proses belajar hingga terselesaikannya skripsi ini serta kepada adik-adik tersayang, dan teman-teman yang ikut memberikan motivasinya dalam perjuangan sang penulis.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang tidak pernah dilupakan antara lain :

1. Terima kasih kepada kedua orang tua saya Ayahanda Satriawan Mulyadi dan Ibunda Nilawati, yang telah memberikan dukungan baik moral dan materil serta Do'a yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi

2. Bapak., Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak 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 Syarifuddin, SE, M.Si Selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen, S.E, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, S.E, MM, selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Staff Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan kelancaran urusan administrasi.
11. Teman terkasih kepada sepupu yang selalu memberikan semangat dan membantu proses penyelesaian skripsi ini.
12. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada teman-teman seperjuangan Anisa ,Sri, Ayu, Dedek, Toma, Arif, Cahyo, Fajar, Abi, Yogi, Faujiah dan teman-

teman lainnya yang telah memberikan semangat dan solusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Yaa Rabbal'Aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Oktober 2018

penulis

WINDI OCTAVIA
1405160481

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian kinerja.....	7
b. Tujuan Penilaian Kinerja	8
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	10
d. Indikator kinerja.....	14
2. Motivasi.....	16
a. Pengertian motivasi.....	17
b. Tujuan pemberian motivasi	17
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	18
d. Indikator motivasi	22

3. Kompensasi	23
a. Pengertian Kompensasi.....	23
b. Tujuan Kompensasi	24
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	26
d. Indikator kompensasi.....	28
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Defenisi Operasional	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Uji Instrumen Penelitian	42
G. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Deskripsi Data	52
B. Analisis Data	61
C. Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 : Waktu Penelitian	39
Tabel III-2 : Skala Pengukuran Likert.....	41
Tabel III-3 : Hasil Uji Validitas Kompensasi	43
Tabel III-4 : Hasil Uji Validitas Motivasi	44
Tabel III-5 : Hasil Uji Validitas Kinerja	45
Tabel III-6 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	47
Tabel IV-1 : Skala Likert	52
Tabel IV-2 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel IV-3 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel IV-4 : Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV-5 : Skor Angket Variabel X1 (Kompensasi)	54
Tabel IV-6 : Skor Angket Variabel X2 (Motivasi)	57
Tabel IV-7 : Skor Angket Variabel Y (Kinerja).....	59
Tabel IV-8 : Hasil Uji Multikolonieritas	63
Tabel IV-9 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
Tabel IV-10 : Hasil Uji T	64
Tabel IV-11 : Hasil Uji F	69
Tabel IV-12 : Uji Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 : Kerangka konseptual X1 terhadap Y.....	31
Gambar II-2 : Kerangka konseptual X2 terhadap Y.....	32
Gambar II-3 : Kerangka Konseptual X1 dan X2 terhadap Y.....	33
Gambar III-1 : Kurva Uji T.....	33
Gambar III-2 : Kurva Uji F.....	49
Gambar IV-1 : Uji Normalitas P-P Plot Standasrdized	62
Gambar IV-2 : Scatterplot Uji Heterokedasitistas	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan. Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti *intelligence*, *creativity* dan *imagination*. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut untuk diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. (Hasibuan, 2011, hal. 94).

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya motivasi dan kompensasi.

Motivasi dalam sebuah organisasi sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2009, hal. 111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi. Handoko dalam buku Sutrisno (2009, hal. 183), mengemukakan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk mereka bekerja”. Kompensasi diperlukan didalam suatu perusahaan dengan adanya kompensasi yang diberikan, pegawai akan mendapatkan rasa penghargaan diri, tambahan penghasilan, dan sebagainya, baik yang bersifat materil.

Pemberian motivasi kerja terhadap pegawai dan perhatian mengenai kompensasi terhadap pegawai perlu dilakukan perusahaan agar kinerja pegawai semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasenda (2013, hal.858) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Martinus (2016, hal.15) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan ditemukan kecenderungan penurunan kinerja pegawai honorer. Hal ini ditandai dengan terdapat beberapa pegawai honorer yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang terbengkalai.

Sedangkan hasil pengamatan awal tentang motivasi yang dilakukan penulis pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan terdapat kecenderungan penurunan ditandai dengan pemberian motivasi oleh perusahaan belum efektif terlihat dari beberapa pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan.

Sedangkan hasil pengamatan awal tentang kompensasi yang dilakukan penulis pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan terdapat kecenderungan penurunan. Hal ini ditandai dengan ketidakpuasan pegawai honorer atas kompensasi, dimana terdapat pegawai honorer yang merasa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu perusahaan hal-hal yang mempengaruhi kinerja harus dapat diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kompensasi dan motivasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja adalah menghubungkan kompensasi dengan motivasi. Lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial dan mempertahankan pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota

Medan dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di perusahaan yaitu:

1. Menurunnya kinerja pegawai ditandai dengan terdapat beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan.
3. Kurangnya motivasi kerja terlihat dari beberapa pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga menyebabkan pekerjaan banyak terbengkalai.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan dan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pembahasan, penganalisaan serta mengingat keterbatasan analisa, waktu, biaya dan tenaga juga untuk memperjelas penelitian ini maka penelitian ini membatasi masalah yang akan diteliti yakni hanya pada pegawai honorer yang berada di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan .

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah pada penelitian ini, maka dapat disusun yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan ?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan ?
- c. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan .
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan .

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia khususnya dibidang motivasi, kompensasi, dan kinerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan .

- b. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan .
- c. Manfaat bagi penelitian yang akan datang, sebagai referensi dan juga sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya dengan judul yang sama sehingga hasilnya dapat lebih baik dari penelitian terdahulu.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah job performance atau actual performance . Istilah performance sering di indonesiakan sebagai performa. Kinerja dapat disebut juga prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Prawirosentono dalam buku Sutrisno (2010, hal. 170) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Adapun menurut Miner dalam buku Sutrisno (2010, hal. 170) mengemukakan kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut teori-teori para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah satu hal yang penting dalam perusahaan secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai karyawan pada bidang pekerjaannya masing-masing, sehingga karyawan dapat membantu mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi atau perusahaan demi kesuksesan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai tujuan. Menurut Rivai (2009, hal. 52) tujuan penilaian kinerja secara umum adalah untuk:

- 1) Meninjau ulang kinerja masa lalu.
- 2) Memperoleh data yang pasti, sistematis dan factual dalam penentuan “nilai” suatu pekerjaan.
- 3) Memeriksa kemampuan organisasi.
- 4) Memeriksa kemampuan individu karyawan.
- 5) Menyusun target masa depan.
- 6) Melihat prestasi seseorang secara realistis.
- 7) Memperoleh keadilan dalam sistem pengupahan dan penggajian yang berlaku dalam organisasi.
- 8) Memperoleh data dalam penentuan struktur upah dan gaji sepadan dengan apa yang berlaku secara umum.
- 9) Memungkinkan manajemen mengukur dan mengawasi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan secara lebih akurat.
- 10) Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat pekerja apabila ada atau langsung dengan karyawan.
- 11) Memberikan kerangka berpikir dalam melakukan peninjauan secara berkala terhadap sistem pengupahan dan penggajian yang berlaku dalam organisasi.
- 12) Memungkinkan manajemen lebih objektif dalam memperlakukan karyawan berdasarkan prinsip-prinsip organisasi yang sehat dan teknik-teknik penilaian yang tidak berat sebelah.
- 13) Membantu manajemen dalam memilih, menempatkan, promosi, memindahkan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 14) Memperjelas tugas pokok, fungsi, kegiatan wewenang dan tanggung jawab satuan-satuan kerja dalam organisasi, yang apabila dapat terlaksana dengan baik akan mempunyai arti yang sangat penting dalam usaha penyederhanaan kerja.

- 15) Menghilangkan atau paling sedikit mengurangi berbagai jenis keluhan karyawan yang apabila tidak terasa dengan baik dapat berakibat para karyawan meninggalkan organisasi dan pindah ke tempat kerja yang lain.
- 16) Menyejajarkan penilaian kinerja dengan bisnis sehingga keefektifan penilaian kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.
- 17) Mengetahui latihan yang diperlukan.

Selain itu, Nawawi (2013, hal. 235) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kerja yang telah disepakati.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai dengan system dengan pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- 5) Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu memahami proses kegiatan instansi.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- 10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Berdasarkan pendapat lain dari Mahmudi (Sembiring, 2012, hal. 87)

tujuan pengukuran kinerja sebagai berikut :

- 1) Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Menyediakan sarana pembelajaran karyawan.
- 3) Memperbaiki kinerja periode berikutnya.
- 4) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward dan punishment*.
- 5) Memotivasi karyawan.
- 6) Menciptakan akuntabilitas publik.

Dengan demikian kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting dan harus ada disuatu organisasi atau perusahaan untuk

meningkatkan dan memajukan perusahaan dalam persaingan global dunia bisnis.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill) artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Adapun menurut Prawirosentono dalam buku Sutrisno (2010, hal.176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi, artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, artinya kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.
- 3) Disiplin, artinya kinerja organisasi akan tercapai apabila ada sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawan untuk melaksanakan tugas.
- 4) Inisiatif, artinya inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Anoraga (2004, hal 178-179) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Gizi dan kesehatan

- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja
- 9) Teknologi
- 10) Sarana produksi
- 11) Jaminan sosial
- 12) Kepemimpinan
- 13) Kesempatan berprestasi

Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut:

- 1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi pegawai, dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.

- 2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

- 4) Keterampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5) Sikap Etika Kerja

Sikap orang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang dalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain, etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi atau meningkatkan kinerja karyawan.

6) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya di pengaruhi oleh gizi dan makanan yang di dapat, hal itu mempengaruhi kinerja karyawan.

7) Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka akan semakin besar prestasi yang diterima.

8) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

9) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

10) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap pegawai, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

12) Kepemimpinan

Dengan adanya manajemen yang baik maka pegawai akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan tercapai.

13) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan di berikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pengertian di atas bawah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang pada dasarnya merupakan kesadaran dari manusia itu sendiri. Bagi perusahaan kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan demikian tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal.75) kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator:

1) Kualitas kerja

Mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan, ketetapan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan extra. Kuantitas kerja dapat diukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya.

3) Keandalan

Bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa harus diperintah oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

4) Sikap kerja

Terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan dan serta kerjasama.

Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2010, hal.

179) indikator kinerja meliputi:

1) *Quality*

2) *Quantity*

3) *Timeliness*

4) *Cost effectiveness*

5) *Need for supervision*

6) *Interpersonal Impact*

Berikut ini uraian penjelasan indikator kinerja karyawan diatas:

- 1) *Quality* yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity* yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness* yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) *Cost effectiveness* merupakan 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* yaitu tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact* yaitu tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output dan outcome suatu kegiatan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan hal ini didasarkan pada suatu anggapan bahwa

seorang individu memiliki kesadaran yang bervariasi dengan tujuan yang beraneka ragam dan keinginan untuk bersaing.

Untuk memperjelas pengertian motivasi, maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang pengertian motivasi antara lain:

Menurut Terry Mitchel dalam Werner dan Desimone (2009, hal. 48) “motivasi kerja didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan”.

Menurut Hasibuan dalam buku Sutrisno (2009, hal.110) menyatakan bahwa: “motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Fillmore H. Stanford dalam buku Mangkunegara (2013, hal.93) menyatakan bahwa: “motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu”.

Menurut ketiga teori dari para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam pencapaian hasil kinerja.

b. Pemberian motivasi

Adapun yang menjadi tujuan motivasi menurut Danang Sunyoto (2012, hal.17-18) adalah:

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

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

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja Pegawai

Menurut Torang (2013, hal. 59-60) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Rasa aman
- 2) Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian)
- 3) Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan)
- 4) Reputasi organisasi/ perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/ perusahaan tersebut)
- 5) Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama)
- 6) Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat bawahannya)
- 7) Jam kerja (teratur)
- 8) Kondisi kerja (kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak ribut dan bau)
- 9) Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dll)

Sedangkan Menurut Sutrisno (2013, hal. 116) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

(1) Memperoleh kompensasi yang memadai

(2) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari contohnya, keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai prestasi :

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

e) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu :

a) Kondisi lingkungan kerja

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

b) Kompensai yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendinging para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka

kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, maka besar kecilnya kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

c) Supervisi yang baik

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

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengarahkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

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

Dari uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari faktor intern dan ekstern, yang dimana faktor intern adalah faktor yang bersumber dari diri individu yang meliputi

keinginan untuk bertahan hidup, keinginan dapat memiliki, keinginan memperoleh penghargaan dan keinginan memperoleh pengakuan sedangkan faktor ekstern adalah faktor yang berasal dari luar diri individu yang meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi memadai, supervise yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

d. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Mangkunegara (2013, hal.89)

sebagai berikut:

1) Usaha untuk maju

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

2) Pemanfaatan waktu

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

3) Ketekunan

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

4) Kerja keras

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

5) Orientasi masa depan

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

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kinerja semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Menurut Sutrisno (2012, hal. 182), mengemukakan bahwa “kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemeberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity)”.

Adapun menurut Sutrisno (2012, hal.182), mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Menurut Panggabean (2011, hal. 181) mengemukakan bahwa “kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Menurut teori-teori dari para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian balas jasa dalam bentuk finansial sehingga dengan bentuk kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah atau mendekati hal yang ingin dicapai.

Menurut Notoadmodjo dalam buku Sutrisno (2012, hal.188), ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Menghargai prestasi kerja
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
- 2) Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dan organisasi.
- 3) Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan sehingga lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- 5) Pengendalian biaya
Dengan sistem pemberian kompensasi, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

Sedangkan menurut Werther dan Davis dalam buku Wibowo (2014, hal. 291) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Memperoleh personel berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi.

3) Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan keadilan eksternal.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku dimasa depan.

5) Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar.

6) Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

7) Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi dan pekerja.

8) Efisiensi administratif selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi perusahaan.

Menurut Tohardi dalam buku Sutrisno (2009,hal. 194) mengemukakan pemberian kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

- 1) Produktivitas
- 2) Kemampuan untuk membayar
- 3) Ketersediaan untuk membayar
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2) Kemampuan untuk membayar.

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat bergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

3) Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Adapun menurut Megginson dalam buku Mangkunegara (2013, hal. 84) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

1) Faktor pemerintah

peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dengan pegawai

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

3) Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup minimal pegawai karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

4) Ukuran perbandingan upah

Perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan persediaan. Kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

d. Indikator kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan Simamora (2004,hal.445) adalah:

1) Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil, perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Husein Umar (2009, hal. 16) adalah:

1) Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

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

3) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

5) Tunjangan

Tunjangan merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan.

B. Kerangka konseptual

Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan aktifitasnya mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Dengan mendapatkan keuntungan yang besar, maka perusahaan akan mudah untuk melanjutkan kegiatan operasional berikutnya. Namun dalam mencapai keuntungan tersebut dibutuhkan kinerja yang tinggi dari karyawannya.

Dalam upaya mendapatkan kinerja yang tinggi, maka sudah seharusnya karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya. Kinerja yang tinggi ditunjukkan dengan pekerjaan yang efektif dan efisien. Namun tidak mudah untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, banyak hambatan dan halangan yang ditemukan. Diantara variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah kompensasi dan motivasi yang timbul akibat jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas dari seorang karyawan.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2012, hal 76) mengemukakan bahwa “ada pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Artinya, pimpinan, manajer, dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Kinerja memiliki kaitan yang erat dengan motivasi kerja karyawan. Dengan motivasi maka dapat memberikan

dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan produktivitas didalam sebuah perusahaan. Karena motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuas kebutuhan tertentu. dengan kata lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi untuk mengerahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang unuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Jadi motivasi dengan kinerja sangat berhubungan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Kiki Cahaya (2015) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sungkono dkk (2011) yang berjudul pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di Outlet PT. Sinarmas Multifinance cabang Telagasari Karawang yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar II-2 Paradigma Penelitian Motivasi terhadap Kinerja

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009, hal. 27) kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat,

perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik, bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan kinerja dan produktifitas mereka.

Ketika kompensasi yang kurang akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada turunnya daya tarik pekerjaan, terjadi perputaran pegawai dan meningkatkan absensi. Ketidakpuasan ini akhirnya menimbulkan stress pada karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja, ini biasanya ditandai dengan keluhan berkepanjangan soal minimnya gaji yang diterima, semakin lama akan menimbulkan mogok kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Usman Fauzi (2014) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda yang hasilnya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Edrick Leonardo dkk (2015) yang berjudul pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



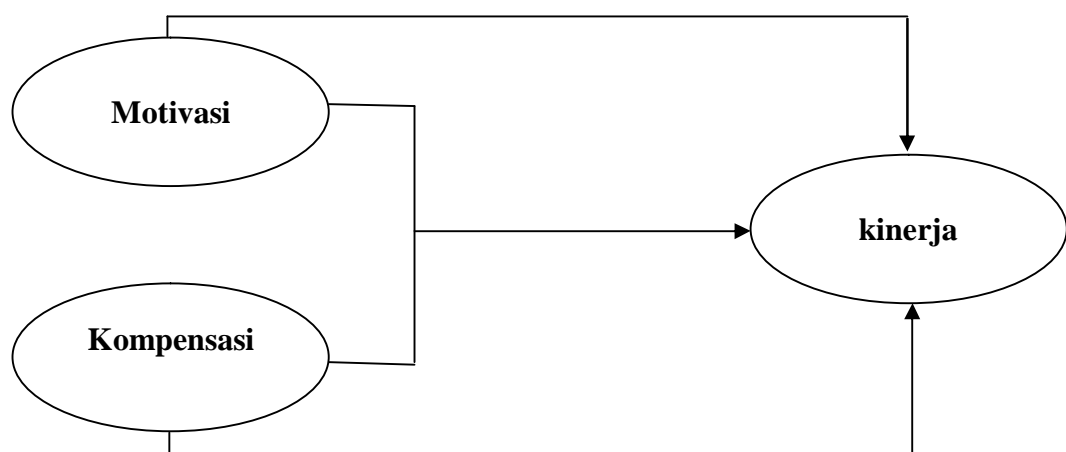
Gambar II-1 Paradigma Penelitian Kompensasi terhadap Kinerja

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Karena dilandasi dengan kemampuan, keterampilan, serta kreatifitas berfikir yang memadai dan juga tekad atau keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Kompensasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap

kinerja yang diinginkan. Kompensasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan secara positif. Dengan demikian kompensasi dan motivasi adalah modal pada suatu organisasi atau instansi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai prestasi kerja yang optimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Erik Martinus (2016) yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Susilaningih dkk (2013) yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk memberikan gambaran tentang alur penelitian ini, maka disusun kerangka konseptual berikut ini:



Gambar II-3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Sugiyonoi (2013, hal.210) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Berdasarkan pada permasalahan penelitian ini dan kerangka konseptual yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota.
3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013, hal. 205) penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (independent variabel) adalah kompensasi dan motivasi sedangkan variabel terikat (dependent variable) adalah kinerja karyawan.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Dengan demikian secara operasional kinerja didefinisikan sebagai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan peran atau tugas pada suatu periode tertentu dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator yang membentuk kinerja adalah: (1). Kualitas kerja, (2). kuantitas kerja, (3). keandalan, (4). Sikap kerja. (Mangkunegara 2013, hal. 75)

1.1. Kualitas kerja

1. Mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan teliti.
2. mengerjakan setiap pekerjaan dengan tepat waktu.
3. Meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

1.2. Kuantitas kerja

1. Mampu menangani beban kerja yang diberikan perusahaan.
2. Mampu mengerjakan pekerjaan dibidang lain dengan baik.
3. Mampu mengerjakan pekerjaan dalam jumlah yang banyak.

1.3. Keandalan

1. Memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan.
2. Mengikuti intruksi dari pimpinan.
3. melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh pimpinan.

1.4. Sikap kerja

1. Memberikan bantuan langsung kepada rekan kerja.
2. Saling mendukung sesama rekan kerja.
3. Terbuka mengenai aktivitas kerja dengan karyawan lain.

2. **Motivasi (X_1)**

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Dengan demikian secara operasional motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam pencapaian hasil kinerja

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Mangkunegara (2013, hal.111) adalah: (1). Usaha untuk maju, (2). Pemanfaatan waktu, (3). Ketekunan, (4). Kerja keras, (5). Orientasi masa depan

1.1. Kerja keras

1. Berani mengambil resiko
2. Memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi.
3. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.

1.2. Orientasi masa depan

1. Memiliki visi dan misi dalam bekerja.
2. Memotivasi untuk mendapatkan peningkatan jabatan.
3. Mampu mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

1.3. Ketekunan

1. Teliti dalam menyelesaikan tugas.
2. Menyelesaikan pekerjaan dengan mengerahkan seluruh kemampuan.
3. Dapat menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun.

1.4. Usaha untuk maju

1. Dapat diajak bekerjasama untuk kemajuan perusahaan
2. Berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan
3. Mengerjakan pekerjaan lebih baik dari orang lain.

1.5. Pemanfaatan waktu

1. Memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam bekerja.
2. Menggunakan waktu luang untuk bertukar informasi dengan rekan kerja.
3. Menggunakan waktu luang untuk mengecek ulang pekerjaan.

3. Kompensasi (X₂)

Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Dengan demikian secara operasional kompensasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan Simamora (2009, hal.445) adalah: (1). Gaji, (2). Insentif, (3). Tunjangan, (4). fasilitas

1.1. Gaji

1. Gaji diberikan perusahaan secara adil.
2. Sesuai dengan peraturan pemerintah.
3. Sesuai dengan beban kerja karyawan.

1.2. Insentif

1. Sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
2. Diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
3. Sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

1.3. Tunjangan

1. Mampu membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.
2. Mampu meningkatkan semangat kerja.
3. Mampu mencukupi kebutuhan karyawan.

1.4. Fasilitas

1. Perusahaan memberikan jaminan hari tua.
2. Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang memadai.
3. Sesuai dengan posisi jabatan.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota yang beralamat di Jln. Serbaguna No.10 Helvetia Medan. Penulis memilih tempat penelitian ini dikarenakan penulis yang bekerja di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota sehingga memudahkan penulis dalam memperoleh data dan informasi.

2. Waktu Penelitian

Pada bulan Januari 2018 sampai dengan April 2018. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian dibawah ini:

Tabel III-1
Waktu Penelitian

Kegiatan	Bulan/Minggu															
	januari				Februari				Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■	■													
Pembuatan Proposal			■	■	■	■	■									
Bimbingan proposal					■	■	■	■								
Seminar Proposal									■							
Pengolahan Data																
Pengajuan Skripsi																
Bimbingan Skripsi																
Pengesahan Skripsi																
Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013, hal.215) Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan honorer Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota yang berjumlah 575 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013, hal.216) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (pegawai).

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin menurut Umar (2014, hal. 55) sebagai berikut ini:

Rumus Slovin:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

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

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

$$n = \frac{575}{1 + (575 \times 0,10^2)}$$

$$n = 85,18 \text{ orang}$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 85,18 Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 85 orang pegawai honorer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013, hal. 218) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi Dokumentasi

Teknik Dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2009, hal. 83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota dan data-data lain yang mendukung.

2. Angket/kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel III-2
Skala pengukuran likerts

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

F. Uji instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian. Instrumen dinyatakan valid kalau mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Pengujian validitas ini, sebelumnya instrumen diuji coba dulu pada objek penelitian. Salah satu cara untuk menguji validitas ini adalah korelasi total yakni mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- a. Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- b. Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- c. Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrumen adalah valid.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < _α0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > _α0,05).

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

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan :

- n : banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x_i$: jumlah pengamatan variabel x
 $\sum y_i$: jumlah pengamatan variabel y
 $(\sum x_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel x
 $(\sum y_i^2)$: jumlah pengamatan variabel y
 $(\sum x_i)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel x
 $(\sum y_i)^2$: pengamatan jumlah variabel y
 $\sum x_i y_i$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 15 butir pernyataan untuk variabel Motivasi (X1), 12 butir pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), dan 15 butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel III.3
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Motivasi)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,344	0,210	Valid
2	0,496	0,210	Valid
3	0,586	0,210	Valid
4	0,664	0,210	Valid
5	0,547	0,210	Valid
6	0,593	0,210	Valid
7	0,445	0,210	Valid
8	0,558	0,210	Valid
9	0,292	0,210	Valid
10	0,398	0,210	Valid
11	0,258	0,210	Valid
12	0,269	0,210	Valid
13	0,399	0,210	Valid
14	0,495	0,210	Valid
15	0,298	0,210	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.4
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X₂ (Kompensasi)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,567	0,210	Valid
2	0,648	0,210	Valid
3	0,693	0,210	Valid
4	0,615	0,210	Valid
5	0,727	0,210	Valid
6	0,734	0,210	Valid
7	0,589	0,210	Valid
8	0,470	0,210	Valid
9	0,664	0,210	Valid
10	0,613	0,210	Valid
11	0,274	0,210	Valid
12	0,287	0,210	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.5
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,503	0,210	Valid
2	0,574	0,210	Valid
3	0,549	0,210	Valid
4	0,523	0,210	Valid
5	0,585	0,210	Valid
6	0,703	0,210	Valid
7	0,635	0,210	Valid
8	0,624	0,210	Valid
9	0,309	0,210	Valid
10	0,273	0,210	Valid
11	0,273	0,210	Valid
12	0,297	0,210	Valid
13	0,275	0,210	Valid
14	0,761	0,210	Valid
15	0,720	0,210	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data.

2. Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dapat dipercaya. Menurut nunnally dalam Juliandi (2013, hal 83-84) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reabilitas

(spreman Brown/ri) > 0,60 maka instrument memiliki reabilitas yang baik/relibel/terpercaya”.

Menurut Arikunto (2010, hal.82) menyatakan bahwa pengujian reabilitas dengan menggunakan teknik *cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Arikunto (2010, hal.82)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60, hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi (X_1)	0,710	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,746	Reliabel
Kinerja (Y)	0,713	Reliabel

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensasi

e = Error

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2013, hal. 217). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas. demikian juga sebaliknya, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya herokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

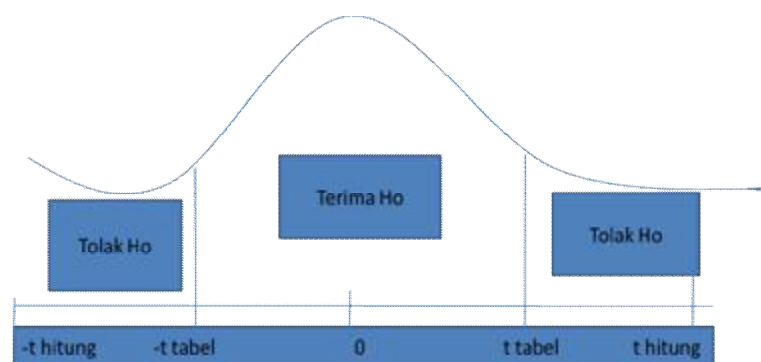
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependen variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y)

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

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

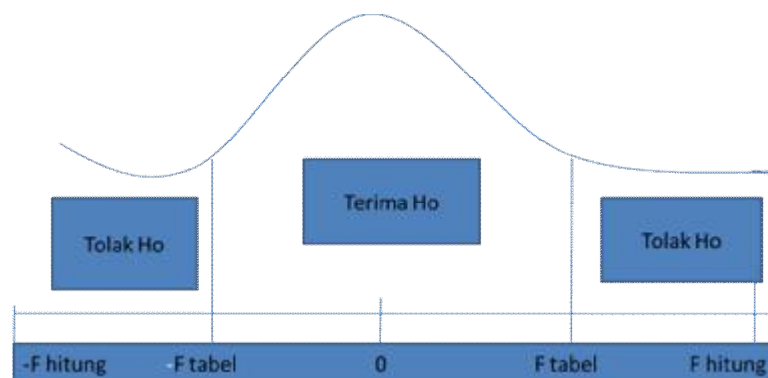
n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sudjana, 2010 hal. 377)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel X_1 , 15 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 12 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah Motivasi, variabel X_2 adalah Kompensasi dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 85 orang pegawai honorer Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (Motivasi dan Kompensasi) maupun variabel terikat (Kinerja).

1. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan sebanyak 85 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, lamanya

bekerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data pegawai sebagai berikut:

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	59	69,4	69,4	69,4
Perempuan	26	30,6	30,6	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden lebih banyak laki - laki berjumlah 59 orang (69,4%) sedangkan perempuan sebanyak 26 orang (30,6%) . Hal ini disebabkan karena pada perusahaan banyak membutuhkan tenaga laki-laki sehingga pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Thn	17	20,0	20,0	20,0
31-40 Thn	25	29,4	29,4	49,4
41-50 Thn	38	44,7	44,7	94,1
> 50 Thn	5	5,9	5,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar usia responden yaitu usia 41-50 tahun sebanyak 38 orang (44,7%), untuk usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 17 orang (20%), usia antara 31 – 40 tahun yaitu

sebanyak 25 orang (29,4%), untuk usia sedangkan responden dengan usia > 50 tahun sebanyak 5 orang atau 5,9%.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	9,4	9,4	9,4
Diploma	16	18,8	18,8	28,2
Sarjana	61	71,8	71,8	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa lebih banyak pendidikan responden adalah Sarjana yaitu sebanyak 61 orang (71,8%), untuk tingkat pendidikan SLTA sebanyak 8 orang (9,4%), untuk tingkat pendidikan Diploma sebanyak 16 orang (18,8). Hal ini dikarenakan instansi dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan tinggi.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	20,0	58	68,2	10	11,8	0	0	0	0	43	100
2	18	21,2	53	62,4	14	16,5	0	0	0	0	43	100
3	17	20,0	43	50,6	24	28,2	1	1,2	0	0	43	100
4	10	11,8	40	47,1	33	38,8	1	1,2	1	1,2	43	100
5	12	14,1	48	56,5	24	28,2	1	1,2	0	0	43	100
6	14	16,5	40	47,1	27	31,8	3	3,5	1	1,2	43	100
7	27	31,8	36	42,4	15	17,6	4	4,7	3	3,5	43	100

8	18	21,2	43	50,6	22	25,9	2	2,4	0	0	43	100
9	19	22,4	43	50,6	20	23,5	2	2,4	1	1,2	43	100
10	26	30,6	41	48,2	16	18,8	2	2,4	0	0	43	100
11	26	30,6	50	58,8	9	10,6	0	0	0	0	43	100
12	24	28,2	52	61,2	9	10,6	0	0	0	0	43	100
13	21	24,7	51	60,0	13	15,3	0	0	0	0	43	100
14	25	29,4	54	63,5	6	7,1	0	0	0	0	43	100
15	24	28,2	55	64,7	6	7,1	0	0	0	0	43	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang saya selalu dapat diajak bekerja sama untuk kemajuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 68,2% .
- b. Jawaban responden tentang saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 62,4%.
- c. Jawaban responden tentang saya mampu mengerjakan pekerjaan lebih baik dari orang lain, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 50,6%.
- d. Jawaban responden tentang saya menggunakan waktu luang untuk bertukar informasi dengan rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 47,1%.
- e. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 56,5%.
- f. Jawaban responden tentang saya menggunakan waktu luang saya untuk mengecek ulang pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 47,1%.

- g. Jawaban responden tentang saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 42,4%.
- h. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang saya miliki, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 50,6%.
- i. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 50,6%.
- j. Jawaban responden tentang saya berani mengambil resiko dalam pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 48,2%.
- k. Jawaban responden tentang saya memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 58,8%.
- l. Jawaban responden tentang saya melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 61,2%.
- m. Jawaban responden tentang saya memiliki visi dan misi dalam bekerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 60,0%.
- n. Jawaban responden tentang saya termotivasi untuk mendapatkan promosi jabatan kedepannya, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 63,5%.
- o. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mengembangkan pengetahuan dan kemampuan untuk kemandirian perusahaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 64,7%.

Tabel IV-6
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Kompensasi)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	20,0	54	63,5	11	12,9	2	2,4	1	1,2	43	100
2	17	20,0	42	49,4	24	28,2	1	1,2	1	1,2	43	100
3	17	20,0	37	43,5	27	31,8	2	2,4	2	2,4	43	100
4	14	16,5	42	49,4	22	25,9	4	4,7	3	3,5	43	100
5	14	16,5	52	61,2	12	14,1	4	4,7	3	3,5	43	100
6	23	27,1	34	40,0	20	23,5	5	5,9	3	3,5	43	100
7	19	22,4	46	54,1	16	18,8	2	2,4	2	2,4	43	100
8	13	15,3	59	69,4	11	12,9	2	2,4	0	0	43	100
9	19	22,4	46	54,1	16	18,8	3	3,5	1	1,2	43	100
10	16	18,8	35	41,2	20	23,5	9	10,6	5	5,9	43	100
11	22	25,9	54	63,5	9	10,6	0	0	0	0	43	100
12	33	38,8	42	49,4	10	11,8	0	0	0	0	43	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang besarnya gaji yang diberikan telah adil dan layak kepada pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63,5% .
- b. Jawaban responden tentang gaji yang diterima sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 49,4%.
- c. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja pegawai, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 43,5%.
- d. Jawaban responden tentang insentif yang diterima pegawai sudah sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 49,4%.

- e. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan insentif kepada pegawai yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,2%.
- f. Jawaban responden tentang besarnya insentif yang diterima pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 40,0%.
- g. Jawaban responden tentang pemberian tunjangan membuat pegawai lebih loyal terhadap perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 54,1%.
- h. Jawaban responden tentang tunjangan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 69,4%.
- i. Jawaban responden tentang besarnya tunjangan yang diterima pegawai mampu mencukupi kebutuhan pegawai, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 54,1%.
- j. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin masa pensiun pegawai, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 41,2%.
- k. Jawaban responden tentang saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan saya beserta keluarga, lebih banyak responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 63,5%.
- l. Jawaban responden tentang saya merasa fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan posisi jabatan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 49,4%.

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	18,8	45	52,9	21	24,7	1	1,2	2	2,4	43	100
2	15	17,6	54	63,5	13	15,3	1	1,2	2	2,4	43	100
3	15	17,6	42	49,4	26	30,6	2	2,4	0	0	43	100
4	16	18,8	49	57,6	18	21,2	1	1,2	1	1,2	43	100
5	14	16,5	42	49,4	26	30,6	3	3,5	0	0	43	100
6	21	24,7	44	51,8	14	16,5	5	5,9	1	1,2	43	100
7	20	23,5	43	50,6	17	20,0	5	5,9	0	0	43	100
8	15	17,6	29	34,1	30	35,3	10	11,8	1	1,2	43	100
9	18	21,2	45	52,9	16	18,8	5	5,9	1	1,2	43	100
10	17	20,0	44	51,8	22	25,9	1	1,2	1	1,2	43	100
11	18	21,2	53	62,4	14	16,5	0	0	0	0	43	100
12	25	29,4	53	62,4	7	8,2	0	0	0	0	43	100
13	23	27,1	46	54,1	16	18,8	0	0	0	0	43	100
14	14	16,5	46	54,1	25	29,4	0	0	0	0	43	100
15	12	14,1	48	56,5	25	29,4	0	0	0	0	43	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan teliti, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 52,9% .
- b. Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 63,5%.
- c. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya kerjakan jarang terjadi kesalahan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 49,4%.
- d. Jawaban responden tentang Saya mampu menangani beban kerja yang diberikan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 57,6%.

- e. Jawaban responden tentang Saya mampu mengerjakan pekerjaan diluar bidang saya dengan baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 49,4%.
- f. Jawaban responden tentang Saya mampu mengerjakan pekerjaan dalam jumlah yang banyak, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 51,8% .
- g. Jawaban responden tentang Saya selalu memberikkan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 50,6%.
- h. Jawaban responden tentang Saya selalu mengikuti intruksi dari pimpinan lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 34,1%.
- i. Jawaban responden tentang Saya selalu melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh pimpinan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 52,9%.
- j. Jawaban responden tentang Saya selalu memberikan bantuan langsung kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 51,8%.
- k. Jawaban responden tentang Pegawai saling memberikan dukungan kepada pegawai lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,4%.
- l. Jawaban responden tentang Saya selalu terbuka dengan pegawai lain mengenai aktivitas pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 62,4%.

- m. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan teliti, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 54,1%.
- n. Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 54,1%.
- o. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya kerjakan jarang terjadi kesalahan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 56,5%.

B. Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk analisis regresi linier berganda perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji model regresi mempunyai distribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

a. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

1) Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya

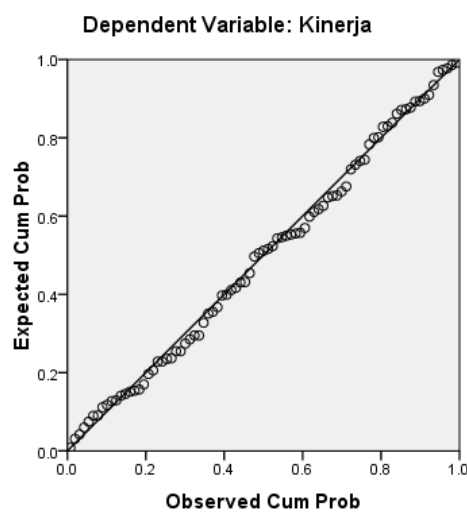
mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1) Jika data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari hasil uji P-Plot Regression tersebut dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas dapat dilihat dari : nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

Tabel IV-8
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.773	1.293
	Kompensasi	.773	1.293

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni Motivasi dan Kompensasi memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai tolerance yang telah ditentukan atau 0,773 dan 0,844 > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) 1,293 dan 1,293 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

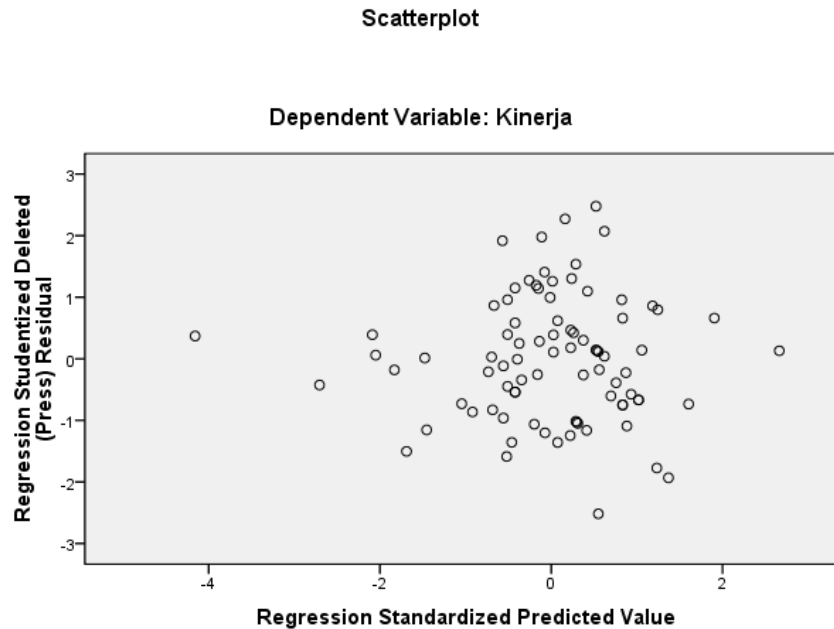
3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di standardized. Dasar analisis heterokedastisitas, sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heterokedastisitas.

Gambar IV-9
Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Kinerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan berdasarkan masukan variabel independen yakni Motivasi dan Kompensasi.

Hasil uji asumsi klasik diatas menunjukkan bahwa model regresi mempunyai distribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas, dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas maka model regresi layak dipakai untuk uji regresi linier berganda. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 16.00.

Tabel IV-10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.270	5.006	
Motivasi	.515	.093	.474
Kompensasi	.329	.076	.373

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = 12,270

Motivasi (X_1) = 0,515

Kompensasi (X_2) = 0,329

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,270 + 0,515 X_1 + 0,329 X_2 + e$$

Keterangan :

- a. Nilai "a" = 12,270 menunjukkan apabila nilai dimensi Motivasi dan Kompensasi bernilai nol. Maka Kinerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan sebesar 12,270, atau dapat dikatakan bahwa Kinerja tetap bernilai 12,270 apabila tidak dipengaruhi oleh Motivasi dan Kompensasi.
- b. Motivasi (X_1) sebesar 0,515 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Motivasi maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja sebesar 0,515 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- c. Kompensasi (X_2) sebesar 0,329 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kompensasi maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja sebesar 0,329 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 16.00.

a. Uji t (t-Test)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 16.00 dapat dilihat pada tabel IV-11 sebagai berikut:

Tabel IV-11
Hasil Uji t
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.270	5.006		2.451	.016
Motivasi	.515	.093	.474	5.525	.000
Kompensasi	.329	.076	.373	4.345	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah dengan nilai $n = 85 - 2 = 83$ adalah 1,663. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) t-hitung = 5,525

b) t-tabel = 1,663

Dari kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika : $-1,663 \leq t \text{ hitung} \leq 1,663$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} \geq 1,663$ dan $-t \text{ hitung} \leq -1,663$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $5,525 > t\text{-tabel } 1,663$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (Ho ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Motivasi terhadap Kinerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 16.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) t-hitung = 4,345

b) t-tabel = 1,663

Dari kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika : $-1,663 \leq t_{hitung} \leq 1,663$

Ha diterima jika : $t_{hitung} \geq 1,663$ dan $-t_{hitung} \leq -1,663$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung $4,345 > 1,663$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 \leq 0.05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (Ho ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Kompensasi terhadap Kinerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan.

b. Uji F (F-Test)

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Motivasi dan Kompensasi untuk menjelaskan tingkah laku atau keragaman Kinerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya.

Tabel IV-12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1192.472	2	596.236	46.708	.000 ^a
	Residual	1046.751	82	12.765		
	Total	2239.224	84			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 16.00, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1) F hitung = 46,708

2) F table = 3,11

Kriteria Pengujian :

1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} < 3,11$ atau $-F_{hitung} > -3,11$

2) Terima H_a apabila $F_{hitung} > 3,11$ atau $-F_{hitung} < -3,11$

Berdasarkan hasil uji Fhitung pada tabel IV-12 diatas dapat nilai F hitung 46,708, sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 82$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,11. Jadi F hitung $46,708 > F$ tabel 3,11 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bias dilihat pada table dibawah ini..

Tabel IV-13
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.730 ^a	.533	.521	3.57285	.533	46.708	2	82	.000	1.646

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,730 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Kinerja (variabel dependen) dengan Motivasi dan Kompensasi (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang sedang yaitu sebesar :

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

$$D = 0,730^2 \times 100\%$$

$$D = 53,3\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa Kinerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Motivasi dan Kompensasi (variabel independen) sebesar 53,3%, sedangkan selebihnya sebesar 46,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Pembahasan ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat

meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Terjadinya motivasi yang kurang terarah pada karyawan oleh pemimpin dimaksudkan dengan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin terkadang tidak sesuai dengan prestasi kerjanya, dimana jika pemimpin yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya, mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi prestasinya juga rendah, tingkat absensi yang tinggi dan ada karyawan yang dipindahkan ke bidang lain sehingga dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan dan terjadi keinginan untuk keluar/pindah dari perusahaan. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan dari pihak luar, untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan.

Motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Suharto dan Yamit, 2003 hal. 56). Motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan. Jika motivasi kerja seorang

karyawan semakin tinggi atau meningkat, maka kinerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun akan menurunkan kinerja karyawan.

Responden mengharapkan peningkatan motivasi agar terwujudnya peningkatan kinerja karyawan secara signifikan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan. Dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara motivasi terhadap Kinerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan. Sehingga hal ini sejalan dengan penelitian Jandhika Hendrianto (2015) yang menyatakan bahwa Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. X Surabaya. Dari definisi dan pengujian parsial tersebut dapat disadari bahwa suatu motivasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja pegawai honorer pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan motivasi secara benar dan adil lebih tingkatkan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Menurut T. Hani Handoko (2001, hal. 251) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Susilo Martoyo (2000, hal. 78) Kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* (pimpinan) maupun *employees* (karyawan) baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*).

Menurut Suharto dan Yamit (2005, hal 55) Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. Jika kompensasi yang diterima karyawan adalah tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sedikit maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja. Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh serta mempertahankan karyawan yang produktif.

Kompensasi berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan Kompensasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008 hal. 67). Para karyawan memerlukan pengharapan-pengharapan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa depan. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan kompensasi yang sesuai oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu dimasa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula.

Responden mengharapkan peningkatan kompensasi agar terwujudnya peningkatan kinerja karyawan secara signifikan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan. Dari hasil pengujian secara

individual menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara kompensasi terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ni Made Nurcahyani (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sinar Sosro Bali. Dari definisi dan pengujian secara parsial tersebut dapat disadari bahwa suatu kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil lebih tingkatkan.

2. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Motivasi berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan Kompensasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008 hal. 67). Para karyawan memerlukan pengharapan-pengharapan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa depan. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan kompensasi yang sesuai oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu dimasa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula.

Motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Suharto dan Yamit, 2003 hal. 56). Motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan. Jika Motivasi kerja seorang karyawan semakin tinggi atau motivasi kerja menurun akan menurunkan kinerja karyawan.

Responden mengharapkan peningkatan secara bersama – sama Motivasi dan Kompensasi agar terwujudnya peningkatan kinerja karyawan secara signifikan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan. Dari hasil uji Fhitung menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian Jandhika Hendrianto (2015) yang menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan Motivasi dan disiplin secara serentak terhadap kinerja pegawai pada PT. X Surabaya. Dari definisi dan pengujian secara simultan tersebut dapat disadari bahwa Motivasi dan Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan Medan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan Motivasi dan Kompensasi secara benar dan adil lebih tingkatkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. dengan sampel 85 orang adalah sebagai berikut :

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Dengan asumsi bahwa semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik atau meningkat.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Dengan asumsi bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik atau meningkat.
3. Motivasi dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Dengan asumsi bahwa semakin baik motivasi dan kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik atau meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan sudah cukup baik, sehingga perlu adanya upaya untuk mempertahankan upaya pemberian motivasi tersebut sehingga kinerja karyawan tetap tercapai dengan maksimal.
2. Seharusnya perusahaan perlu meningkatkan perhatian mengenai kompensasi yang diterima karyawan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan agar semangat kerja karyawan lebih baik dan pencapaian kinerja karyawan akan lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Fauzi, Usman. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 2 nomor 3:172-185.
- Hasibuan, P. Malayu. (2009). *Manajemen SDM*. Cetakan kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrianto. J. (2015). *Pengaruh Moivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja PT.X*. Vol.3 No.2:128-133
- Kasenda, Ririvega. (2013). *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company*. Vol.3 :853-859.
- Leonardo, Andreani dan Fransisca. (2015). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia*. Vol. 3 nomor 2:28-31.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan keenam. Bandung: Reflika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martinus, Erik. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Devina Surabaya*. Surabaya: *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5 nomor 1:1-14.
- Nurchayani N.M, Adnyani D. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Vol. 5 No.1:500-532
- Panggabean, Mutiara S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, Kiki. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 1 nomor 2:43-53.

- Simamora, Henry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sungkono, (2011). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang*.
- Susilaningsih dan Surmayati, Sri. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. Vol.2 no.1:155-168
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja* . Edisi keempat. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.