

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PT. AP12A

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan

Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

Ria Pusvita Sari

2013512181

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2015

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Ria Pusvitasari

Nim : 2013512181

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, Februari 2016



Ria Pusvitasari

NIM: 2013512181

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI JAKARTA
PROGRAM SARJANA-PRODI MANAJEMEN SI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ria Pusvitasari
Nim : 2013512181
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
PT AP12A Jakarta

Jakarta, Februari 2016



Ir. Titing Widyastuti, MM



RIA PUSVITA SARI

NIM: 2013512181

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Senin tanggal 07 bulan Maret tahun 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Dr. Anna wulandari, SE, MM**
Ketua

Tanggal: 07 Maret 2016

2. **Estuti Fitri Hartini, SE, MM**
Anggota

Tanggal: 07 Maret 2016

3. **Ir. Titing Widyastuti, MM**
Anggota

Tanggal: 07 Maret 2016

Menyetujui,
Sekola Tinggi Ilmu Ekomoni IPWJIA
Progam Sarjana-Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE, MM

Tanggal:

ABSTRAK

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak dan pemberian motivasi. Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT AP12 di Jakarta. Sample penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang, alat statistik yang digunakan adalah *multiple regrestion* (regresi berganda) dengan menggunakan metode sample yaitu *simpel random sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi berganda. Data analisis dengan menggunakan software statistik SPSS 17.0.

Penelitian menghasilkan tiga temuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh kinerja karyawan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya untuk memperbaiki kompensasi dan motivasi karyawan di PT AP12.

Kata kunci:

Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The existence of human resources in a company plays an important role. The business world is now required creating high employee performance to the company's development. Companies must be able to build and improve performance in their environment. Improving the performance of employees in the company's employ several ways for example through the provision of adequate compensation and motivation. Today, businesses increasingly intense competition resulted in the company faced with the challenge to maintain viability.

This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance of PT AP12A in Jakarta. Sample research is all employees amounted to 50 persons, a statistical tool used is multiple regression (regression) using a sample that is simple random sampling. The analysis includes the validity, reliability, classic assumption test, test models, multiple regression analysis. Data analysis using SPSS 17.0 statistical software.

The studies yielded three findings consistent with the hypothesis put forward, namely: compensation has a positive influence on employee performance, motivation has influence employee performance, compensation and motivation together have a positive influence on employee performance.

Based on these findings it to improve employee performance suggested that efforts to improve compensation and motivation of employees at PT AP12A.

Keywords:

Compensation, Motivation, Employee Performanc

KATA PENGANTAR

Assalamu'alikum Wr. Wb.

Alhamdulillah robbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT AP12A”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ir. TitingWidyastuti,MM selaku pembimbing dan Wakil Ketua STIE bidang SDM dan Keuangan yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I. Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Kepada Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan di STIE IPWIJA.

5. Para staf Administrasi & staf Akademik STIE IPWIJA, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan Program Studi Sarjana Manajemen S1.
6. Pimpinan dan staf PT AP12A yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
7. Kepada kedua orangtuaku tercinta yang tak henti memberikanku limpahan doa, cinta dan kasi sayangnya serta semangat, motivasi, dan dukungan baik moril maupun materil selama ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semogabantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang MahaKuasa. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikumWr,Wb.

Jakarta, Februari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang.....	1
1.2 PerumusahMasalah	4
1.3 Tujuan Masalah.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.2 Kompensasi.....	11
2.1.3 Motivasi	22
2.1.4 Hubungan antar Variabel	28
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
2.4 Hipotesis	35

BAB 3 METODELOGI PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.2	Desain Penelitian	36
3.3	Operasionalisasi Variabel	38
3.4	Populasi, Sampel dan Metode Sampling	41
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	42
3.6	Instrumentasi Variabel Penelitian	43
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	44

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	51
4.1.1	Gambaran Obyek Penelitian	51
4.1.2	Identitas Responden	55
4.1.3	Analisa Deskripsi Data Penelitian	59
4.1.4	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.2	Analisis Data.....	61
4.2.1	Uji Validitas	61
4.2.2	Uji Reliabilitas	63
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	65
4.2.3.1	Uji Normalitas.....	65
4.2.3.2	Uji Autokorelasi	66
4.2.3.3	Uji Multikolinieritas.....	66
4.2.3.4	Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.2.3.4	Uji Koefisien Determinasi	67
4.2.4	Uji Regresi Berganda.....	69
4.2.5	Pengujian Hipotesis	70
4.2.5.1	Uji Simultan	70
4.2.5.2	Uji Parsial.....	70
4.2.5.3	Rangkuman Hasil Penelitian.....	71
4.2.5.4	Pembahasan.....	73

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	76
-----	------------------	----

5.2	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA		
LAMIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Rencana Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Operasionalisasi variabel	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel-variabel	61
Tabel 4.6 Uji Validitas	62
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kompensasi	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja kerja.....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Autokolerasi	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolerasi	66
Tabel 4.12 Hasil Uji koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Berganda	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-f).....	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-t).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.2 Konstelasi Pengaruh Variabel Independen Terhadap Dependen	37
Gambar 4.1 Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas	64
Gambar 4.2 ScatterPLOT Uji Asumsi Heteroskedastisitas	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Daftar Riwayat Hidup

Lampiran B : Surat Ijin Penelitian

Lampiran C : Identitas Responden

Lampiran D : Kuesioner

Lampiran E : Tabulasi Data Responden

Lampiran F : Output SPSS 17

Lampiran G : Pernyataan Responden Mengenai Variabel-variabel

Lampiran H: Jadwal Bimbingan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Pada berbagai bidang yang terkhusus berorganisasi, faktor manusia adalah sebagai masalah utama dalam kehidupan dalam kegiatan sehari-hari yang ada didalamnya. Karna organisasi digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali akan memanfaatkan sumber daya yang ada, sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karna itu untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu factor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kompensasi, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi dll.

Pada saat ini semakin kuatnya persaingan bisnis. Mengakibatkan perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing salah satu caranya adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika, kompensasi dirasakan adil dan kompetitif bagi karyawan maka perusahaan lebih mudah dalam mendapatkan karyawan yang lebih berpotensi, sehingga dapat mempertahankannya dan memotivasinya agar perusahaan dapat unggul dalam produk dan mendapatkan hasil yang kompetitif. Serta untuk memiliki karyawan yang berpotensi dalam keterampilan dan berpengetahuan yang tinggi serta usaha dalam mempertahankan dan mengelola perusahaan secara optimal sehingga kinerja karyawan bekerja secara optimal dan maksimal. Maka dari itu salah satu alat atau cara yang dapat kita pakai adalah motivasi. Motivasi adalah suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan, dan tujuan. Karena motivasi merupakan cara untuk menjadikan karyawan yang tidak gampang menyerah dan berusaha

sekeras mungkin agar usaha mereka mendapatkan hasil secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Karna semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi semakin baik pula produktifitasnya sehingga keseluruhan perusahaan tersebut dapat meningkat serta dapat mempertahankan dan bersaing secara internasional atau secara global.

Oleh karna itu, karyawan dituntut dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efisien dan efektif. Karna keberhasilan karyawan merupakan salah satu kepuasan konsumen. Sehingga keluhan yang ada semakin berkurang dan produktivitas yang dihasilkan berjalan secara optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, nampak betapa pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AP12A”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT AP12A?

2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT AP12A?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT AP12A?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penulisan ilmiah ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT AP12A.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT AP12A.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT AP12A.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya, serta dapat dijadikan literature untuk penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini dibuat atau disusun secara sistematika dengan bagian lainnya yang saling berhubungan. Dengan system ini materi skripsi mudah dipahami dan dimengerti. Materi skripsi ini dibagi dalam 5 bab yang masing-masing bab terdiri atas sub-sub bagian tersendiri.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini mengemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini mengemukakan teori-teori yang mendasari penelurusan alur kerangka pemikiran sebagai fundamental

penelitian, sehingga diperoleh gambaran yang jelas perihal focus penelitian kinerja, kompensasi, motivasi secara teoritis.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel serta metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan dan perkembangannya, struktur organisasi dan pengolahan data dan kegiatan yang dijalankan.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini mengemukakan kesimpulan dan saran yang dianggap perlu bagi kemajuan perusahaan tersebut di masa yang akan datang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyimpanan jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan sudah atau belum. Akan tetapi kenyataan saat ini banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok. Dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi dan pada periode waktu tertentu.

Kinerja juga merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan oleh tugas atau peran individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun

kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simamora (2001 : 422) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Supriyanto menatakan bahwa kinerja seorang karyawan pada dasarnya hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dimulai dari hasil kerjanya (Sulistiyani 2003 : 223). Sedangkan menurut Bernardin dan Russell dalam Sulistiyani (2003:223-224) menatakan bahwa kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Istilah kinerja berasal dari job performen atau aktual performen (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar P.M 2005:67).

Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan
2. Keinginan
3. Lingkungan

Rivai dan Basri (2005) juga menyebutkan empat aspek kinerja yaitu:

1. Kemampuan
2. Penerimaan tujuan perusahaan
3. Tingkat tujuan yang dicapai
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

Kemudian Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005) :

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.

2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan
3. pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
4. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja
3. pengetahuan tentang pekerjaan
4. pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. perencanaan kegiatan

2.1.2 Pengertian kompensasi

Masalah kompensasi bukanlah masalah sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga setiap organisasi hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang sesuai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa kepada perusahaan (Hasibuan 2010):

Sedangkan menurut (Handoko 2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Milkovich dan Newman (1999) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian kepada karyawan atas kinerja mereka terhadap perusahaan, baik berupa finansial, service, maupun tunjangan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah segala serangkaian imbalan yang ditawarkan atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk rasa terimakasih atas kinerja dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

Gerry Dessler (2007) Mendefinisikan kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Menurut Mondy dan Neo, jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berbentuk kompensasi finansial atau non finansial (Mondy & Neo, 1993) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non- finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non- *financial*, seperti promosi jabatan dan penghargaan.

Agar dalam pelaksanaannya program kompensasi dapat berjalan secara efektif, maka program kompensasi tersebut harus merupakan azas-azas kompensasi (Hasibuan 2001), yaitu :

- a. Azas adil ; artinya besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko kerja, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsisten.
- b. Azas layak dan wajar ; kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Selain itu beberapa hal dalam usaha pengembangan suatu system kompensasi antara lain : melakukan analisa pekerjaan dan melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan internal.
- c. Melakukan survei terhadap berbagai system imbalan yang berlaku diorganisasikan lain, guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- d. Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan pekerjaan sejenis ditempat lain.

1. Karakteristik Kompensasi

Menurut Simamora (1997) kompensasi mempunyai lima karakteristik yang harus dimiliki apabila kompensasi dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik tersebut antara lain :

a. Arti penting sebuah imbalan tidak bakal mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang, atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Adanya rentang perbedaan yang luas diantara orang-orang jelaslah mustahil mencari imbalan apapun penting bagi setiap orang didalam organisasi. Dengan demikian tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan-imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran pada karyawan dan menciptakan berbagai imbalan-imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berbeda didalam organisasi.

b. Fleksibilitas

Jika system imbalan disesuaikan dengan karakteristik unik dari anggota individu dan jika imbalan-imbalan disediakan bergantung pada tingkat kinerja tertentu, maka imbalan-imbalan memerlukan berbagai tingkat fleksibilitas. Fleksibilitas imbalan merupakan persyaratan yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu.

c. Frekuensi

Semakin sering imbalan diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu imbalan-imbalan yang sangat didmbakan adalah imbalan-imbalan yang dapat diberikan dengan sering tanpa kehilangan arti pentingnya.

d. Visibilitas imbalan-imbalan mestilah betul-betul dapat dilihat jika dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dengan imbalan-imbalan.

e. Biaya

Semakin rendah biayanya, semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah dan karena sifat mendasar biaya yang ditimbulkan. Imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi.

2. Tujuan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan internal dan eksternal. Keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sedangkan keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama dipasar tenaga kerja. (Wibowo, 2007).

Tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut (Wether dan Devis 2001) :

a) Memperoleh personil yang berkualitas

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

b) Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru.

c) Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relative pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran sebesar apa yang diterima pekerja setingkat oleh perusahaan lain.

d) Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku dimasa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, keahlian dan tanggung jawab.

e) Mengawasi

System kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

f) Mematuhi peraturan

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

g) Memfasilitasi saling pengertian

System manajemen kompensasi harus mudah dipahamin oleh spesialis sumberdaya manusia, manajer operasi, dan pekerja. Dengan demikian, terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

h) Efisiensi administratif selanjutnya

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

Handoko (2008) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi bukan merupakan aturan-aturan, tetapi lebih sebagai pedoman-pedoman supaya administrasi pengupahan penggajian akan semakin efektif. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut dagian kompensasi perlu mengevaluasi setiap pekerjaan, melakukan survai pengupahan dan penggajian, dan menetapkan harga setiap pekerjaan agar tingkat kompensasi yang tepat untuk masing-masing pekerja dapat ditentukan.

3. Bentuk Kompensasi

Menurut Simamora (1997) kompensasi tidak selalu berbentuk finansial atau keuangan. Berikut ini adalah penjelasan tentang komponen-komponen yang terdapat pada struktur kompensasi.

a. Kompensasi berbentuk finansial

Kompensasi ini terdiri dari dua macam yaitu langsung dan tidak langsung.

1) Kompensasi langsung, terdiri dari :

- Bayaran pokok yang didalamnya termasuk gaji dan upah.
- Bayaran prestasi (*merit pay*) yaitu pembayaran yang berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandeng kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.
- Bayaran intensif (*defferedpay*) yang terdiri dari potongan tabungan dan anuitas pembelian saham.

2) Kompensasi tidak langsung, terdiri dari tiga bagian yaitu :

- Program-program perlindungan, termasuk didalamnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pension, dan asuransi tenaga kerja.
- Bayaran diluar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, tempat paker dan sebagainya.

b. Kompensasi non finansial

Kompensasi ini juga terdiri dari dua macam yaitu :

1) Kompensasi berhubungan dengan pekerjaan

Kompensasi ini berbentuk seperti pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian dan sebagainya.

2) Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Kompensasi ini terdiri dari, kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

4. Dasar Perhitungan Kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan system pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawan serta dapat melakukan penghematan biaya, menurut Gomez-Mejia, et al. (1995), dasar perhitungan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu menggunakan pendekatan pekerjaan atau jabatan (*job-based approaches*) dan menggunakan pendekatan keterampilan (*skill-based approaches*). Pendekatan pekerjaan atau jabatan mengasumsikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan oleh orang yang dibayar untuk jabatan tertentu, sedangkan pendekatan keterampilan mengasumsikan bahwa karyawan tidak dibayar karena jabatan yang disandangnya, tetapi lebih pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas.

1. Kompensasi berdasarkan jabatan atau pekerjaan

Ada tiga komponen kunci untuk mengembangkan rencana kompensasi berdasarkan jabatan. Pertama, mewujudkan keadilan internal melalui evaluasi jabatan; kedua, mewujudkan keadilan eksternal melalui survey pasar; ketiga, mencapi keadilan individu (Gomez-Meja, et al., 1995).

2. Kompensasi berdasarkan keterampilan

Menurut Lawler (1983), alasan digunakannya keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi adalah karena :

- (a) Karyawan yang berkemampuan tinggi atau yang mampu mengembangkan keterampilannya dapat menerima kompensasi yang lebih tinggi, walaupun jabatan tetap.
- (b) Nilai individu akan lebih tersorot daripada nilai pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan tentu akan tertarik pada perusahaan yang memberikan kompensasi berdasarkan kemampuan dan keterampilan, sebab pada umumnya karyawan yang mempunyai keterampilan lebih, mengharapkan kompensasi yang banyak pula. Perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan yang berprestasi baik, maka harus berani memberikan kompensasi yang lebih besar daripada karyawan yang tidak atau kurang berprestasi. Apabila perusahaan tidak melakukan hal ini, maka karyawan yang berprestasi baik, yang seharusnya dipertahankan oleh perusahaan, akan meninggalkan perusahaan. Mereka yakin akan bias memperoleh kompensasi yang lebih baik ditempat lainnya atau di perusahaan lainnya. Hal ini berarti hanya karyawan yang tidak atau kurang berprestasi yang akan tetap bertahan di perusahaan, kondisi ini tentunya akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Sudah sewajarnya apabila karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan lebih banyak adalah bernilai dan harus dibayar menurut kemampuannya, bukan menurut tugas jabatan. Dalam *job-*

based pay, maka besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dikaitkan dengan jabatan atau pekerjaannya, tanpa memperhatikan apakah karyawan mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut secara efektif.

Dalam system pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, tingkat pembayaran kompensasi awal bagi semua karyawan sama. Apabila terjadi peningkatan keterampilan, maka masing-masing keterampilan baru yang mereka miliki dihargai satu tingkat lebih tinggi. Jadi kompensasi hanya akan mengalami kenaikan setelah karyawan memperlihatkan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu. Hal ini sangat berbeda dengan sistem kompensasi berdasarkan pekerjaan atau jabatan, kenaikan pembayaran akan terjadi secara otomatis, biasa pada interval waktu tertentu atau apabila terjadi peningkatan jabatan. Pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang memperhatikan jabatan seseorang bukan pada kemampuan yang bersangkutan untuk mengembangkan keterampilannya. Secara sederhana keadaan ini dapat dijumpai pada bagian administrasi atau tata usaha perusahaan.

2.1.3 Pengertian Motivasi

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi sebagai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilakudalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

2.1.4 Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi diuraikan sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg.

Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

a. Hygiene Factor

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

b. Satisfier Factor

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor-faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

2. Tiga Jenis Motivasi David McClelland

a. Kebutuhan Akan Prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

b. Kebutuhan Akan Kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

c. **Kebutuhan Untuk Berafiliasi atau Bersahabat (n-affil)**

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antarpribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi kebutuhan, kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

3. **Teori Motivasi Kebutuhan Maslow**

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan (Maripot Tua E.H., 2002). Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

1. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar sepertimisalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atausesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, danpemuahan kebutuhan diri.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.

3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut Siagian (2002) ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu:

1. Manajemen berdasarkan sasaran atau *management by objectives* (MBO).
2. Program penghargaan karyawan.
3. Program ketertiban karyawan.
4. Program imbalan bervariasi.
5. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan.
6. Manfaat yang fleksibel.

Menurut Rivai (2004) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan:

1. Cara berinteraksi.
2. Menjadi pendengar aktif.
3. Penyusunan tujuan yang menantang.
4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

2.1.4 Pengaruh variabel

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut marnesya afifah (2011) Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisiensikan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal.

Ketika merekrut seorang karyawan, manajemen organisasi dalam bentuk deskripsitugas (*job description*). Jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, ia akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi.

Bagi karyawan, upah menentukan standard dan kualitas hidupnya. Upah ukuran tenaga, pikiran, waktu, risiko kerja, dan kinerja yang ia berikan kepada majikan. Upah juga mencerminkan kualitas dan kebahagiaan hidupnya di hari tua.

Oleh karena itu, upah menentukan hubungan karyawan dengan majikannya, terjadinya pemogokan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tempat kerja. Sebagian besar pemogokan buruh di Indonesia disebabkan oleh tuntutan buruh atas kenaikan upah minimum dan perbaikan jaminan sosial mereka.

Bagi pemerintah, kompensasi mempengaruhi kestabilan ekonomi makro, yaitu tingkat pengangguran, inflasi, daya beli dan perkembangan ekonomi, serta politik dan sosial negara. Upah menentukan jumlah pajak yang diterima pemerintah dan kemampuannya untuk memberikan layanan publik bagi warga negaranya. Jumlah pajak penghasilan yang dipungut pemerintah menentukan kemampuan pemerintah untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan ketika sedang bekerja dan di hari tuanya.

Kompensasi memberikan kontribusi kepada kemakmuran masyarakat. Di negara-negara maju, tingkat upah merupakan pencipta kemakmuran negara-negara tersebut. Sebagian anggota masyarakat adalah pekerja, baik pada sektor publik maupun pada sektor swasta. Upah mempengaruhi daya beli mereka untuk membeli produk yang mereka butuhkan. Selain itu, upah juga menentukan jumlah jenis, kuantitas dan kualitas produk yang diproduksi oleh pekerja dan dibutuhkan oleh para anggota masyarakat.

Upah merupakan tolak ukur kinerja karyawan. Upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Tujuan mengaitkan upah dengan kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Upah merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Skema upah disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat produktivitas dan keuntungan perusahaan.
- 2) Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
- 3) Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 4) Upah juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa para karyawan atau pegawai puas dengan sistem evaluasi kinerja jika dihubungkan secara langsung dengan kompensasi atau imbalan. Kompensasi dapat berbentuk kenaikan upah atau gaji, kenaikan pangkat dan jabatan, atau penghargaan lainnya.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut,

seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jadi, hubungan antar variabel motivasi dengan kinerja adalah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryo (2003) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan, sedangkan motivasi Menurut Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2009) mengemukakan bahwa apabila seorang pimpinan diberikan penjelasan tentang falsafah motivasi positif biasanya akan meminta bukti kongkret dan contohnya. Penggunaan motivasi yang

bersifat positif lebih memerlukan tingkat kemampuan yang cukup tinggi daripada penggunaan motivasi negatif. Setiap individu berbeda antara yang satu dengan yang lain. Kompensasi dan motivasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Metodelogi	Hasil Temuan	Judul
1.	Marnesya afifah (2011)	1. mengambil data menggunakan kuesioner 2. metode penelian regresi dan kolerasi 3. sampelyang digunakan guru	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, motivasi dan pengembangn karir terhadap kinerja guru	Pengaruh motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru
2.	Regina aditya reza (2010)	1. pengambilan data menggunakan kuesioner 2. metode penelitian	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa

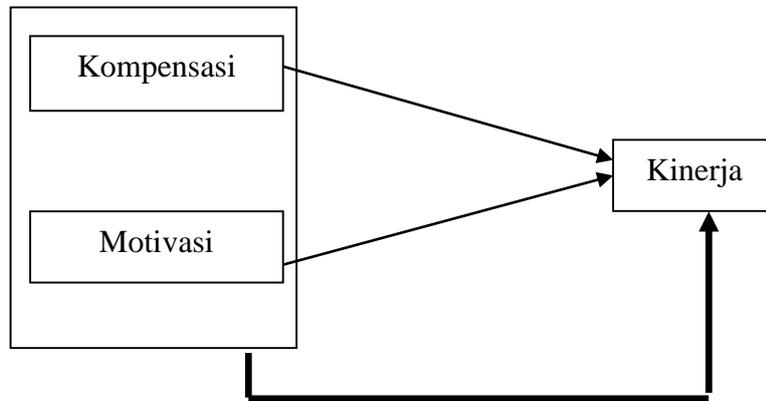
		regresi dan kolerasi 3.sampel yang digunakan karyawan	terhadap kinerja karyawan	Perkasa Banjarnegara
3.	Bahrul yaman (2009)	1. pengambilan data menggunakan kuesioner 2. metode penelitian regresi dan kolerasi 3. sampel yang digunakan organisasi	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap komitmen organisasi di organisasi pendidikan islam X	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Sumber : dari berbagai jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang tersaji dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Pememikiran Teoritis



Keterangan :  Parsial
  Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pertanyaan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pertanyaan yang paling spesifik. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan di uji kebenarannya melalui penelitian. dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT AP12A.

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT AP12A.

H3 : Terdapat pengaruh secara persial antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT AP12A.

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan di PT AP12A, jl. Dr. Saharjo no. 83 Jakarta Selatan 12860. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini :

Tabel 3.1

Rencana Penelitian

No	Kegiatan	2015											
		Oktober				November				Desember			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2.	Proposal Penelitian		■	■	■								
3.	Pengumpulan Data					■	■	■					
4.	Analisis Data						■	■	■	■	■		
5.	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

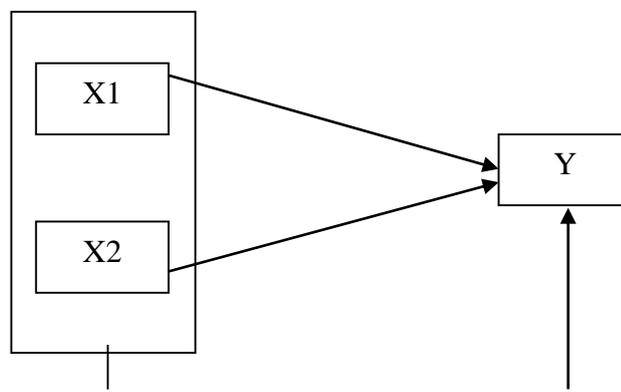
3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory berupa penelitian korelasional tipe kausal yang berupaya melakukan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Lingkup yang diteliti adalah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT AP12A.

Terdapat 3 (tiga) variabel penelitian yaitu, 2 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kompensasi dengan simbol X1, variabel independen yang kedua yaitu Motivasi dengan simbol X2. Sedangkan, untuk variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.2.

Konstelasi Pengaruh Variabel Independen terhadap Dependen



3.3 Operasional variabel penelitian

Definisi konseptual dan operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

- 1) Kompensasi langsung terdiri atas gaji, *merit incearses*, dan penamabahan biaya hidup.
- 2) Kompensasi tidak langsung terdiri atas pensiun, asuransi kesehatan dan pembayaran pada waktu tidak kerja.

2. Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahankerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006), yang menjadi indikator yaitu:

- a. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

- c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinyang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

3. Kinerja

Yaitu hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai. Kinerja di tentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Namun kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetisi, peluang standar dan umpan balik. Kinerja karyawan akan diukur menggunakan kuisisioner yang dikembangkan peneliti berisi 3 pengukuran pertanyaan kinerja karyawan yaitu kualitas kerja pegawai, kuatitas kerja, dan efisiensi pegawai.

Tabel 3.2

Matrik variabel-variabel dalam definisi oprasional

Variable	Definisi oprasional	Dimensi	Pengukuran
<p>kompensasi (X1) Veithzal Rivai 2009</p>	<p>sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balasan untuk jasa kerja.</p>	<p>-Gaji. -Bonus. -upah insentif -falitas -karakteristik pekerjaan atau beban tugas</p>	<p>Skala likert 1-5</p>
<p>Motivasi (X2) (Maslow, dalam Robbins, 2006)</p>	<p>Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.</p>	<p>-fisiologis -keamanan -sosial -penghargaan diri -aktualisasi diri</p>	<p>Skala likert 1-5</p>

Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah	-Kualitas kerja. -Kuantitas kerja.	Skala likert 1-5
Bernadin, 1993	perbandingan	-ketepatan waktu	
dalam Regina	hasil kerja nyata	-efektifitas	
Aditya, 2010	karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	-kemandirian -komitmen organisasi	

Sumber : Data yang diolah

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Poulasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT AP12Ayang terletak di Jalan sahardjo, Jak-Sel, DKI Jakarta,yang berjumlah 52 karyawan(Satu penulis dan satu atasan).

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 52karyawan (Satu

penulis dan satu atasan)jadi hanya berjumlah 50 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tiap bagian unit dalam PT AP12A.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6 Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator

tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *CronbachAlpha* $>$ 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

3.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE

(*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005).
- c. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak

dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $<0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2005). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas.

Model regresi

yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah:

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

-Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompensasi dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

3.7.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 (kompensasi dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas (kompensasi dan motivasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H_a : Variabel-variabel bebas (kompensasi dan motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Obyek Penelitian

PT.AP12A didirikan sejak tahun 2010 didiri oleh 3 (Tiga) kawan Harmoko Dadi Saputro, SE., MBA., Ahmad Daniel, SE., MBA. dan Muhammad Ade Irfan, ST., MBA., IPM., CEP. PT.AP12A baru berkembang menjadi perusahaan penyedia jasa pelayanan pengelolaan perpajakan di jakarta .

Salah satu kunci sukses PT.AP12A adalah bahwa PT.AP12A menggabungkan teknologi-teknologi terbaru terhadap semua aspek manajemen perpajakan untuk menjadikan setiap pemilik properti dan para pengguna jasa parkir menjadi satu tanpa adanya batasan yang digabungkan dalam suatu program dan fasilitas pelayanan.

PT.AP12A memupuk dan membina kerjasama yang kokoh dan dinamis dengan setiap pengelola/pemilik properti yang telah menjadi bagiandari jaringan Secure Parking untuk secara aktif dan konsisten memelihara dan meningkatkan kualitas pelayanan di lokasi secara berkesinambungan, serta secara agresif membetuk program-program pertambahan nilai pelayanan bersinergi dengan tim pemasaran/promosi dari setiap properti guna memenuhi harapan dan meningkatkan kepuasan para pengguna jasa parkir.

A. Pengembangan Bisnis

Melihat potensi pengembangan areal parkir, merancang program-program lalu lintas yang efektif dan efisien, menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar, media massa, baik cetak maupun elektronik serta mendukung penanganan keluhan terhadap situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan. Seluruh aktifitas utama dan penting ini dijalankan oleh Tim Business Development dengan tujuan akhir adalah meningkatkan citra pelayanan parkir yang dapat membuahkan manfaat-manfaat sebagai salah satu pendukung keberhasilan operasional setiap properti yang telah menjadi bagian dari jaringan PT.AP12A.

B. Keuangan

PT.AP12A akan selalu memastikan laporan hasil transaksi parkir dan keuangan setiap bulannya selalu akurat, informatif dan dikirim tepat waktu.

Volume transaksi tinggi dan rata-rata pendapatan per kendaraan rendah, itulah alam dari bisnis parkir. Secure Parking telah merancang suatu pola administrasi dan akunting khusus, dengan menerapkan pola integrasi pengecekan dan keseimbangan (checks and balances) untuk menjamin integritas.

Memantau alur bisnis gerak cepat ini adalah suatu tugas yang penting. Sistem prosedural yang PT.AP12A jalankan memberi sistem pelaporan/pembukuan yang transparan bagi pemilik properti yang mudah dimengerti dan dapat diakses setiap saat.

Dan tentunya pada akhirnya akan merasa nyaman dan aman dengan penangan Secure Parking terhadap bisnis pengelola/pemilik properti.

C. Operasional

Sebuah mesin yang kuat dan handal adalah sebuah mesin yang menguntungkan. Untuk memelihara agar mesin selalu terawat, Secure Parking memastikan setiap operasional prosedur di lapangan dijalankan secara efektif dan efisien.

Tim Operasional PT. AP12A tidak hanya didukung oleh teknologi yang handal, namun juga diperkuat dengan barisan anggotanya yang berkualitas dengan pengalaman dan dedikasi yang tinggi untuk memastikan ' mesin ' (lokasi parkir) berjalan dioperasikan menuju ke suatu tingkat kualitas maksimal mengikuti kondisi dan situasi yang ada dengan mengutamakan peningkatan kepuasan konsumen.

Mengejar kesempurnaan dan peningkatan kepuasan konsumen itulah yang memotivasi Secure Parking untuk terus berinovasi dan melakukan pembenahan.

D. Sumber Daya Manusia

PT.AP12A memahami bahwa kualitas dari setiap staf, bukan hanya ekspektasi dari pemilik properti yang perlu kami penuhi, namun juga para pengguna jasa parkir. Setiap staf merupakan ujung tombak dan aset utama yang sangat penting bagi Secure Parking.

Untuk itu Secure Parking menginvestasikan sejumlah waktu, tenaga dan dana dalam menyelenggarakan program-program pengembangan, antara lain :

- Proses rekrutmen melalui beberapa test, antara lain test fisik, mata.
- Program Management Training untuk menciptakan kaderisasi tingkatan manajerial seperti Car Park Manager dan Area Business Manager.
- Program pelatihan-pelatihan yang diberikan untuk mempersiapkan setiap staf di lapangan, yang mencakup Basic Training, Pelayanan Konsumen, Pelatihan Mengoperasikan Sistem Akses Kontrol, dan Program Pelatihan Bahasa Inggris.
- Program Industrial Relation yang bertujuan untuk membina hubungan kerja yang harmonis.
- Pengembangan sistem penggajian (payroll) yang tepat waktu dan efisien.

E. Penelitian, Pengembangan Sistem dan Teknologi

selalu dan terus melakukan inovasi-inovasi di segala bidang. PT.AP12A mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi guna memberikan efisiensi operasional dengan didukung IT terbaik.

PT.AP12A bersama tim IT secara berkesinambungan melakukan studi dan penelitian terhadap piranti keras dan lunak untuk menghasilkan sistem yang handal dan efektif.

Segala inovasi yang PT.AP12A lakukan adalah salah satu tujuan untuk meningkatkan loyalitas dan memberikan pelayanan kepada konsumen pada tingkat yang tertinggi.

Visi :

Menjadi perusahaan nasional penyedia jasa parkir terunggul dikelasnya .

Misi :

Menciptakan nilai terbaik untuk client melalui efektifitas biaya, optimasi mutu dan ketepatan waktu.

Kebijakan Mutu :

PT.AP12A bertekad untuk tetap menjadi perusahaan yang terkemuka dibidang jasa perparkiran yang senantiasa mengedepankan kualitas dan nilai pelayanan melalui kejujuran, sikap proaktif, keramahan dan pengembangan diri serta terus menerus mengupayakan tindakan perbaikan di segala bidang

PT AP12A yang terletak di Jalan Dr. Sahardjo, Jak-Sel, DKI Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa. Penelitian ini mengambil sampel seluruh karyawan PT AP12A sebanyak 50 orang. Sebagai hasil penelitian pendahuluan, berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi identitas responden.

4.1.2 Identitas Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh 50 responden didapat data identitas responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah umur, jenis kelamin, dan pendidikan, lama bekerja.

Berikut ini adalah hasil informasi dari responden yang disajikan dalam bentuk tabel:

- **Umur Responden**

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu.

Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1

Umur responden

Umur (tahun)	Jumlah responden	Presentase
20 – 30	26	52%
31 – 40	19	38%
Diatas 40 tahun	5	10%

Sumber : data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 30 tahun yaitu sebanyak 26 orang atau 52%, diikuti dengan usia responden 31 – 40 tahun sebanyak 19 orang atau 38%, dan diikuti dengan usia responden diatas 40 tahun sebanyak 5 orang atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT AP12A sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

- **Jenis Kelamin Responden**

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.2

Jenis kelamin responden

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki – laki	40	80%
Perempuan	10	20%
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah lakilaki yaitu sebanyak 40 orang atau 80% dibanding perempuan yang hanya 10 orang atau 20%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT AP12A. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

- **Pendidikan Responden**

Pendidikan sering kali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Pendidikan responden

Pendidikan	Jumlah responden	Presentase
SLTA	30	60%
D3	15	30%
S1	5	10%
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 30 orang atau 60% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT AP12A sebagian besar memiliki pendidikan menengah. Hal ini disebabkan karena untuk pekerja di bagian jasa pengamanan tidak dibutuhkan pendidikan.

- **Lama Bekerja**

Lama bekerja sering kali dipandang sebagai satu kondisi kuantitas seseorang . penyajian data responden berdasarkan lama bekerja adalah dapat terlihat pada table berikut ini:

Tabel 4.4

Lama bekerja responden

Lama bekerja	Jumlah responden	Presentase
1-2 tahun	34	68%
3-4 tahun	9	18%
>5 tahun	7	14%
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan table 4.4 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah 1-2 tahun sebanyak 34 orang atau 68%. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas bekerja seseorang tidak diukur dari lamanya bekerja.

4.1.3 Analisa Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban

responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

4.1.4 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi ini merupakan analisa terhadap variabel kompensasi, motivasi dan kinerja, dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel. Menurut Hussein Umar (1996), analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut :

Nilai maksimum : 5

Nilai minimum : 1

Rentang skala : 5-1

$$\frac{5-1}{5} = 0,8$$

5

Kategori :

1. 1.0 – 1.80 = sangat rendah/sangat buruk
2. 1.81 – 2.60 = rendah/buruk
3. 2.61 – 3.40 = sedang/cukup
4. 3.41 – 4.20 = baik/tinggi
5. 4.21 – 5.00 = sangat baik/sangat tinggi

1. Analisis Deskripsi Variabel

Analisa deskripsi terhadap variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.5

Pernyataan responden mengenai variabel

No	Variabel	Minimal	Maximal	Rata-rata	Kategori
1	Kompensasi	1	5	3,88	Baik/tinggi
2	Motivasi	1	5	3,6	Baik/tinggi
3	Kinerja	1	5	3,9	Baik/tinggi

Sumber : data primer yang diolah.

Nilai rata-rata variabel kompensasi adalah 3,88, maka dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan baik. Nilai rata-rata variabel motivasi adalah 3,6, maka dapat diartikan bahwa perusahaan memberikan pekerjaan yang cukup menantang sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan baik. Nilai rata-rata variabel kinerja kerja adalah 3,9, hal ini berarti karyawan memiliki kinerja kerja yang baik.

4.2 Analisis data

4.2.1 Uji Validitas

Data variabel kompensasi (X1) diperoleh dari 7 pertanyaan yaitu X1.1 sampai X1.7, variabel motivasi (X2) diperoleh dari 5 pertanyaan yaitu X2.1 sampai X2.5 dan variabel kinerja (Y) diperoleh dari 6 pertanyaan yaitu Y.1 sampai Y.6. Validitas variabel kompensasi, motivasi dan kinerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r table, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,2 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,2 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel kompensasi, motivasi dan kinerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Hasil uji validitas

Variabel	Item/Kode	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,613	0,2787	Valid
	X1.2	0,735	0,2787	Valid
	X1.3	0,613	0,2787	Valid
	X1.4	0,753	0,2787	Valid
	X1.5	0,636	0,2787	Valid
	X1.6	0,553	0,2787	Valid
	X1.7	0,575	0,2787	Valid
	X2.1	0,555	0,2787	Valid

Motivasi (X2)	X2.2	0,544	0,2787	Valid
	X2.3	0,298	0,2787	Valid
	X2.4	0,561	0,2787	Valid
	X2.5	0,670	0,2787	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,560	0,2787	Valid
	Y.2	0,493	0,2787	Valid
	Y.3	0,507	0,2787	Valid
	Y.4	0,437	0,2787	Valid
	Y.5	0,886	0,2787	Valid
	Y.6	0,627	0,2787	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS 17.0

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel kompensasi, motivasi dan kinerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kompensasi, motivasi dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

4.2.2 Uji Reliabilitas

- Uji Reliabilitas kompensasi

Tabel 4.7

Hasil uji reliabilitas kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,901	8

Sumber : data yang diolah SPSS 17.0

Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach Alpha dari variabel Kompensasi adalah 0,901 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan adalah reliabel.

- Uji Reliabilitas motivasi

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,809	6

Sumber : data yang diolah SPSS 17.0

Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach Alpha dari variabel Kompensasi adalah 0,809 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan adalah reliabel.

- **Uji Reliabilitas kinerja kerja**

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas kinerja kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,845	7

Sumber : data yang diolah SPSS 17.0

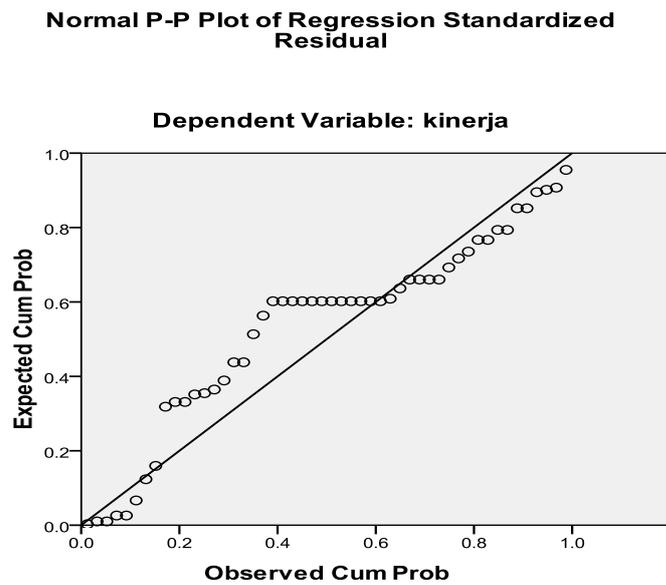
Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach Alpha dari variabel Kompensasi adalah 0,845 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan adalah reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

4.2.3.1 Uji Normalitas

Gambar 4.1
Hasil uji normalitas
Pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan di Pt
AP12A.



Sumber : data diolah SPSS 17.0

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara variable kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pt AP12A menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar secara garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.3.2 Uji Autokorelasi

Tabel 4.10

Uji autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.456	.433	1.273	1.542

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS 17.0

Karena nilai DW (Durbin Watson) (1,542) adalah kurang dari 2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi pada persamaan multiregresi yang terbentuk.

4.2.3.3 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 4.11

Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.099	1.639		1.890	.065		
	X1	.357	.144	.375	2.473	.017	.503	1.987
	X2	.402	.171	.356	2.347	.023	.503	1.987

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS 17.0

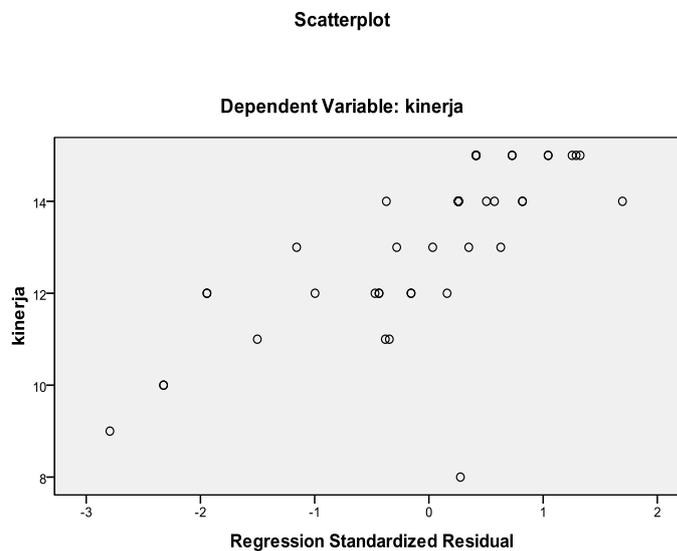
Melihat hasil perhitungan yang terlihat pada table diatas, menunjukkan bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor*

(VIF) lebih dari 10 ($VIF < 10$). Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Multikolinearitas pada persamaan multiregresi yang terbentuk.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2

Uji heteroskedastisitas



Sumber : data diolah SPSS 17.0

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membuat suatu pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (kinerja). Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk dipakai untuk variable kompensasi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.3.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terkaitnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.12
Uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.433	1.273

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah SPSS 17.0

Dari tabel koefisien determinasi (R^2) diatas menunjukkan besarnya adjusted R^2 adalah 0,433, hal ini berarti 43,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke 2 variabel independen, yaitu kompensasi dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 56,7% (100% - 43,3%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Standard Error of the Estimate (SEE) dari tabel diatas sebesar 1,273. Semakin kecil nilai SEE, maka akan membuat persamaan regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.2.4 Uji Regresi Berganda

Tabel 4.13
Uji regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.099	1.639		1.890	.065
	X1	.357	.144	.375	2.473	.017
	X2	.402	.171	.356	2.347	.023

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS 17.0

kompensasi, motivasi, kinerja karyawan dianggap tetap maka Y naik sebesar 3,099.

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,375 X_1 + 0,356 X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa koefisien dari persamaan regresinya adalah positif. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel independen Kompensasi (X₁) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,375.
2. Variabel independen Motivasi (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,356.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4.14

Uji – F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,779	2	31,890	19,724	,000 ^b
	Residual	78,282	47	1,176		
	Total	122,061	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber : data diolah SPSS 17.0

Dari hasil perhitungan tabel di atas diperoleh hasil, bahwa $\text{Sig.}F < 0.05$. Maka H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.5.2 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Tabel 4.15

Uji - T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.099	1.639		1.890	.065
	X1	.357	.144	.375	2.473	.017
	X2	.402	.171	.356	2.347	.023

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS 17.0

Hasil pengujian variabel independent (kompensasi dan motivasi) secara induvidu yang dilakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Hasil hipotesis yang pertama yaitu:

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT AP12A. Dari variabel diatas dapat diketahui untuk variabel kompensasi mempunyai nilai t hitung 2.473 lebih besar dari t table 1.677 dan memiliki nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan di PT AP12A.

2. Hasil hipotesis kedua yaitu:

Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT AP12A. Dari variabel diatas data diketahui untuk variabel motivasi mempunyai nilai t hitung 2.347 lebih besar

dari table 1.677 dan memiliki signifikansi 0.023 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan di Pt AP12A.

4.2.5.3 Rangkuman Hasil Penelitian

➤ Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pertanyaan dari variabel independen (kompensasi dan motivasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau indikator yang terdapat pada variabel-variabel tersebut adalah valid.

➤ Uji Reabilitas

Berdasarkan uji reabilitas yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel independen (kompensasi dan motivasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 0,910 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60, maka dinyatakan reliabel.

➤ Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan bahwa nilai Dari hasil uji K-S yang terlihat pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi (Asymp.Sig.) sebesar 0,13 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Berdasarkan

kurva normalitas dilihat bahwa hubungan antara variable kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pt AP12A menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar secara garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

➤ **Uji Regresi Berganda**

Berdasarkan uji regresi berganda yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai constant 3,099, dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi dianggap tetap maka Y naik sebesar 3,099. Nilai B yang didapat variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lain tetap.

➤ **Pengujian Model**

1. Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil perhitungan uji simultan, diperoleh hasil bahwa Sig. F lebih kecil daripada ($\text{Sig. F} < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji parsial, seluruh variabel yaitu kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.2.5.5 Pembahasan

1. Hasil pengujian untuk H₁

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT AP12A. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT AP12A beranggapan bahwa kompensasi di PT AP12A memiliki suatu keunggulan ataupun kelebihan dibandingkan kompensasi yang dimiliki perusahaan jasa lain. Karena dengan kompensasi karyawan merasa nyaman dan merasa puas dengan adanya kompensasi tersebut dan lebih giat dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marnesya Afifah (2011) dan Bahrul Yaman (2009) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung yang menyatakan bahwa menurut Milkovich dan Newman (1999) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian kepada karyawan atas kinerja mereka terhadap perusahaan, baik berupa financial, service, maupun tunjangan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah segala serangkaian imbalan yang ditawarkan atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk rasa terimakasih atas kinerja dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

2. Hasil pengujian untuk H₂

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT AP12A. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena suatu motivasi merupakan satu nilai dalam suatu organisasi atau perusahaan yang menunjukkan kualitas karyawan PT.AP12A yang membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan hasil memuaskan dan secara maksimal dalam perusahaan tersebut.

Menurut Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi sebagai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Hal ini juga mendukung penelitian Regina Aditya Reza (2010) dan Bahrul Yaman (2009), yang menemukan bukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTAP12A dimana Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi variasi Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTAP12A dengan arah positif, artinya semakin baik Kompensasi maka semakin baik pula Kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTAP12A dengan arah positif, artinya semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada kompensasi dan motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT AP12A tersebut diperoleh data bahwa Karyawan membutuhkan kompensasi yang baik dan memiliki

motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan yang lebih mementingkan kompensasi baik dan memotivasi karyawannya dengan cara misalnya dengan memberikan kompensasi dengan menjamin kesehatan karyawan serta memberikan jaminan dihari tua. Demikian juga dengan motivasi yang di misalnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji R² menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya variabel kepemimpinan, disiplin, pengembangan karir dll, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Amstrong, M, (1994), A Handbook of Human Resource Management, Terjemahan, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Bilson, Simamora. (2001). *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Edisi pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary, 2007, Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Gomez dan Mejia et, al, . 1995. Managemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta:bumi aksara.
- Hani, Handoko T. 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Jr, william B Wether dan davis, keith (2001). *Human resources and personnel management 4 edition, singapore: Mc Graw Hill*.
- Lawler, E.E. (1983). Pay and Organization Development. USA : Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Milkovich, George T and Jerry M Newman. (1999). Compensation. Sixth Edition. Singapore: Mc Graw-Hill Book Co
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R.,(1993), Human Resource Management (5rded.), Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Pabundu, Tika, 2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 1997. "*Manajemen sumber daya manusia*", yogyakarta; STIE YPKN.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Asdi Mahasatya.

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.

Suharto dan Cahyo. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.

Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.

Sugiyono, J.(1999). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung:

Cy Alfabeta

Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

LAMPIRAN A

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Ria Pusvita Sari

Tempat/Tanggal Lahir: Jakarta, 17 januari 1993

Tempat Tinggal : Jl. Dr saharjo gg.sawo 1 rt 008/010 no.21, Jakarta selatan

Jenis Kelamin : Perempuan

Umur : 23

Golongan Darah : o

Status : Belum Menikah

PENDIDIKAN

1998-2004 : SDN Menteng Atas 04 Pagi

2004-2007 : SMPN 67 Jakarta

2007-2010 : SMA Dewi Sartika Jakarta

LAMPIRAN B

KUESIONER PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari mengisi kuesioner berikut dengan sejujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (skripsi). Data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari akan dijaga kerahasiannya. Atas kesedian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Ria Pusvita Sari

(Mahasiswa Manajemen STIE IPWIJA)

LAMPIRAN C

IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Alamat :
- c. Jenis kelamin : laki-laki/ perempuan
- d. Pendidikan : SLTA/ D3/ S1
- e. Usia :
- f. Lama bekerja :
- g. No. Telpon :

LAMPIRAN D

1. Pertanyaan Mengenai Kompensasi

No	Daftar pertanyaan	Ss	S	Rg	Ts	Tst
1	Pemberian kompensasi merupakan penghargaan penilaian terhadap kinerja yang saya lakukan.					
2	saya mendapatkan gaji pokok sesuai dengan tugas dan prestasi kerja saya.					
3	saya mendapatkan berbagai bonus sesuai dengan prestasi kerja saya.					
4	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR).					
5	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi saya dan keluarga.					
6	Perusahaan memberikan asuransi jaminan hari tua.					
7	Perusahaan mengadakan karyawisata bagi karyawan dan juga bersama keluarga pada waktu tertentu.					

2. Pertanyaan Mengenai Motivasi

No	Daftar pertanyaan	Ss	S	Rg	Ts	Tst
1	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak.					
2	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.					
3	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.					
4	Saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang.					

3. Pertanyaan Mengenai Kinerja

No	Daftar pertanyaan	Ss	S	Rg	Ts	Tst
1	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.					
2	Kuantitas kerja saya melebihi					

	rata-rata karyawan lain.					
3	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.					
4	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.					
5	Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang lain.					
6	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					

k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	m1	m2	m3	m4	m5	kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	k	m	kk
5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3,67
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3,57	3	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	2	5	3	2	4	4	4	5	5	5	3	3	3,43	2,5	4,5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,5	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2,5	3,83
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	3	3,86	3	4,67
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4,43	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4,43	4,5	3,83
1	5	1	5	3	4	4	5	4	2	2	4	5	5	5	4	3	3	3,43	3	4,17
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,83
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3,71	3	3,83
2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2,71	3	2,83
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4,14	3,5	4,17
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3,29	3,5	3,5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4,29	3	3,83
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4,43	4,5	3,83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,86	3,5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3,71	3,5	3,17
4	4	4	4	4	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	5	3	2	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3,86	4	4,67
3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3,57	4,5	3,83
3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	4	5	5	3	3	3,29	2,5	4,17
4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3,5	4,5

5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4,57	4	4,67
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3,29	3	3,67
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4,83
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,57	3,5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3,71	4	3,5
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,5	3,83
4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3,86	2,5	3,67
4	3	4	3	2	3	2	3	3	1	3	4	4	4	5	4	3	2	3,29	2	4
5	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	3	4,29	3	4,67
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4,33
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3,5	3,33
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3,5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3,5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4,14	4	3,83
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4,86	4	4,83
4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,57	4,5	4,33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,14	3	3,17
4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4,17
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3,57	3,5	3,5
4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3,57	3,5	3,5

LAMPIRAN F

1. Uji Validitas

Variabel	Item/Kode	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,613	0,2787	Valid
	X1.2	0,735	0,2787	Valid
	X1.3	0,613	0,2787	Valid
	X1.4	0,753	0,2787	Valid
	X1.5	0,636	0,2787	Valid
	X1.6	0,553	0,2787	Valid
	X1.7	0,575	0,2787	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,555	0,2787	Valid
	X2.2	0,544	0,2787	Valid
	X2.3	0,298	0,2787	Valid
	X2.4	0,561	0,2787	Valid
	X2.5	0,670	0,2787	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,560	0,2787	Valid
	Y.2	0,493	0,2787	Valid
	Y.3	0,507	0,2787	Valid
	Y.4	0,437	0,2787	Valid
	Y.5	0,886	0,2787	Valid
	Y.6	0,627	0,2787	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS 17.0

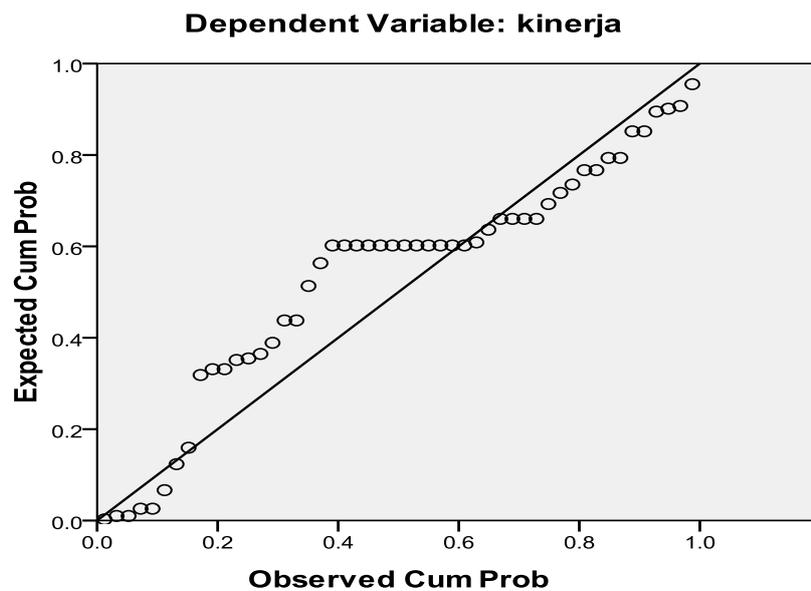
2. Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	21

3. Asumsi klasik

1. Uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.456	.433	1.273	1.542

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

3. Uji multikoleniaritas

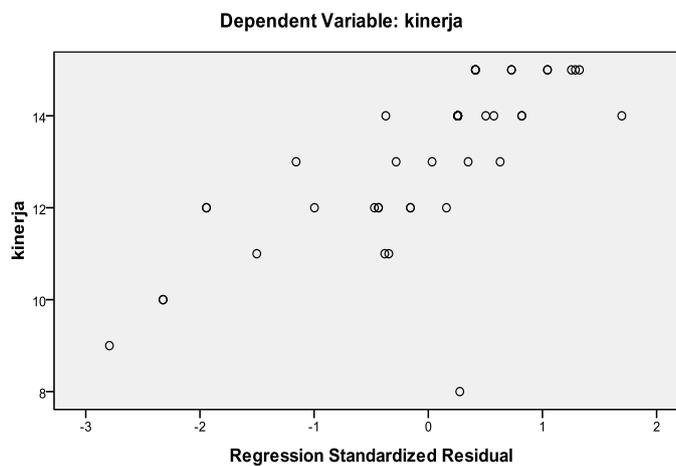
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.099	1.639		1.890	.065		
	X1	.357	.144	.375	2.473	.017	.503	1.987
	X2	.402	.171	.356	2.347	.023	.503	1.987

a. Dependent Variable: Y

4. Uji heteroskedastisitas

Scatterplot



4. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.099	1.639		1.890	.065
	X1	.357	.144	.375	2.473	.017
	X2	.402	.171	.356	2.347	.023

a. Dependent Variable: Y

5. Pengujian Hipotesis

1. Uji koefisien determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.433	1.273

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

2. Uji simultan (Uji statistik F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,779	2	31,890	19,724	.000 ^b
	Residual	78,282	47	1,176		
	Total	122,061	49			

a. Dependent Variable: y1
b. Predictors: (Constant), x1, x2

3. Uji parsial (uji statistik T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.099	1.639		1.890	.065
	X1	.357	.144	.375	2.473	.017
	X2	.402	.171	.356	2.347	.023

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN G

Pernyataan responden mengenai kompensasi

Pertanyaan	STS		TS		RR		S		SS		Indeks
1. Pemberian kompensasi merupakan penghargaan penilaian terhadap kinerja yang saya lakukan.	1	1	1	2	7	21	31	124	10	50	3,96
2. Saya mendapatkan gaji pokok sesuai dengan tugas dan prestasi kerja saya.	-	-	-	-	14	42	28	112	8	40	3,88
3. Saya mendapatkan berbagai bonus sesuai dengan prestasi kerja saya.	1	1	1	2	8	24	30	120	10	50	3,94
4. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) yang mencukupi.	-	-	-	-	15	45	27	108	8	40	3,86
5. Perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi saya dan keluarga saya.	-	-	1	2	15	45	28	112	6	30	3,78
6. Perusahaan mengadakan karyawisata bagi	-	-	1	2	14	42	29	116	6	60	4,4

karyawan dan juga bersama keluarga pada waktu tertentu.												
7. Perusaha memberikan asuransi jaminan hari tua.	-	-	6	12	25	75	15	60	4	20	3,34	
Nilai indeks variabel kompensasi											3,88	

Sumber : data primer yang diolah.

Pernyataan responden mengenai motivasi

Pertanyaan	STS		TS		RR		S		SS		Indeks
1. Saya mendapatkan kebutuhan yang layak..	-	-	4	8	14	42	27	112	5	25	3,74
2. Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.	-	-	1	2	17	51	31	123	2	10	3,72
3. Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.	2	2	8	16	21	63	16	64	3	15	3,2

4. Saya sering dan ingin selalu mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.	-	-	1	2	12	36	32	128	5	25	3,82
5. Saya suka melaksanakan tugas yang menantang.	-	-	-	-	16	38	29	116	5	25	3,58
Nilai indeks variabel motivasi											3,6

Sumber : data primer yang diolah.

Pernyataan responden mengenai kinerja karyawan

Pertanyaan	STS		TS		RR		S		SS		Indeks
1. Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.	-	-	1	2	19	57	25	100	5	25	3,68
2. Kuantitas kerja	-	-	-	-	11	33	31	124	8	40	3,94

saya melebihi rata-rata karyawan lain.											
3. Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.	-	-	-	-	9	27	27	108	14	70	4,1
4. Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.	-	-	-	-	8	24	31	124	11	55	4,06
5. Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang lain.	-	-	-	-	11	33	33	132	6	30	3,9
6. Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.	-	-	-	-	17	51	29	116	4	20	3,74
											3,9

Sumber : data primer yang diolah.