

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa. Metode penelitian menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 102 karyawan dengan penyebaran kuesioner menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan bantuan alat analisis menggunakan SPSS Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa dengan nilai signifikansi sebesar 0,007, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 dan mempunyai nilai koefisien determinasi sebesar 0,404 atau 40,4%

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of compensation and motivation partially or simultaneously on the performance of employees at PT. Negeri Emas Perkasa. The research method uses quantitative descriptive research. The sample in this study used a saturated sample of 102 employees by distributing questionnaires using a questionnaire. The method of data analysis uses simple linear regression analysis and the help of analytical tools using SPSS Version 22. The results of the study show that partial compensation has a positive effect on employee performance at PT. Negeri Emas Perkasa with a significance value of 0.007, work motivation has a positive influence on employee performance at PT. Negeri Emas Perkasa with a significance value of 0.021 and has a coefficient of determination of 0.404 or 40.4%.*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, and Employee Performance*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	
<b>ABSTRACT .....</b>	
<b>DAFTAR ISI.....</b>	
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	12
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	12
1.2.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian .....	14
1.4 Kegunaan Penelitian .....	14
1.4.1 Kegunaan Teoritis .....	14
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	15
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>17</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.2 Kompensasi.....	20
2.2.1 Pengertian Kompensasi .....	20

2.2.2 Manfaat dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	21
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	24
2.2.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	26
2.3 Motivasi .....	28
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	28
2.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi .....	29
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	30
2.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	31
2.4 Kinerja Karyawan .....	33
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	33
2.4.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan .....	34
2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	35
2.4.4 Indikator Kinerja .....	37
2.5 Penelitian Terdahulu .....	39
2.6 Kerangka Pemikiran.....	44
2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	47
2.6.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	47
2.7 Hipotesis .....	49
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3.2 Disain Penelitian .....	50
3.3 Operasionalisasi Penelitian .....	51
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	53

3.5 Metode Pengumpulan Data.....	54
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian .....	56
3.6.1 Uji Validitas.....	58
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	59
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	60
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	61
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	61
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	64
<b>BAB 4 HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	68
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	68
4.1.2 Karakteristik Responden .....	72
4.1.3 Statistik Deskriptif.....	79
4.1.4 Uji Validitas dan Reabilitas.....	80
4.1.5 Uji Asumsi Klasik .....	86
4.1.6 Uji Regresi Berganda .....	91
4.1.7 Uji Hipotesis.....	93
4.2 Pembahasan Penelitian.....	95
4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan .....	95
4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan .....	98
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>101</b>
5.1 Kesimpulan .....	101
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	102

5.3 Saran .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>104</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Negeri Emas Perkasa.....	3
Tabel 1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	52
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel.....	57
Tabel 3.3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	67
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	74
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jabatan.....	75
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	79
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	81
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensasi.....	84
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi .....	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja karyawan.....	85
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas .....	88
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	89

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokolerasi .....	91
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Berikut.....	92
Tabel 4.18 Hasil Uji T (Pengujian Secara Parsial) .....	93
Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	95



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Negeri Emas Perkasa.....	69
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	86
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	90

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data.....	106
Lampiran 2 <i>Output</i> SPSS Versi 22 .....	124

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis tentunya memerlukan aspek-aspek yang dapat menunjang suatu keberhasilan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin, tidak hanya itu perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia yang paling terpenting dan dapat memonitor kemana arah suatu perusahaan akan berjalan, secanggih apapun teknologi tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidak akan bermanfaat, maka dari itu sumber daya manusia dianggap sebagai asset yang sangat bermotivasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia yang memiliki satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah itu dapat mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan setiap tahunnya. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap kerja keras perusahaan mendapatkan suatu *feedback* dengan nilai yang sesuai dari apa yang telah diperjuangkannya selama ini.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius

terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

PT. Negeri Emas Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pencarian kandidat perusahaan atau biasa disebut dengan *Headhunter* melalui bidang Informatika Teknologi. saat PT. Negeri Emas Perkasa ini selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dengan kata lain Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Mangkunegara, 2016:9).

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2015:112). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

PT. Negeri Emas Perkasa mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam menilai kinerja yang sangat dibutuhkan karyawan karena dapat mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selama ini PT. Negeri Emas Perkasa telah melakukan penilaian prestasi kerja dengan menggunakan formulir penilaian

prestasi kerja yang mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, prakarsa, keterampilan kerja, kejujuran. Namun, dari hal tersebut terlihat masih ada aspek dari penilaian prestasi kerja pada PT. Negeri Emas Perkasa yang belum terpenuhi.

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Negeri Emas Perkasa**

Bobot	Predikat	2017		2018		2019	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
< 32	Buruk	2	1,96%	5	4,90%	6	5,88%
33-48	Kurang	24	23,53%	27	26,47%	29	28,43%
49-64	Cukup	59	57,84%	60	58,82%	61	59,80%
65-80	Baik	15	14,71%	7	6,86%	5	4,90%
81-100	Sangat Baik	2	1,96%	3	2,94%	1	0,98%
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>102</b>	<b>100%</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>

Sumber: Bagian SDM PT. Negeri Emas Perkasa.

Pada Tabel 1.1 di atas bahwa penilaian kinerja dari tahun 2017 sampai tahun 2019 mengalami penurunan. Jumlah karyawan berpredikat sangat baik dan baik selalu berkurang dari tahun 2017, dan sebaliknya jumlah karyawan berpredikat cukup dan kurang selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2019, karyawan berpredikat Baik sebesar 4,90% dan sangat baik sebesar 0,98%. Sedangkan persentase karyawan dengan predikat cukup sebesar 59,80% dan kurang sebesar 28,43%.

Permasalahan mengenai kinerja adalah suatu tantangan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen disetiap organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.2

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Negeri  
Emas Perkasa**

No	Indikator	Kategori Jawaban					Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	Gaya Kepemimpinan	0	2	14	11	3	105	150	70,00%
2	Pengembangan Karir	0	0	2	23	5	123	150	82,00%
3	Penilaian Prestasi	0	2	9	14	4	107	150	71,33%
4	Kompensasi	0	3	16	9	2	100	150	66,67%
5	Motivasi	0	4	15	8	2	95	150	63,33%
6	Insentif	0	5	9	11	5	106	150	70,67%
<b>Skor rata-rata</b>									<b>70,67%</b>

Sumber: Prasurvey tahun 2020 (diolah)

Keterangan:

Jumlah skor = Jumlah kategori jawaban x nilai tiap skor

Skor ideal = Jumlah responden x skor tertinggi

Pencapaian % = (jumlah skor : Skor ideal) x 100%

Skor rata-rata = Jumlah pencapaian : banyaknya indikator

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan, pengembangan karir, penilaian prestasi dan insentif dipersepsikan kategori baik karena berada diatas 70%, namun untuk variabel kompensasi dan motivasi dikategorikan cukup/sedang karena dibawah 70%. Dengan demikian variabel kompensasi dan motivasi masih kurang baik dan harus ditingkatkan agar kinerja karyawan pun semakin meningkat.

Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan agar kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh

pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan (Sutrisno 2016:99).

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan karena aktivitas karyawan yang membantu dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal (Mangkunegara 2016:102).

Insentif adalah tambahan atau balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi kinerja karyawan (Hasibuan 2016:188)

Penilaian prestasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penilaian prestasi adalah suatu yang di terapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk menilai ataupun mengevaluasi kerja seorang karyawan sehingga kerja yang di hasilkan atau di laksanakan berjalan secara optimal (Gauzali 2015:461).

Kompensasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat penting. Pemberian Kompensasi dengan cara adil merupakan daya penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan.

Hal-hal yang menjadi permasalahan pokok dalam faktor tenaga kerja adalah bagaimana caranya agar karyawan ini dalam melaksanakan tugas-tugasnya mampu menghasilkan hasil maksimal sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dalam hal ini perusahaan harus menyadari bahwa prestasi yang maksimal tidak dapat timbul dengan sendirinya, melainkan harus didorong atau dirangsang sebagai suatu motivasi bagi para karyawan. Rangsangan yang diberikan biasanya

adalah balas jasa atau biasa disebut kompensasi. Perusahaan biasanya akan memberikan kompensasi yang tepat bagi para karyawan dengan tujuan dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan juga terhadap karyawannya.

Sehingga kedua belah pihak akan memperoleh keuntungan yang maksudnya adalah dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai bentuk kompensasi terhadap karyawannya, perusahaan akan memperoleh timbal balik berupa hasil kerja yang baik, sedangkan bagi para karyawan pemberian balas jasa berupa kompensasi yang baik dan sesuai akan memberikan kepuasan, sehingga akan mendorong dan merangsang kinerja karyawannya.

Menurut Mondy (2016:247), Kompensasi adalah keseluruhan dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Menurut Mangkunegara (2016:22) menyebutkan Kompensasi dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Adapun pemberian kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi finansial ini meliputi kepuasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna dan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk mengmotivasi prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan



karyawan, memperoleh karyawan lebih bermutu, dan system kompensasi harus dapat memotivasi para karyawan. Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hal lain yang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan motivasilah karyawan-karyawan dapat berkerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut Rivai (2015:99) mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasanbatasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Dengan demikian motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri seseorang. Dorongan ini timbul dikarenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya sesuatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa: “faktor lain yang menunjang suatu karyawan dapat dikatakan berkualitas yaitu adanya faktor motivasi yang akan menunjang keberhasilan dalam kinerja karyawan, sikap

mental yang di dorong dari dalam diri karyawan sendiri dapat menghasilkan output yang baik. Maka dari itu faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan”.

Seorang manajer sebelum memberikan motivasi kepada karyawannya, terlebih dahulu harus mengetahui kebutuhan karyawannya, dengan begitu karyawan akan lebih termotivasi dan mau melakukan pekerjaannya dengan baik. Perlu dipahami juga bahwa karyawan yang satu berbeda dengan yang lainnya dimana perbedaan itu selain kemampuan untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasi.

Motivasi atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang dimiliki setiap orang berbeda-beda. Hal ini akan menunjukkan perbedaan-perbedaan dalam kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu. Bila motivasi dikaitkan dengan prestasi, seorang karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi pula atas pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut dapat dilihat dari hasil produktivitas tenaga kerja yang meningkat dan juga hasil penilaian kerja karyawan yang baik.

Perusahaan dalam memberikan motivasi pada karyawannya, tidak saja mengharapkan karyawan yang mampu dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Motivasi terbentuk dari sikap (*attituted*) individu dalam menghadapi situasi kerja di organisasi.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental individu yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai pekerjaan maksimal. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Seorang karyawan akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal. Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri seseorang. Dorongan ini timbul dikarenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya sesuatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi mampu untuk meggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

PT. Negeri Emas Perkasa saat ini selalu berusaha memberikan kompensasi dan menumbuhkan motivasi kepada karyawannya. Namun, saat ini perusahaan kurang memberikan perhatian kepada karyawannya berupa Bonus yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, perusahaan hanya memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan yang bekerja di atas tiga tahun, hal tersebut menjadi permasalahan bagi karyawan yang bekerja di bawah tiga tahun, serta kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan berupa kendaraan antar jemput bagi karyawan bawahan. Hal lain yang menjadi permasalahan adalah kurangnya motivasi kerja dari karyawan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian dari perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya. Kemudian karyawan yang merasa diabaikan oleh perusahaan sehingga merasa kurang puas atau malah tidak puas, akibatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan memberikan perhatian khusus pada karyawan dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekadar asset perusahaan sebagai mitra dalam berusaha dan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan. Sebagai mitra dalam berusaha, maka perusahaan harus dapat bersikap adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atau balas jasa yang akan diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk mendorong motivasi kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi dan

kesejahteraan yang sesuai atas hasil kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan untuk pencapaian tujuan yang maksimal. Di sinilah letak pentingnya pemberian kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga. Dengan begitu secara tidak langsung terjadi keterkaitan antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan dengan kinerja, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh besar kompensasi yang diberikan serta motivasi yang tinggi dari karyawan. Apabila pelaksanaan kompensasi dan motivasi karyawan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan mendorong karyawan untuk dapat melaksanakan aktivitas-aktivitasnya dengan baik pula. Tentu saja pemberian kompensasi dan motivasi karyawan ini akan berbeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Hal ini tergantung pada kemampuan perusahaan, pengelolaan, dan pertimbangan dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila kompensasi dan kompensasi ini dapat dikelola dengan baik dan tepat, maka akan menimbulkan suatu kepuasan tersendiri bagi para karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga memberikan suatu hasil yang optimal kepada perusahaan.

Pelaksanaan pemberian kompensasi dan motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan, dalam rangka pencapaian efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Menurut Jean, Ngui, dan Robert (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Alamsyah, dan Setyowati (2019) menyatakan bahwa korelasi kedua variabel

kompensasi dan kinerja karyawan kuat dan positif. Menurut Mangkunegara (2016:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Motivasi kerja dari karyawan pun merupakan faktor dalam penunjang kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penelitian ini dibuat untuk meneliti ketiga hal tersebut yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Negeri Emas Perkasa”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Bagian ini dibahas mengenai identifikasi dan rumusan masalah yang akan memperjelas arah penelitian. Adapun identifikasi dan rumusan masalahnya diuraikan sebagai berikut:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terkait mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini digunakan untuk menyederhanakan atau mengurangi permasalahan dan memperjelas arah penelitian yang sesuai dengan judul yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kompensasi
  - a. Bonus yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

- b. Perusahaan hanya memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan yang bekerja di atas tiga tahun.
  - c. Kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan berupa kendaraan antar jemput bagi karyawan
2. Pemberian Motivasi
- a. Motivasi karyawan masih belum mencapai standar yang diharapkan perusahaan
  - b. Kurangnya perhatian dari perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya.
  - c. Tingkat keterlambatan dan mangkir karyawan yang semakin meningkat
3. Kinerja
- a. Kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa secara keseluruhan belum mencapai standar target kerja.
  - b. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
  - c. Masih ada aspek dari penilaian prestasi kerja yang belum terpenuhi
  - d. Kurangnya pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, hal ini yang diduga menurunkan kinerja

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Masalah pokok penelitian ini menyangkut pada pelaksanaan kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Negeri Emas Perkasa, maka penulis merumuskan masalah yang timbul. Masalah-masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan judul yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Setelah tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dapat tercapai, maka dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mereka yang tertarik dengan kajian ini. Adapun kegunaan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya:

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang



berkaitan dengan kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh pengaruh kompensasi dan motivasi.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis terdiri dari:

1. Bagi Peneliti
  - a. Menjadi lebih memahami kinerja karyawan berdasarkan kompensasi dan motivasi
  - b. Menjadi lebih memahami teori sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa
  - c. Peneliti menjadi lebih mengetahui secara langsung kendala dalam praktek sumber daya manusia
2. Bagi perusahaan
  - a. Perusahaan yang diharapkan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan motivasi karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa
  - b. Sebagai upaya untuk mengembangkan strategi SDM dalam menentukan kompensasi karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa
  - c. Sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan
  - d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa
3. Bagi pihak lain
  - a. Sebagai referensi bagi penelitian lain yang sejenis

- b. Sebagai masukan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha suatu organisasi, untuk mencapai keberhasilannya pengelola organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. Di bawah ini dirumuskan definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu :

“Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian” Rivai (2015:1). Lebih lanjut “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan)” Mangkunegara (2016:2). Sedangkan Sulistiyani dan Rosidah (2016:10) menyatakan pendapat bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia”.

Dari definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

### 2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang menfokuskan diri dari SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, Rivai (2015:14):

#### 1. Fungsi Manajerial

##### a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

##### b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

##### c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian pengmotivasi individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian Untuk memperoleh gambaran kompensasi yang lebih jelas berikut ini disampaikan beberapa definisi dari para ahli:

“Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding” Mangkunegara (2016:83). Sedangkan Rivai (2015:714) “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. lebih lanjut Hasibuan (2016: 118): “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan ”.

Berdasarkan pada pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan disumbangkan kontribusinya baik tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi yang merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling baik bagi karyawan maupun perusahaan. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional, dan dapat dipertahankan hal ini menyangkut banyak faktor emosional dan dari sudut pandang para karyawan.

### **2.2.2 Manfaat dan Tujuan Pemberian Kompensasi**

Suatu cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan, masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks tetapi juga salah

satu aspek yang paling berarti bagi karyawan. Balas jasa yang diberikan karyawan pasti memiliki fungsi dan tujuan tertentu.

Manfaat pemberian kompensasi antara lain, Gouzali (2015:49):

1. Pengalokasian sumber daya secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari tempat kerja yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan memberikan kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefektif dan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan yang semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien tersebut maka diharapkan sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat



membantu stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sedangkan tujuan dari pemberian kompensasi antara lain, Hasibuan (2016: 138):

1. Ikatan kerja sama

Dengan memberikan kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama majikan dengan karyawannya. Dimana karyawan harus menyediakan tugas-tugasnya dengan baik, pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti kebutuhan fisik, status, sosial, egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan dari hasil jabatannya itu.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *Qualilified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, menejer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Maka mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

6. Stabilitas karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan masingmasing.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program ini sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas gaji/upah minimum maka intervensi pemerintah dapat terhindar.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan pada semua pihak. Fungsi dan tujuan pemberian kompensasi diatas bukan merupakan aturan-aturan, tetapi lebih sebagai pedoman-pedoman. Semakin padu dengan pedoman-pedoman itu maka pemberian kompensasi itu akan semakin efektif.

### **2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Terdapat ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, Mangkunegara (2016:84) yaitu:

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan motivasi bahan baku, biaya

transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

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

3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan, akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu banyak menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan .

## 5. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

### 2.2.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Terdapat dua bentuk umum dalam mengelompokkan dimensi dan indikator kompensasi, Rivai (2015:118):

#### 1. Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif.

##### a. Gaji/upah

“Gaji atau upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.” Rivai (2015:360).

##### b. Insentif

Berikut ini pengertian insentif menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

“Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.” Rivai (2015: 117) Lebih lanjut “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi

terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).” Rivai (2015:118).

2. Kompensasi tidak langsung berupa program kesejahteraan sosial, program jaminan sosial dan program pelayanan karyawan, seperti tunjangan kesehatan, asuransi dan fasilitas kantor (rumah dinas, mobil dinas).

- a. Tunjangan

“Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan di perusahaannya.” Rivai (2015:118). Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan yang lainnya yang berkaitan dengan hubungan kekaryawanan. Lebih lanjut “Tunjangan adalah nilai keuangan langsung untuk karyawan yang secara cepat dapat ditentukan” Rivai (2015:119). Tujuannya adalah untuk memperkecil *turn over*, meningkatkan modal kerja dan meningkatkan keamanan.

- b. Jasa-jasa Pelayanan

“Jasa-jasa pelayanan adalah balas jasa bagi karyawan dalam bentuk jasa atau pelayanan yang tidak menciptakan nilai finansial tetapi dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh karyawan.” Rivai (2015:119). Contoh-contoh jasa pelayanan adalah transportasi, fasilitas ibadah, fasilitas olah raga, keanggotaan klub, dan fasilitas lainnya.

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin *moveree* yang berarti dorongan atau daya gerak. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras.

Motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang, Hasibuan (2016:49). Lebih lanjut motivasi merupakan “keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”, Sedarmayanti (2017:233).

Motivasi mengacu pada proses dimana seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan, Edy (2016:12). Elemen energi adalah ukuran dari intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras. Namun, usaha itu juga harus dipertimbangkan. Usaha yang tinggi tidak selalu mengarah pada produktivitas kerja yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi. Usaha yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan

organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari pada karyawan. Akhirnya, motivasi mencakup dimensi ketekunan.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, Robbins dan Judge (2015:12). Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, namun pada pembahasannya dipersempit dan berfokus pada tujuantujuan pencapaian organisasi untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan dari diri karyawan dengan adanya motif berupa kebutuhan. Dengan munculnya hasrat dan *feeling* untuk dapat bergerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan secara positif.

### **2.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi**

Adapun manfaat dari motivasi diantaranya sebagai berikut, Hasibuan (2016:146):

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan,
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan,
4. Megefektifkan pengadaan karyawan,
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan,

7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya,

Adapun tujuan motivasi antara lain, Hasibuan (2016:198) :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

### **2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar- benar faktor-faktor motivasi. Terdapat beberapa faktor motivasi yang perlu diperhatikan oleh setiap individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu, Pasolong (2015:152):

1. Faktor eksteren
  - a. Kepemimpinan
  - b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - c. Komposisi yang memadai
  - d. Adanya pengmotivasian akan prestasi
  - e. Status dan tanggung jawab



2. Faktor interen
  - a. Kematangan pribadi
  - b. Tingkat pendidikan
  - c. Keinginan dan harapan pribadi
  - d. Kebutuhan terpenuhi
  - e. Kelemahan dan keborosan
  - f. Kepuasan kerja

#### **2.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Dimensi dan indikator dalam penelitian bisa didefinisikan sebagai setiap variabel yang bisa mengindikasikan adanya kondisi tertentu yang kemudian digunakan untuk mengukur setiap perubahan yang terjadi dalam proses penelitian atau studi yang dilakukan. Dalam penelitian, indikator adalah acuan yang digunakan sebagai dasar untuk melihat perubahan pada objek yang diteliti. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2016:162):

1. Kebutuhan akan prestasi

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang

besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Contoh kebutuhan akan prestasi misalnya ingin mempunyai prestasi yang lebih baik dari karyawan lain dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Merupakan daya tarik penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Seseorang karena kebutuhan akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Contoh kebutuhan akan afiliasi adalah berusaha mengerahkan segala kemampuan yang ada pada diri untuk menyelesaikan tugas yang ada, menjalankan tugas yang berbobot walaupun kadang-kadang gagal.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat karyawan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, agar mereka termotivasi untuk bekerja giat. Contoh kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan akan perasaan diterima orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati.

## 2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam pekerjaannya dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

### 2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai. Berikut ini adalah definisi-definisi tentang kinerja menurut beberapa ahli, yaitu :

“Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan” Banangun (2015: 231). Definisi Kinerja Karyawan menurut Robbins dan Judge (2015:7): “Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara *output*, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif”. Lebih lanjut Simamora dalam Sedarmayanti (2017:142), kinerja karyawan adalah: “Tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.”

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan. Dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Meningkatnya kinerja karyawan akan menimbulkan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktifitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

#### **2.4.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan**

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja SDM, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal –hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi, Rivai (2015:552):

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.

7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

#### **2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2016:67) yang merumuskan bahwa:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan (*knowledge + skill*) artinya karyawan yang memiliki (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, sikap mental seorang karyawan sikap mental yang siap secara psikofisik yang artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut pendapat David C, MC Clelland “Ada hubungan yang positif antara motif yang berprestasi dengan pencapaian kinerja” Mangkunegara (2016:68). Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) yang berpredikat terpuji. Berdasarkan pendapat Mc Clelland tersebut, karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika karyawan memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang diperlukan dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri sendiri dan jika situasi lingkungan kerja ikut

menunjang maka akan mencapai kinerja yang akan lebih mudah. Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan yaitu, Mangkunegara (2016:306):

1. Mengukur kinerja karyawan seperti kuantitas output, kualitas output, jangka panjang waktu output, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif yang dimiliki karyawan.
2. Pendukung dalam melakukan promosi jabatan setelah melakukan penilaian kinerja.

#### **2.4.4 Indikator Kinerja**

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins dan Judge, 2015: 260):

1. **Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. **Ketepatan waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.



## 2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

No.	Nama Tahun dan Judul Penelitian	Jenis dan Metode Yang Digunakan	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	Alamsyah, dan Setyowati (2019) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya)	Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. United Indo Surabaya sebanyak 30 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.	<u>Dependen</u> Kinerja Karyawan <u>Independen</u> Motivasi dan Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Nama Tahun dan Judul Penelitian	Jenis dan Metode Yang Digunakan	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
2	Alwi (2017) Pengaruh Kompensasi Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, metode survey, dan teknik analisis jalur ( <i>path analysis</i> ) dengan jumlah populasi karyawan CV. XYZ sebanyak 400 responden. Data diolah menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS 17.	<b><u>Dependen</u></b> Kinerja Karyawan <b><u>Independen</u></b> Motivasi dan Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap variabel motivasi. Sedangkan secara simultan variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi. Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
3	Istifadah dan Santoso (2019) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Livia Mandiri Sejati Banyuwangi	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Banyuwangi sebanyak 98 responden. analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS.	<b><u>Dependen</u></b> Kinerja Karyawan <b><u>Independen</u></b> Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa secara parsial kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Sedangkan secara simultan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati.

No.	Nama Tahun dan Judul Penelitian	Jenis dan Metode Yang Digunakan	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
4	Halim dan Andreani (2017) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Babershop PT. Bersama Lima Putera	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Bersama Lima Putera sebanyak 35 responden. analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.	<b><u>Dependen</u></b> Kinerja Karyawan <b><u>Independen</u></b> Motivasi dan Kompensasi	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.
5	Maizar (2017) Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Bersama Lima Putera sebanyak 35 responden. analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.	<b><u>Dependen</u></b> Kinerja Karyawan <b><u>Independen</u></b> Motivasi dan Kompensasi	Hasil penelitian variabel motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

No.	Nama Tahun dan Judul Penelitian	Jenis dan Metode Yang Digunakan	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
6	Adam dan Kamase (2019) The Effect Competence And Motivation To Satisfaction And Performance	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Subjek penelitian ini adalah karyawan sebanyak 150 responden. analisis data menggunakan analisis SEM dengan bantuan program AMOS.	<b><u>Dependen</u></b> Kepuasan dan Kinerja Karyawan <b><u>Independen</u></b> Kompetensi dan Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif kompetensi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi dan positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompetensi positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Motivasi yang signifikan dan pengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

No.	Nama Tahun dan Judul Penelitian	Jenis dan Metode Yang Digunakan	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
7	Ferreira (2016) The Impact of Compensation Systems on the Motivation of Teachers of a Higher Education Institution	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Subjek penelitian ini adalah staf pengajar dari perguruan tinggi sebanyak 290 responden. analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.	<b><u>Dependen</u></b> Kinerja Karyawan <b><u>Independen</u></b> Motivasi dan Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi secara statistik tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
8	Jean, Ngui, dan Robert (2017) Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan Mombasa Cement Limited yang berbasis di kantor pusat, Sungai Athi, yang berjumlah 153 orang. analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.	<b><u>Dependen</u></b> Kinerja Karyawan <b><u>Independen</u></b> Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, tunjangan dan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

No.	Nama Tahun dan Judul Penelitian	Jenis dan Metode Yang Digunakan	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
9	Ali, Bin dan Piang (2016) The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Subjek penelitian ini adalah karyawan IT Park sebanyak 200 responden. analisis data menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS.	<b><u>Dependen</u></b> kepuasan dan Kinerja Karyawan <b><u>Independen</u></b> Motivasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja di sektor IT Park (rumah perangkat lunak) di Peshawar, Pakistan.
10	Mohamud, Ibrahim dan Hussein (2017) The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Subjek penelitian ini adalah karyawan Hormuud di Mogadishu Somalia sebanyak 60 responden. analisis data menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS.	<b><u>Dependen</u></b> Kinerja Karyawan <b><u>Independen</u></b> Motivasi dan Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hormuud di Mogadishu Somalia

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Tujuan ensitas ekonomi pada dasarnya adalah untuk mendapatkan laba optimal. Tujuan tersebut dapat tercapai manakala ensitas ekonomi tersebut

mampu dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya. Untuk itu, setiap ensitas ekonomi harus berupaya optimal dan salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan harapan dapat dihasilkan *output* memadai baik secara kualitas dan kuantitas.

Namun demikian untuk mendukung mencapai sasaran tersebut dibutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan handal dan loyal pada institusinya. Hal ini sangat penting mengingat sumber daya manusia merupakan faktor kunci dan penggerak utama kegiatan operasional perusahaan. Sehingga memperhatikan peran sumber daya manusia yang sangat vital tersebut, maka tentunya harus mendapatkan perhatian secara berkesinambungan baik aspek pembinaan materil maupun non materil.

Sebuah organisasi akan mencapai tujuannya apabila berhasil memanfaatkan dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu sumber daya manusia, selain perlu dipelihara juga perlu dinilai kinerjanya, agar biaya yang dikeluarkan perusahaan seimbang dengan kontribusi sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam pekerjaannya dengan kata lain kinerja induvidu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai.

Faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Pemberian Kompensasi dengan cara adil merupakan daya penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Kompensasi adalah keseluruhan dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka.

Kompensasi dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Adapun pemberian kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi finansial ini meliputi kepuasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna dan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Faktor lain yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi dari karyawan itu sendiri untuk bekerja, yang dapat menimbulkan usaha dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Menurut Hasibuan (2016:144) mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuantujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya



adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu konsep dimana menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada diri sendiri dalam seorang individu yang menggerakkan perilaku.

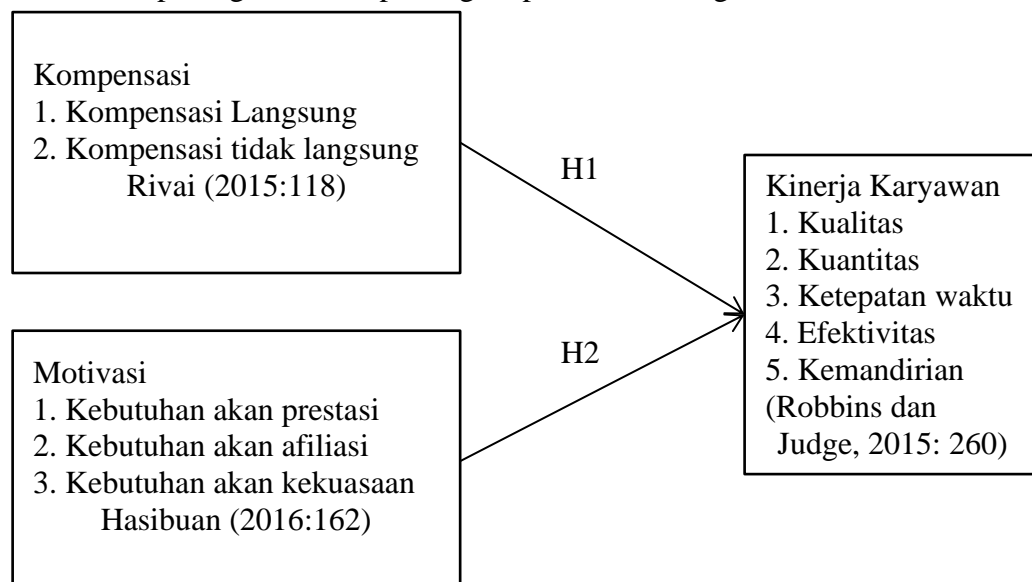
### **2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam membentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins dan Judge (2015:122) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

### **2.6.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2015:47) bahwa besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas

jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin kecil, maka kinerja karyawan juga rendah. Berdasarkan teori-teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

## **2.7 Hipotesis**

Sejalan dengan kerangka pemikiran di atas maka dalam melakukan penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

**H2: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi pada penelitian ini di PT. Negeri Emas Perkasa yang beralamat di Jl. Senopati No.8, RT.8/RW.3, Senayan, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan. Tepatnya di gedung *office* 8. Penelitian ini dilakukan pada bulan 01 Juni 2020 sampai dengan bulan 30 Juni 2020.

#### **3.2 Disain Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, Sugiyono (2017:2). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah:

"Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Lebih lanjut pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah "Untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada sat variabel

atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain".

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel atau lebih dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah di pelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Adapun pengertian pendekatan assosiatif yang diutarakan juga oleh Sugiyono (2017:37) yaitu: "Suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Dalam penelitian ini pendekatan assosiatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada seluruh Karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa.

### **3.3 Operasionalisasi Penelitian**

Operasionalisasi variabel adalah sebagai konsep yang menghubungkan antara teori atau variabel yang masih abstrak ke dalam realitas, (Sugiyono, 2017:71). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu sebagai tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
<b>Kompensasi (X1)</b> Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Rivai (2015:714)	1. Kompensasi Langsung	1. Gaji/Upah 2. Insentif	Likert 1-5	1 2
	2. Kompensasi Tidak Langsung	1. Fasilitas 2. Promosi Jabatan	Likert 1-5	3 4
<b>Motivasi (X2)</b> Suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Hasibuan (2016:49)	1. Kebutuhan akan prestasi	1. Mempunyai prestasi 2. Potensi untuk mencapai prestasi	Likert 1-5	5 6
	2. Kebutuhan akan afiliasi	1. Berusaha mengerahkan segala kemampuan 2. Menjalankan tugas yang lebih berat	Likert 1-5	7 8
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	1. Kebutuhan akan diterima orang lain 2. Kebutuhan akan dihormati	Likert 1-5	9 10
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b> Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. (Robbins and Judge, 2015:231)	1. Kualitas	1. Pekerjaan sesuai standar 2. Hasil pekerjaan sesuai standar kualitas	Likert 1-5	11 12
	2. Kuantitas	1. Hasil pekerjaan sesuai target 2. Kemampuan meningkatkan jumlah pekerjaan	Likert 1-5	14 15
	3. Ketepatan waktu	1. Karyawan selalu hadir tepat waktu 2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat	Likert 1-5	17 18

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
		waktu		
	4. Efektivitas	1. Menyelesaikan tugas sesuai target waktu	Likert 1-5	19
		2. Menggunakan sumber daya secara efektif		20
	5. Kemandirian	1. Tanpa menunggu perintah 2. Karyawan dapat bekerja mandiri	Likert 1-5	21 22

### 3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa yang berjumlah 102 karyawan.

#### 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah sebagai berikut:

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu".

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi (102 karyawan) menjadi sampel penelitian atau sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan sampel

yang mewakili jumlah populasi, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil (Sugiyono, 2017:180).

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:181) mengemukakan teknik sampling adalah sebagai berikut: "Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan." Menurut Sugiyono (2017: 182) *Probability Sampling* dapat didefinisikan sebagai berikut: "*Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel."

Sedangkan *Non-Probability Sampling* menurut Sugiyono (2017:184) adalah sebagai berikut: "*Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel."

Maka sampel yang diteliti adalah seluruh Karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa yang berjumlah 102 karyawan.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan langkah sebagai berikut:



1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Studi pustaka merupakan langkah awal dalam metode pengumpulan data. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang berhubungan dengan kompensasi dan sistem manajemen mutu. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan dapat menunjang data untuk dikumpulkan dalam penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yaitu peninjauan yang dilakukan langsung kepada perusahaan yang bersangkutan dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Observasi (pengamatan), yaitu mengadakan pengamatan terhadap obyek yang diteliti. Observasi ini dilakukan oleh peneliti yang bertindak sebagai orang luar atau pengamata, dengan tujuan untuk lebih memahami dan mendalami masalah-masalah yang terjadi dalam kehidupan sosial dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan proses penelitian.
- b. Kuesioner atau angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

### 3. Studi Internet (*Internet Research*)

Sehubungan dengan keterbatasan sumber referensi dari perpustakaan yang ada, maka penulis juga melakukan *browsing* pada situs-situs terkait untuk memperoleh tambahan literatur atau data relevan lain yang diperlukan.

## 3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:203) instrumen penelitian adalah “alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”.

Dari pengertian instrumen tersebut dapat diketahui bahwa instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat. Pengujian keakuratan data dari instrumen penelitian dapat menggunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2017:134), “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen dengan menggunakan angket atau kuesioner dengan pemberian skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2

## Skala Pengukuran Variabel

No	Jawaban	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono 2017

Deskripsi tersebut digunakan untuk menghitung skoring dan nilai rata-rata (*mean*) yang diberikan oleh responden. Dalam menentukan panjang kelas interval dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{Skt - Skr}{V}$$

Keterangan:

I = Panjang kelas interval

Skt = Skor tertinggi

Skr = Skor terendah

V = Volume kriteria

Berdasarkan jumlah kriteria alternatif, maka panjang kelas interval dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Volume kriteria}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui dimana rata-rata penilaian responden terhadap setiap unsur pertanyaan yang diberikan. Berdasarkan hasil perhitungan panjang kelas interval maka diperoleh kriteria penilaian pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kelas Interval dan Kriteria Penilaian**

Kuadran	Kelas Invterval	Kriteria Penilaian
V	4,21 – 5,00	Sangat baik, sangat sesuai, sangat konsisten, sangat menunjang
IV	3,41 – 4,20	Baik, sesuai, konsisten, menunjang
III	2,61 – 3,40	Cukup baik, cukup sesuai, cukup konsisten, cukup menunjang
II	1,81 – 2,60	Tidak baik, tidak sesuai, tidak konsisten, tidak bermanfaat
I	1,00 – 1,80	Sangat tidak baik, sangat tidak sesuai, sangat tidak konsisten, sangat tidak menunjang

Sumber: Sugiyono 2017 (diolah)

### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka item yang tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan. Rumus Korelasi *Product Moment*:

$$R_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

R = Koefisien validitas item yang dicari, dua variable yang dikorelasikan

X = Skor untuk pernyataan yang dipilih

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\Sigma Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Agar memperoleh nilai yang signifikan, maka dilakukan uji korelasi dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Rumus uji t yang dilakukan sebagai berikut:

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

Keputusan pengujian validitas item responden adalah sebagai berikut:

1. Nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan  $dk = n - 2$  dan taraf signifikansi sebesar 5%
2. Item pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$
3. Item pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda Sugiyono (2017:121). Pengujian reliabilitas instrumen dengan rentang skor antara 1- 5 menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varians butir tiap pertanyaan

$\Sigma_1^2$  = varians total

Jumlah varians butir dapat dicari dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017:239):

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

$\sigma^2$  = Varians

$\Sigma x$  = Jumlah skor

N = Jumlah Responden

Keputusan pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut:

1. Instrumen dikatakan reliabel jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
2. Instrumen dikatakan tidak reliabel jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

### 3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:147), yang dimaksud dengan analisis data adalah sebagai berikut: “Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”. Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:206) analisis deskriptif adalah “statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen dan variabel dependen.

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah analisis model yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Sugiyono, 2017:169). Dalam penelitian ini memakai ketiga jenis uji asumsi klasik tersebut dalam menganalisis instrumen penelitian antara lain:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan melalui dua pengujian p-plot dan uji KS (*Kolmogorov-Smirnov*). Uji p-plot dilakukan untuk melihat penyebaran data disekitar garis diagonal jika mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas akan tetapi jika tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji Untuk *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan untuk memastikan apakah data sudah bersifat normal atau tidak (Sugiyono, 2017:169). Dasar pengambilan

keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antar masing-masing variabel penelitian. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang linier antar masing-masing variabel, (Sugiyono, 2017:98).

## 3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Sugiyono, 2017:169). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi empat atau lima (Sugiyono, 2017:169).

## 4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika varians berbeda di sebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas adalah jika pola



tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik (point-point) yang ada menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y (Sugiyono, 2017:103).

#### 5. Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu suatu keadaan dimana terjadi korelasi antara residual tahun ini dengan tingkat kesalahan tahun sebelumnya. Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu. Jika terjadi korelasi maka dinamakan penyakit autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi (Ghozali, 2016:106). Untuk mendeteksi adanya autokorelasi yaitu dengan cara menggunakan uji *Durbin Watson* (DW). Uji ini digunakan dengan cara membandingkan nilai Durbin Watson dengan table Durbin Watson. Dalam table Durbin Watson terdapat nilai batas atas (*upper bound* atau  $d_U$ ) dan nilai batas atas (*lower bound* atau  $d_L$ ). Menurut (Ghozali, 2016:107), adapun kriteria yang diberlakukan untuk menjadi patokan adalah sebagai berikut: Setelah itu membandingkan nilai statistik  $d$  dengan  $d_L$  (*d Lower*) dan  $d_U$  (*d Upper*) dari tabel sesuai ketentuan berikut:

- a. Bila  $d < d_L$ , berarti ada korelasi yang positif.
- b. Bila  $d_L \leq d \leq d_U$ , berarti tidak dapat di ambil kesimpulan apa-apa.
- c. Bila  $d_U \leq d \leq 4 - d_U$ , berarti ada korelasi yang positif maupun negatif.
- d. Bila  $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$ , berarti tidak dapat di ambil kesimpulan apa-apa.
- e. Bila  $d > 4 - d_L$ , berarti ada korelasi yang negatif.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya. Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan *predictor* sedangkan variabel akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan *response*. Persamaan untuk menunjukkan garis regresi dan hubungan antara variabel kompensasi dan motivasi (independent) terhadap kinerja karyawan (dependent) adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017:277):

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai intercept (Konstanta)

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Motivasi

b = Koefisien X<sub>1</sub>...X<sub>2</sub>

e = *Error*

#### 3.7.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada/tidaknya pengaruh variabel bebas. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah pengujian Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan Hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>). Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) menyatakan koefisien korelasinya tidak berarti/tidak signifikan, sedangkan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) menyatakan bahwa koefisien korelasinya berarti/signifikan.

### 1. Uji Parsial (t-test)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji *t*-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (*X*) dan variabel dependen (*Y*).

Menurut Ghozali, (2016:250) menggunakan rumus:

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

Keterangan:

*t* = Nilai uji *t*

*r* = Koefisien korelasi *pearson*

*r*<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

*n* = Jumlah sampel

Menurut Ghozali, (2016:133) uji *t* dilakukan dengan membandingkan signifikansi *t*<sub>hitung</sub> dengan *t*<sub>tabel</sub> dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 atau dengan tingkat signifikansi 95%. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. *H*<sub>0</sub> diterima dan *H*<sub>α</sub> ditolak jika *t*<sub>hitung</sub> ≤ *t*<sub>tabel</sub>

b. *H*<sub>0</sub> ditolak dan *H*<sub>α</sub> diterima jika *t*<sub>hitung</sub> > *t*<sub>tabel</sub>

### 2. Analisis Koefisien Determinasi (*R*<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (*Y*) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: *X*<sub>*i*</sub>; *i* = 1, 2, 3, 4, dst.) secara bersama-sama.

Sementara itu  $R^2$  adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted*  $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted* R semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjusted*  $R^2$  semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$Kd$  = Besar atau jumlah koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $Kd$  mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, dan

- 2) Jika  $Kd$  mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*), digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Ghozali, (2016:128) seperti dijelaskan dalam tabel 3.3 mengenai pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.

**Tabel 3.3**

**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Ghozali (2016:128)

## **BAB 4**

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian**

1. Sejarah Singkat PT. Negeri Emas Perkasa

PT Negeri Emas Perkasa didirikan pada tanggal 8 juni 2014, beralamat di Gedung Office 8, Jl. Senopati No.8, RT.8/RW.3, Senayan, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan. PT. Negeri Emas Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang *Head Hunter Talent (Vendor Outsourcing)* yang mana tujuan daripada PT. Negeri Emas Perkasa adalah menyalurkan tenaga kerja yang berkompeten pada bidangnya.

Sejalan dengan Visi dan Misi, PT Negeri Emas Perkasa terus memprioritaskan kliennya, berprestasi, berpikiran positif dan kemampuan untuk tampil dengan kinerja profesional demi pertumbuhan yang sehat dan mampu memenuhi seluruh keinginan Klien.

2. Visi – Misi

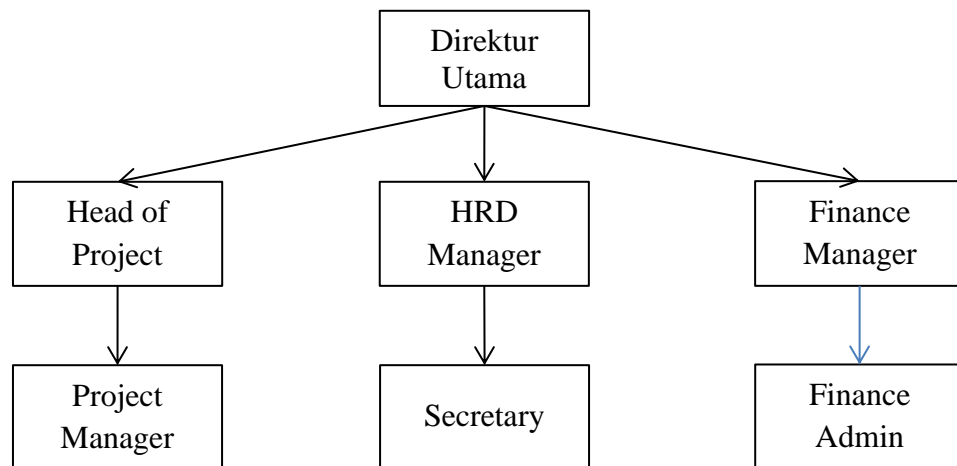
a. Visi:

- 1) Menjadi perusahaan headhunter yang terpercaya dan dapat diandalkan.
- 2) Perusahaan yang berkomitmen untuk kepuasan klien dengan menghasilkan kualitas tenaga kerja dalam lingkungan yang risikonya terkendali, serta memberikan pelayanan prima.

b. Misi:

- 1) Berpartisipasi dalam penyaluran jasa tenaga kerja profesional yang ahli dan berkompeten dalam bidangnya
- 2) Memberikan pelayanan dengan sikap profesional dan memenuhi Standart Kesehatan, Keselamatan Kerja, serta Lindungan Lingkungan.

3. Struktur Organisasi PT Negeri Emas Perkasa



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Negeri Emas Perkasa**

4. Tugas dan Wewenang Karyawan PT Negeri Emas Perkasa

Berdasarkan buku pedoman kinerja PT Negeri Emas Perkasa yang berlaku, tugas dan tanggungjawab dari masing-masing adalah sebagai berikut:

a. Direktur Utama

Direktur Utama adalah pemimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer), menyetujui anggaran

tahunan perusahaan dan menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

b. *Head of Project*

*Head of Project* memiliki tugas berkoordinasi dengan pihak dan instansi terkait proyek *outsourcing* yang sedang dilaksanakan. Mengkoordinir bagian-bagian di bawahnya dan menjamin pelaksanaan pekerjaan sesuai spesifikasi yang ditentukan oleh pihak pengguna jasa.

c. *HRD Manager*

*HRD Manager* bertugas merencanakan dan mengkoordinasikan tenaga kerja perusahaan yang hanya mempekerjakan karyawan yang berbakat, menjadi penghubung antara manajemen dengan karyawannya, melakukan pelayanan karyawan, memberi masukan pada manajer mengenai kebijakan perusahaan, seperti kesempatan yang sama pada karyawan atau apabila terjadi pelecehan seksual, mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan para karyawan khusus dan staf pendukung, mengawasi proses perekrutan, wawancara kerja, seleksi, dan penempatan karyawan baru, menangani isu-isu ketenagakerjaan, seperti memediasi pertikaian dan mengarahkan prosedur kedisiplinan.

d. *Finance Manager*

*Finance Manager* bertugas merencanakan, mengembangkan, dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi perusahaan dalam memberikan informasi keuangan secara komprehensif dan tepat waktu



untuk membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target finansial perusahaan

e. *Project Manager*

*Project Manager* bertugas mengidentifikasi dan menyelesaikan potensi masalah yang akan timbul agar dapat diantisipasi secara dini, melakukan koordinasi ke dalam (tim proyek, manajemen, dll) dan keluar, dibantu semua koordinator menyiapkan rencana kerja operasi proyek, meliputi aspek teknis, waktu, administrasi dan keuangan proyek, melaksanakan dan mengontrol operasional proyek sehingga operasi proyek dapat berjalan sesuai dengan rencana (*on track*), mengkomunikasikan dalam bentuk lisan dan tertulis (Laporan Kemajuan Pekerjaan). Seorang *Project Manager* harus mengontrol proyek yang ditanganinya. Proyek harus selesai sesuai dengan budget, sesuai dengan spesifikasi, dan waktu. Proyek yang ditangani harus mempunyai *return* yang nyata terhadap organisasi. Taat kepada setiap kebijakan yang di keluarkan organisasi, harus mengambil keputusan dengan wewenang yang terbatas dari organisasi.

f. *Secretary*

*Secretary* mempunyai tanggung jawab guna membantu kelancaran pekerjaan pada setiap divisi, seperti mengurus segala macam surat dan dokumen perusahaan.

g. *Finance Admin*

*Finance Admin* bertugas melakukan pengaturan keuangan perusahaan, melakukan penginputan semua transaksi keuangan kedalam program, melakukan transaksi keuangan perusahaan.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 102 orang responden mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. **Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	81	79.4	79.4	79.4
	Perempuan	21	20.6	20.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan Tabel 4.1, hasil penelitian mengenai karakteristik responden dilihat dari Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, Jabatan, dan Lama Bekerja, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam kategori jenis kelamin didominasi oleh berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 81 responden atau sebesar 79,4% sedangkan perempuan sebanyak 21 responden atau sebesar 20,6% dari total 102 responden yang dijadikan sampel. Hal ini disebabkan karena PT. Negeri Emas Perkasa pada

perusahaan tersebut sering menggunakan karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan.

## 2. Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**

### **Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	29	28.4	28.4	28.4
	31-40 Tahun	48	47.1	47.1	75.5
	41-50 Tahun	22	21.6	21.6	97.1
	> 50 Tahun	3	2.9	2.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS*

Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi usia 31-40 Tahun yaitu sebanyak 48 responden atau sebesar 47,1%, usia < 30 Tahun yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 28,4%, usia 41-50 Tahun yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 21,6%, usia >50 Tahun yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 2,9% dari total 102 responden yang dijadikan sampel. Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa karyawan PT. Negeri Emas Perkasa rata-rata masuk dalam usia produktif.

### 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		<b>Tingkat Pendidikan</b>			
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	SMA	7	6.9	6.9	6.9
	D3	31	30.4	30.4	37.3
	S1	56	54.9	54.9	92.2
	S2	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS*

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh S1 yaitu sebanyak 56 responden atau sebesar 54,9%, D3 yaitu sebanyak 31 responden atau sebesar 30,4%, S2 yaitu sebanyak 8 responden atau sebesar 7,8%, dan SMA yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 6,9% dari total 102 responden yang dijadikan sampel. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar para karyawan adalah S1. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dijalani melihat pendidikan hal ini diperlukan dikarenakan lingkungan kerja di PT. Negeri Emas Perkasa memerlukan sumber daya yang berkualitas dan mereka juga mendapatkan kesempatan tambahan pelatihan dari pihak perusahaan.

#### 4. Responden Berdasarkan Jabatan

**Tabel 4.4**

**Responden Berdasarkan Jabatan**

		<b>Jabatan</b>			
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	Staff	78	76.5	76.5	76.5
	SPV	16	15.7	15.7	92.2
	Assisten Manager	6	5.9	5.9	98.0
	Manager	2	2.0	2.0	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS*

Karakteristik responden berdasarkan tingkat jabatan didominasi oleh staff yaitu sebanyak 78 responden atau sebesar 76,5%, SPV yaitu sebanyak 16 responden atau sebesar 15,7%, asisten manager sebanyak 6 responden atau sebesar 5,9%, dan manager yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 2% dari total 102 responden yang dijadikan sampel. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran sampel dalam penelitian ini cenderung merata keseluruhan jabatan, sehingga diharapkan pertanyaan yang diberikan merupakan keadaan yang dialami dan dirasakan sendiri oleh responden dan bukan berasal dari opini karyawan lain yang diceritakan kepadanya.

## 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.5**

### **Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		<b>Lama Kerja</b>			
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	< 2 Tahun	11	10.8	10.8	10.8
	3-5 Tahun	44	43.1	43.1	53.9
	6-7 Tahun	28	27.5	27.5	81.4
	8-10 Tahun	12	11.8	11.8	93.1
	> 10 Tahun	7	6.9	6.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS*

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh lama kerja 3-5 tahun yaitu sebanyak 44 responden atau sebesar 43,1%, lama kerja 6-7 tahun sebanyak 28 responden atau sebesar 27,5%, lama kerja 8-10 Tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 11,8%, lama kerja < 2 Tahun sebanyak 11 responden atau sebesar 10,8%, dan >10 Tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 6,9% dari total 102 responden yang dijadikan sampel. Hal ini karena rata-rata karyawan adalah karyawan lama yang kembali di kontrak, karena perusahaan pengguna merasa cocok dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya.

Untuk memperoleh gambaran mengenai variabel dalam penelitian ini maka jawaban diranking berdasarkan pembagian antara skor tertinggi yaitu 5 dikurangi skor terendah yaitu 1 kemudian di bagi dengan total item dalam hal ini 5. Sehingga jumlah yang diperoleh adalah 0,8 yang akan digunakan sebagai *range*

interval. Jadi *range* untuk penilaian terhadap rata-rata akan didapat sebagai berikut, sangat tidak baik yaitu 1-1.79, tidak baik skor 1.80-2.59, Kurang Baik skor 2.60-3.39, baik skor 3.40-4.19, dan sangat baik skor 4.20-5.00.

#### 1. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan Rivai (2015:714). Berdasarkan distribusi jawaban terhadap indikator variabel kompensasi pada lampiran 1.4. Diperoleh rata-rata pada variabel kompensasi yaitu sebesar 4,10. Hal ini dapat diartikan bahwa rata-rata kompensasi yang diterima karyawan dari PT. Negeri Emas Perkasa berada pada taraf baik, rata rata tertinggi terdapat pada pertanyaan gaji yang diterima karyawan setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari yakni sebesar 4,15 (berada pada taraf baik) dan rata-rata terendah yaitu pada pertanyaan bonus yang diberikan perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja yakni sebesar 4,05 (berada pada baik). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Negeri Emas Perkasa kepada karyawan lebih mengutamakan kompensasi berupa finansial, akan tetapi jika dilihat dari kategori kompensasi non finansial pada indikator ini masih berada pada taraf baik.

#### 2. Motivasi

Suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang (Hasibuan, 2016:49). Berdasarkan distribusi jawaban terhadap variabel motivasi pada lampiran 1.5. Diperoleh rata-rata

pada variabel motivasi karyawan pada PT. Negeri Emas Perkasa yaitu sebesar 4,09. Hal ini dapat diartikan bahwa rata-rata motivasi karyawan pada PT. Negeri Emas Perkasa berada pada taraf baik, rata rata tertinggi terdapat pada pertanyaan kesempatan untuk menduduki posisi tertentu yakni sebesar 4,26 (berada pada taraf sangat baik) dan rata-rata terendah yaitu pada pertanyaan bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik yakni sebesar 3,91 (berada pada baik). Hal ini menunjukkan karyawan pada PT. Negeri Emas Perkasa memiliki tingkat motivasi yang baik walaupun untuk memperoleh promosi jabatan penuh persaingan yang sangat ketat.

### 3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Robbins and Judge, 2015:231). Berdasarkan distribusi jawaban terhadap indikator variabel kinerja karyawan pada lampiran 1.6. Diperoleh rata-rata pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 4,14. Hal ini dapat diartikan bahwa rata-rata kinerja karyawan pada PT. Negeri Emas Perkasa berada pada taraf baik, rata rata tertinggi terdapat pada pertanyaan karyawan mampu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain yakni sebesar 4,38 (berada pada taraf sangat baik) dan rata-rata terendah yaitu pada pertanyaan kuantitas kerja karyawan melebihi rata-rata yakni sebesar 3,68 (berada pada baik). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Negeri Emas Perkasa berada pada taraf yang baik.



### 4.1.3 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang menjelaskan bagaimana data dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang penting dari data tersebut. Tabel statistik deskriptif merupakan kegiatan mengelompokkan, memisahkan seluruh data yang tidak terstruktur menjadi data yang mudah dimengerti dan diolah, dengan mengetahui karakteristik data secara ringkas. Mean merupakan nilai rata-rata dari sejumlah data yang dianalisis pada periode yang bersangkutan, yang diperoleh dari penjumlahan seluruh data dan membaginya dengan cacah data. *Standard deviation* adalah ukuran penyebaran data. Maksimum adalah nilai tertinggi dari sejumlah data yang dianalisis pada periode tertentu. Minimum adalah nilai terendah dari sejumlah data yang dianalisis pada periode tertentu. Berikut adalah tabel statistik deskriptif dari 102 responden.

**Tabel 4.6**

#### Hasil Uji Statistik Deskriptif

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	102	10.0	20.0	16.392	2.2390
Motivasi	102	15.0	30.0	24.520	3.2813
Kinerja Karyawan	102	27.0	49.0	41.431	4.3816
Valid N (listwise)	102				

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa jumlah sampel (N) yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 102 sampel. Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi yang diukur melalui dua dimensi yaitu melalui kompensasi finansial dan non

finansial memiliki nilai rata-rata sebesar 16,392, dengan nilai maksimum sebesar 20 dan nilai minimum 10 dengan nilai standar deviasi sebesar 2,2390.

Variabel motivasi diukur dengan tiga dimensi yaitu melalui kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 24,520, dengan nilai maksimum sebesar 30 dan nilai minimum 15 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,2813.

Variabel kinerja karyawan dengan lima dimensi yaitu melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 41,431, dengan nilai maksimum sebesar 49 dan nilai minimum 27 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,3816.

#### **4.1.4 Uji Validitas dan Reabilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasional atau rhitung dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pertanyaan, kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  0,1946, didapat dari jumlah kasus - 2, atau  $102 - 2 = 100$ , tingkat signifikansi 5%, maka didapat  $r_{tabel}$  0,1946. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid bila angka korelasional yang diperoleh dari perhitungan lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  (Ghozali, 2016:53). Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa semua pernyataan dikatakan valid, karena koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) >

$r_{\text{tabel}}$ . Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel kompensasi dengan 102 sampel responden.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Variabel/Indikator	Rhitung	Rtabel	Keputusan
X1.1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.662** ,000 102	0.1946	Valid
X1.2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.717** ,000 102		
X1.3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.552** ,000 102		
X1.4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.645** ,000 102		

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan pada table 4.6 menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel kompensasi menunjukkan hasil yang valid, karena syarat minimum lebih besar dari 0,1946 atau telah terpenuhi, sehingga dapat melakukan pengujian validitas pada variabel selanjutnya. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel motivasi.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Variabel/Indikator		Rhitung	Rtabel	Keputusan
X2.1	Pearson Correlation	.701**	0.1946	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	102		
X2.2	Pearson Correlation	.637**		
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	102		
X2.3	Pearson Correlation	.568**		
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	102		
X2.4	Pearson Correlation	.526**		
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	102		
X2.5	Pearson Correlation	.731**		
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	102		
X2.6	Pearson Correlation	.566**		
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	102		

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan pada table 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel motivasi menunjukkan hasil yang valid, karena syarat minimum lebih besar dari 0,1946 atau telah terpenuhi, sehingga dapat melakukan pengujian validitas pada variabel selanjutnya. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel/Indikator		Rhitung	Rtabel	Keputusan
Y1.1	Pearson Correlation	.267**	0.1946	Valid
	Sig. (2-tailed)	,007		
	N	102		
Y1.2	Pearson Correlation	.357**		
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	102		
Y1.3	Pearson Correlation	,189		
	Sig. (2-tailed)	,056		
	N	102		
Y1.4	Pearson Correlation	.195*		
	Sig. (2-tailed)	,050		
	N	102		
Y1.5	Pearson Correlation	.353**		
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	102		
Y1.6	Pearson Correlation	.288**		
	Sig. (2-tailed)	,003		
	N	102		
Y1.7	Pearson Correlation	.300**		
	Sig. (2-tailed)	,002		
	N	102		
Y1.8	Pearson Correlation	.318**		
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	102		
Y1.9	Pearson Correlation	.267**		
	Sig. (2-tailed)	,007		
	N	102		
Y1.10	Pearson Correlation	.534**		
	Sig. (2-tailed)	0		
	N	102		

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan pada table 4.9 menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil yang valid, karena syarat minimum lebih besar dari 0,1946 atau telah terpenuhi, sehingga dapat melakukan pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini untuk menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal teknik yang digunakan adalah dengan mengukur koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS 22. Nilai alpha bervariasi dari 0 – 1, suatu pertanyaan dapat dikategorikan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,5.

**Tabel 4.10**

### Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensasi

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
0,529	4

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,747 dari empat pertanyaan, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,5. Maka dinyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki data yang reliabel.

**Tabel 4.11****Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi****Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
0,679	6

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terlihat bahwa variabel motivasi mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,679 dari enam pertanyaan, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dinyatakan bahwa variabel motivasi memiliki data yang reliabel.

**Tabel 4.12****Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja karyawan****Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
0,787	10

Sumber: *Output SPSS*

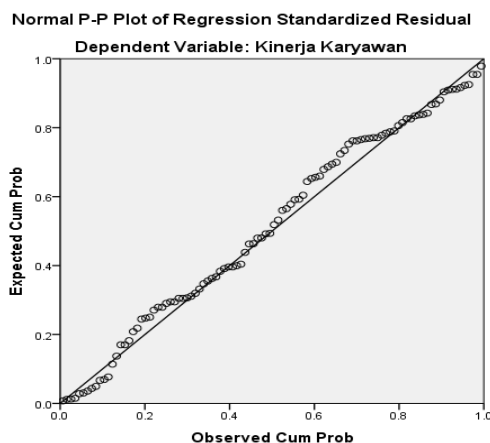
Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,787 dari sepuluh pertanyaan pada, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dinyatakan bahwa variabel motivasi memiliki data yang reliabel.

#### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan analisis *Grafik Normal P-P Plot*, yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Dasar pengambilan keputusannya:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: *Output SPSS*

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

Dari gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Untuk memastikan data sudah bersifat normal maka akan dilakukan pengujian normalitas yang kedua yakni uji *Kolmogorov-Smirnov* (Sugiyono,



2017:169). Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<b>Unstandardized Predicted Value</b>
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	41,4313725
	Std. Deviation	1,76854957
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,063
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,05 yakni berada di nilai  $\alpha$  atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut adalah berdistribusi normal dan dinyatakan valid.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat memiliki identifikasi linear atau tidak, hasil tersebut dapat diketahui apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka uji linearitas dapat diterima/terpenuhi.

Berikut hasil uji linearitas:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linearitas**

<b>Deviation from Linearity</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kompensasi	,089	Diterima/terpenuhi
Motivasi	,204	Diterima/terpenuhi

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,089, dan variabel motivasi sebesar 0,204 yang dimana seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel kompensasi dan motivasi tidak mempunyai hubungan yang linier terhadap kinerja karyawan.

## 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen, model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi antar variabel independen, dan jika hasil uji adalah ada korelasi antar variabel independen maka terjadi multikolinieritas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari hasil nilai *tolerance* dan lawannya yakni *Variance Inflation Factor* (VIF). Untuk mengetahui hal

tersebut apabila nilai *Tolerance* lebih dari atau sama dengan 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 maka dapat menunjukkan bahwa antar variabel independen terjadi multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas.

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,899	1,113
Motivasi	,899	1,113

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

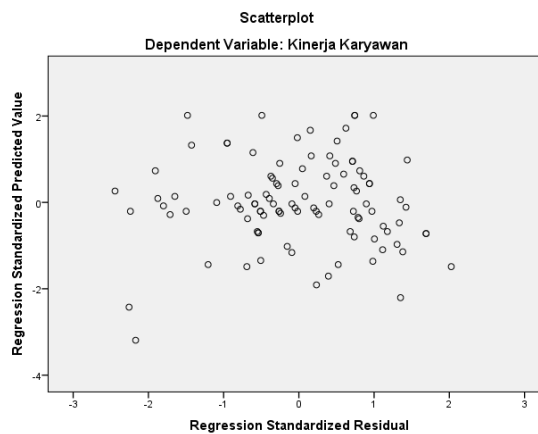
Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui variabel kompensasi dan variabel motivasi sama-sama memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,899 dan VIF 1,113. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF < 10 dan atau nilai *Tolerance* >0,1.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika varians berbeda di sebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola

yang jelas, secara titik-titik (point-point) yang ada menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y (Sugiyono, 2017:103).



Sumber: *Output SPSS*

**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3, dapat diketahui bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik data tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah angka 0 saja melainkan menyebar diatas dan dibawah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas pada data residual.

## 5. Uji Autokolerasi

Autokorelasi yaitu suatu keadaan dimana terjadi korelasi antara residual tahun ini dengan tingkat kesalahan tahun sebelumnya. Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu. Jika terjadi korelasi maka dinamakan penyakit autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi (Ghozali, 2016:106). adapun kriteria yang diberlakukan untuk menjadi patokan adalah sebagai berikut: Setelah itu

membandingkan nilai statistik  $d$  dengan  $D_L$  ( $d$  Lower) dan  $d_U$  ( $d$  Upper) dari tabel sesuai ketentuan berikut:

- Bila  $d < d_L$ , berarti ada korelasi yang positif.
- Bila  $d_L \leq d \leq d_U$ , berarti tidak dapat di ambil kesimpulan apa-apa.
- Bila  $d_U \leq d \leq 4-d_U$ , berarti ada korelasi yang positif maupun negatif.
- Bila  $4-d_U \leq d \leq 4-d_L$ , berarti tidak dapat di ambil kesimpulan apa-apa.
- Bila  $d > 4-d_L$ , berarti ada korelasi yang negatif.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Autokolerasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.404 <sup>a</sup>	.163	.146	40.491	1.754

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Berdasar hasil uji autokorelasi diperoleh nilai hitung *Durbin Watson* sebesar 1,754; Sedangkan besarnya DW-tabel:  $d_l$  (batas luar) = 1,6376;  $d_u$  (batas dalam) = 1,7175;  $4-d_u = 2,2825$ ; dan  $4-d_l = 2,3624$ ; maka dari perhitungan disimpulkan bahwa DW-test tidak terdapat autokolerasi.

#### 4.1.6 Uji Regresi Berganda

Hasil estimasi interpretasi dengan regresi berganda, untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen (kompensasi, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Regresi Berikut**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,359	3,693		6,867	,000
Kompensasi	,525	,190	,268	2,766	,007
Motivasi	,304	,130	,228	2,351	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

$$Y = 25,359 + 0,525X_1 + 0,304X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan model regresi di atas, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 25,359 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan kinerja karyawan (Y) untuk variabel bebasnya yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) sama dengan nol (0).
2. Variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,525 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
3. Variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar

nilai koefisien regresinya yaitu 0,304 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

#### 4.1.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Signifikansi Parsial (Uji T), Uji Signifikansi Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Hasil Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel-variabel bebas (Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ )) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikatnya (Kinerja Karyawan ( $Y$ )).

**Tabel 4.18**

#### Hasil Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,359	3,693		6,867	,000
Kompensasi	,525	,190	,268	2,766	,007
Motivasi	,304	,130	,228	2,351	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Dari tabel 4.18 menunjukkan bahwa hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai sebagai berikut:

- a. Kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,766 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,65993 yang artinya bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,766 > 1,65993$ ), dengan signifikansi sebesar 0,007 atau lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,007 < 0,05$ ) yang berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,351 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,65993 yang artinya bahwa  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $2,351 > 1,65993$ ), dengan signifikansi sebesar 0,021 atau lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,021 < 0,05$ ) yang berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen. Besaran *R Square* digunakan untuk mengukur *goodnes of fits* garis regresi. Hasil pengujian ini dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* pada tabel berikut ini:



**Tabel 4.19**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.404 <sup>a</sup>	.163	.146	40.491

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Pada Tabel 4.19 hasil koefisien determinan atau besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,404 atau 40,4% yang berarti kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi sedangkan sisanya 59,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **4.2 Pembahasan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan persepsi motivasi terhadap kinerja karyawan. Pembahasan masing-masing tujuan penelitian disajikan sebagai berikut:

### **4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan**

Hipotesis pertama diajukan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga sebagai factor yang

penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan system kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu bentuk kompensasi yang berikan perusahaan kepada karyawan adalah gaji. Gaji adalah hal penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji juga dapat digunakan dalam memotivasi karyawan untuk menjadi lebih betah dan nyaman bekerja disebuah perusahaan dan yang lebih penting lagi dengan sistem gaji yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian gaji yang pantas dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga pencapaian visi dan misi perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif bila mana didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan.

Kompensasi dalam suatu perusahaan juga dapat berwujud pemberian insentif. Insentif sangat berpengaruh bagi karyawan karena semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, ke depannya proses kerja perusahaan dapat berjalan

sesuai tujuan perusahaan. Selain itu, apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat pula berbentuk tunjangan. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksudkan untuk menimbulkan/meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi juga dapat diberikan dalam bentuk fasilitas. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Adanya fasilitas kerja akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016:49), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga akan menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Lebih lanjut menurut Hasibuan (2016:122), manfaat kompensasi untuk perusahaan yaitu memperoleh karyawan yang bermutu, menciprakan loyalitas karyawan, dan menunjukkan kesuksesan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alamsyah, dan Setyowati (2019), Adam dan Kamase (2019), Alwi (2017),

Istifadah dan Santoso (2019), Halim dan Andreani (2017), Maizar (2017), Jean, Ngui, dan Robert (2017), Mohamud, Ibrahim dan Hussein (2017) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Hipotesis kedua diajukan terdapat pengaruh persepsi motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Negeri Emas Perkasa. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Negeri Emas Perkasa.

Hasil penelitian di atas mendukung teori dari Maslow yang mengatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarkhi dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis, kemudian pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi oleh pihak perusahaan. Pemenuhan kebutuhan fisiologis mampu mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebutuhan fisiologis ini meliputi pendapatan, gaji bulanan, dan lembur. Penghasilan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kesesuaian antara penghasilan dengan beban kerjadapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja juga mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja meliputi ketenangan dalam bekerja, kebebasan berpendapat, kebebasan berinovasi, jaminan kesehatan, kelengkapan fasilitas kerja, lokasi pekerjaan, dan kenyamanan dalam bekerja mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini berarti bahwa apabila perusahaan mengusahakan situasi dan kondisi tempat kerja yang nyaman, seperti memberikan asuransi kesehatan bagi para karyawan yang terjadi cedera, sakit, dan kecelakaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan dapat mengurangi biaya kesehatan yang harusnya ditanggung oleh karyawan. Pemenuhan kebutuhan sosial mampu memberikan kontribusi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pemenuhan kebutuhan sosial ini dapat berupa hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan instansi lain, hubungan dengan karyawan lain pada bagian lain. Adanya interaksi sosial dengan sesama rekan kerja ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat berdiskusi, bersenda gurau atau pun menyalurkan pendapat dan ide.

Kebutuhan penghargaan yang meliputi penghargaan atau sanjungan atau pujian dari atasan, penghargaan berupa insentif barang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kebutuhan aktualisasi diri karyawan dapat berupa keinginan berkarya

sesuai dengan keahlian yang dimiliki, keinginan menyampaikan kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) yang dimiliki kepada orang lain, dan keinginan untuk menemukan dan mengembangkan hal baru atas dasar potensi yang ada dalam dirinya, mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alamsyah, dan Setyowati (2019), Adam dan Kamase (2019), Alwi (2017), Istifadah dan Santoso (2019), Halim dan Andreani (2017), Maizar (2017), Jean, Ngui, dan Robert (2017), Mohamud, Ibrahim dan Hussein (2017) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,766 > 1,65993$ ) dan nilai signifikansi  $0,007$ , dimana signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,007 < 0,05$ ) dengan besarnya ( $\beta$ )  $0,525$  menunjukkan bahwa jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan untuk perusahaan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Negeri Emas Perkasa. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,351 > 1,65993$ ) dan nilai signifikansi  $0,021$ , dimana signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,021 < 0,05$ ) dengan besarnya ( $\beta$ )  $0,304$  menunjukkan bahwa jika karyawan PT. Negeri Emas Perkasa sudah memiliki motivasi kerja dalam dirinya maka hal tersebut akan mendorong karyawan PT. Negeri Emas Perkasa melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Masih kurangnya referensi terkait penelitian, jurnal, sehingga peneliti mempunyai keterbatasan dalam mencari sumber referensi.
2. Tingkat kesibukan karyawan yang tinggi, mengakibatkan responden kurang memiliki waktu dalam menjawab beberapa pertanyaan yang disajikan sehingga tidak cepat dipahami dan hasilnya kurang optimal.
3. Penelitian hanya menggunakan dua variabel independent untuk memprediksi variabel dependent.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Negeri Emas Perkasa.
  - a. Pemimpin diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan kebijakan-kebijakan yang diambil. Pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan para karyawannya dengan baik. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi, pemberian kesempatan karyawan untuk berkembang diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
  - b. PT. Negeri Emas Perkasa diharapkan mampu menerapkan sistem pemberian kompensasi yang baik untuk karyawan. PT. Negeri Emas Perkasa diharapkan mampu memberikan apa yang seharusnya



diterima karyawan baik gaji, fasilitas, tunjangan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan agar kinerja karyawan semakin baik.

2. Bagi Karyawan PT. Negeri Emas Perkasa

Karyawan PT. Negeri Emas Perkasa diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik. Didukung dengan pemberian motivasi kerja kepada karyawan serta pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Negeri Emas Perkasa. Selain itu, karyawan PT. Negeri Emas Perkasa diharapkan dapat berpartisipasi terhadap peraturan dan kebijakan yang sudah ditentukan oleh PT. Negeri Emas Perkasa. Karyawan juga diharapkan mampu membangun hubungan yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja sehingga situasi kerja semakin kondusif dan kinerja karyawan semakin lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih valid.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar hasil yang didapat bisa lebih lengkap dan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Fikri., dan Kamase, Jeny. (2019). The Effect Competence And Motivation To Satisfaction And Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*. Vol. 8, No. 03, March 2019.
- Alamsyah, Mochammad Barok Triyo., dan Setyowati, Endang. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya). *Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya*. Vol. 04, No. 01, Januari 2019.
- Ali, Amjad., Bin, Li Zhong., dan Piang, Huang Jian. (2016). The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 6, No. 9, March 2016.
- Alwi, muhamad. (2017). Pengaruh Kompensasi Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal LOGIKA*. Vol. 19, No. 1, April 2017.
- Bangun, Wilson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Group Kencana Prenada.
- Ferreira, Degson. (2016) The Impact of Compensation Systems on the Motivation of Teachers of a Higher Education Institution. *International Journal of Business Management and Economic Research*. Vol. 7, No. 6, December 2016.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan*. Jakarta: Djambaran.
- Halim, Jesslyn., dan Andreani, Fransisca. (2017) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Babershop PT. Bersama Lima Putera. *Jurnal AGORA*. Vol. 5, No. 1, Maret 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Istifadah, Anissaul., dan Santoso, Budi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*. Vol. 3, No. 3, July 2019.
- Jean, Kimani N., Ngui, Thomas Katua., dan Robert, Arasa. (2017). Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*. Vol. 5, No. 3, Sept 2017.
- Maizar, Jon. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat. *Jurnal EKOBISTEK*, Vol. 6, No. 2, Oktober 2017.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohamud, Said Abdi., Ibrahim, Abdiaziz Ahmed., dan Hussein, Jamal Mohamud. (2017). The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*. Vol. 07, No. 11. November 2017.
- Mondy, R. Wayne Dean., dan Martocchio, Joseph J. (2016). *Human Resource Management (Global Edition). 14th International edition*. Pearson Education Limited.
- Pasolong, Harbani. (2015). *Kepemimpinan Birokrasi (cetakan keempat)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke-7*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulistiyani, Ambar Teguh., dan Rosidah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

**LAMPIRAN 1**  
**TABULASI DATA**

**Lampiran 1.1** Karakteristik Responden

No. Responden

--	--	--	--

## KUESIONER

### PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PT. NEGERI EMAS PERKASA)

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : .....
- Jenis Kelamin :  
 Laki-Laki       Perempuan
- Usia :  
 < 30 Tahun       41-50 Tahun  
 31-40 Tahun       > 50 Tahun
- Tingkat Pendidikan :  
 SMA       S1       S3  
 D3       S2
- Jabatan :  
 Staff       Assisten Manager  
 SPV       Manager
- Lama Bekerja :  
 < 2 Tahun       6-7 Tahun       > 10 Tahun  
 3-5 Tahun       8-10 Tahun

## Lampiran 1.2 Petunjuk Pengisian

### II. PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk pengisian kuesioner bagian :

- Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
- Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan anda secara objektif dengan memberikan tanda (√) pada salah satu kriteria yang paling mewakili diri anda untuk setiap pernyataan dibawah ini.
- Pilihlah jawaban yang tersedia:
  - STS : Apabila Anda merasa Sangat Tidak Setuju
  - TS : Apabila Anda merasa Tidak Setuju
  - N : Apabila Anda merasa Ragu-ragu
  - S : Apabila Anda merasa Setuju
  - SS : Apabila Anda merasa Sangat Setuju
- Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar ataupun salah, melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.
- Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
- Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas diri anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti.

### Lampiran 1.3 Kuesioner

#### 1. Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.					
2	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
3	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.					
4	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					

#### 2. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya					
2	Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik.					
3	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar saya bisa mendapatkan promosi					
4	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					
5	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan					
6	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan					

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.					
2	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan.					
3	Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.					
4	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan.					
5	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.					
6	Kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
7	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.					
8	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					
9	Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan.					
10	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain.					

#### Lampiran 1.4 Distribusi jawaban terhadap variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Jumlah Skor	Mean	Kategori
	<b>Kompensasi Finansial</b>								
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi		4	12	51	35	423	4,15	Baik



No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Jumlah Skor	Mean	Kategori
	kebutuhan sehari-hari karyawan.								
2	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.		10	12	43	37	413	4,05	Baik
	<b>Kompensasi Non Finansial</b>								
3	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.		7	11	47	37	420	4,12	Baik
4	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.		8	13	44	37	416	4,08	Baik
<b>Mean Variabel Kompensasi</b>								<b>4,10</b>	<b>Baik</b>

**Lampiran 1.5** Distribusi jawaban terhadap variabel Motivasi

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Jumlah Skor	Mean	Kategori
	<b>Kebutuhan akan prestasi</b>								
1	Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi		8	13	48	33	412	4,04	Baik

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Jumlah Skor	Mean	Kategori
	oleh rekan kerja saya								
2	Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik.		11	18	42	31	399	3,91	Baik
	<b>Kebutuhan akan afiliasi</b>								
3	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar saya bisa mendapatkan promosi		11	9	40	42	419	4,11	Baik
4	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu		5	9	42	46	435	4,26	Sangat Baik
	<b>Kebutuhan akan kekuasaan</b>								
5	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan		6	12	49	35	419	4,11	Baik
6	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan		5	16	46	35	417	4,09	Baik
<b>Mean Variabel Motivasi</b>								<b>4,09</b>	<b>Baik</b>

**Lampiran 1.6** Distribusi jawaban terhadap variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Jumlah Skor	Mean	Kategori
	<b>Kualitas</b>								
1	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.		1	14	56	31	423	4,15	Baik
2	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan.		3	18	51	30	414	4,06	Baik
	<b>Kuantitas</b>								
3	Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.		1	12	57	32	426	4,18	Baik
4	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan.	2	11	26	42	21	375	3,68	Baik
	<b>Ketepatan waktu</b>								
5	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.		2	17	49	34	421	4,13	Baik
6	Kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.		6	19	55	22	399	3,91	Baik
	<b>Efektivitas</b>								
7	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.		2	10	45	45	439	4,30	Sangat Baik

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Jumlah Skor	Mean	Kategori
8	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.		1	11	46	44	439	4,30	Sangat Baik
	<b>Kemandirian</b>								
9	Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan.		1	12	40	49	443	4,34	Sangat Baik
10	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain.		1	4	52	45	447	4,38	Sangat Baik
<b>Mean Variabel Kinerja Karyawan</b>								<b>4,14</b>	<b>Baik</b>

### Lampiran 1.7 Karakteristik Responden

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Jabatan	Lama Kerja
Ibnu	1	1	2	1	3
Gunawan Nirwan	1	3	2	2	2
Ramdani	1	4	3	1	4
Ambri Riawan Astra Sumantri	1	1	3	1	3
Ramang Prasapto	1	2	3	1	3
Kartiyo	1	2	3	1	3
Supriyono	1	3	3	1	3
Edi purwanto	1	2	3	1	2
Miswan	1	3	3	1	3
Setiono	1	2	3	1	4
Taryono	1	3	3	1	3
Dedi A. Situmorang	1	2	4	3	2
Ricke	1	3	1	1	4

<b>Nama</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Lama Kerja</b>
Bupa	1	2	2	2	4
Septian dwi cahyo	1	2	2	2	4
Ragil	1	2	2	2	1
Syahrir	1	1	2	1	1
Oki Heriadi	1	2	2	2	2
Doddy Firman Rahmadi	1	2	2	2	3
Ari aminan	1	3	3	1	2
Rensia Seroja	2	1	2	1	2
sugeng	1	2	2	2	5
Ketut surya	1	2	1	1	2
Suradi	1	3	3	1	3
Didik Faisal	1	2	4	3	2
Ebit wahyu sriansah	1	2	3	1	3
Arief Aulia Riza	1	1	2	1	2
Agus bintoro	1	2	3	1	2
Masudi	1	3	3	1	2
Hari pujianto	1	2	3	1	3
Endri purnomo	1	1	3	1	2
Rohmat	1	2	3	1	2
Bintang Sedayu	1	1	3	1	2
Yosua Buaton	1	1	2	1	2
Dwi Kartika	1	3	3	1	3
Agung basuki	1	3	3	1	4
Susan	2	1	3	1	3
Heru wahyudi	1	2	3	1	5
Arief	1	2	3	1	3
Suharyadi	1	2	3	1	3
Ni Kadek Sri Wulandari	2	1	2	1	1
Teknisi	1	1	1	1	2
Deden ristiawan	1	2	3	1	2
Masrori	1	3	3	1	5
Abdul kisin	1	2	3	1	2
Budi Sulastomo	1	2	3	1	2
Alim Pranoto	1	1	3	1	1
Richi Perdata	1	2	1	1	1
M.ainul Likhi	1	1	3	1	1
Heri Santoso	1	1	2	1	1

<b>Nama</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Lama Kerja</b>
Andreas	1	2	2	2	1
Haris	1	2	3	1	2
M. Amirul Huda	1	1	2	1	2
Cecep Kusnaedi	1	1	3	1	2
Purniawan	1	1	3	1	2
Purniawan	1	1	3	1	2
Agus Wahyu Arimindarko	1	3	2	2	2
Ibnu Pujarto	1	2	4	4	5
Sumali	1	2	4	4	2
Suwaryanti	2	2	4	3	2
Heru Kristyawan	1	1	2	1	2
Edi Suryono	1	4	1	1	5
Agus Hidayatno	1	2	4	3	2
Dhian Astuti	2	1	2	1	1
Supraptitiyati	2	1	2	1	3
Nurlaela Dimiyati	2	3	2	2	2
Dewi Pratika Damayanti	2	4	3	1	4
Widodo	1	1	3	1	3
Herni Margiyanti	2	2	3	1	3
Esti Listyowati	2	2	3	1	3
Estiyani	2	3	3	1	3
Tri Riswanti	2	2	3	1	2
Sarwoko	1	3	3	1	3
Dini Nurul Hayati	2	2	3	1	4
Sumariyo	1	3	3	1	3
Ekowati	2	2	4	3	2
Rusmanto	1	3	1	1	4
Agus Suyanta	1	2	2	2	4
Triyas Radiyana	1	2	2	2	4
Tukimin	1	2	2	2	1
Eka Priastana Putra	1	1	2	1	1
Pujo Widodo	1	2	2	2	2
Witanta	1	2	2	2	3
Niken W	2	3	3	1	2
Prasetya Sanjaya	1	1	2	1	2
Lestari W	1	2	2	2	5
Kari Dwi S	2	2	1	1	2

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Jabatan	Lama Kerja
Lina Iswandari	2	3	3	1	3
F Wiwik Herdiyanti	2	2	4	3	2
Handi Sukmono	1	2	3	1	3
Listiyani Natalia	2	1	2	1	2
Sumadi	1	2	3	1	2
Didi	1	3	3	1	2
Daus	1	2	3	1	3
Sidik	1	1	3	1	2
Amel	2	2	3	1	2
Adelia	2	1	3	1	2
Hendro	1	1	2	1	2
Madsani	1	3	3	1	3
Herdy	1	3	3	1	4
Lucky Ismail	1	1	3	1	3
Arifin	1	2	3	1	5

### Lampiran 1.8 Tabulasi Variabel Independen

Kompensasi (X1)	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Motivasi (X2)	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
20	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	4
19	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	4
12	3	4	2	3	21	3	2	4	4	4	4
18	5	5	4	4	27	4	4	4	5	5	5
17	5	4	4	4	27	5	4	4	5	5	4
16	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4
13	4	3	3	3	22	3	3	4	4	4	4
15	4	4	4	3	23	4	3	4	4	4	4
18	4	5	4	5	25	4	4	4	5	4	4
16	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	4	22	4	4	2	4	4	4
16	4	4	4	4	26	4	4	5	5	4	4
16	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	4
14	3	4	3	4	24	4	5	4	4	3	4
17	4	4	5	4	29	5	5	5	5	4	5
17	5	4	4	4	27	4	5	5	4	4	5

Kompensasi (X1)	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	Motivasi (X2)	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6
16	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	3
20	5	5	5	5	27	5	2	5	5	5	5
20	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	5
19	5	4	5	5	30	5	5	5	5	5	5
19	5	4	5	5	18	2	2	2	4	4	4
13	3	2	4	4	22	4	3	4	4	3	4
17	4	4	4	5	24	4	4	4	4	4	4
18	5	4	4	5	28	5	4	5	5	5	4
17	4	4	5	4	28	5	5	5	5	4	4
14	3	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4
15	4	3	4	4	23	5	4	2	4	4	4
17	4	4	4	5	27	4	4	4	5	5	5
16	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4
14	4	4	2	4	29	5	4	5	5	5	5
18	4	4	5	5	26	4	4	4	5	4	5
17	4	4	4	5	23	4	3	4	4	4	4
17	4	5	4	4	26	4	5	4	5	4	4
20	5	5	5	5	26	4	5	4	4	4	5
18	4	5	5	4	30	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	3
10	2	2	3	3	17	3	3	3	3	3	2
18	4	5	5	4	24	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3
17	4	5	4	4	25	4	4	5	4	4	4
17	4	4	4	5	29	5	4	5	5	5	5
20	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4
17	4	4	4	5	25	4	4	5	4	4	4
16	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	29	5	5	5	5	4	5
12	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3
18	4	5	4	5	26	4	4	5	5	4	4



Kompensasi (X1)	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	Motivasi (X2)	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6
15	3	4	4	4	21	3	4	4	4	3	3
20	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	4
16	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4
18	5	5	4	4	28	4	4	5	5	5	5
17	4	5	4	4	26	4	5	4	5	4	4
16	4	4	5	3	24	3	4	5	4	4	4
14	4	4	2	4	27	5	4	4	5	4	5
20	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
15	3	5	2	5	19	5	2	2	3	3	4
18	5	5	3	5	24	5	5	2	2	5	5
17	4	5	5	3	24	2	5	5	5	5	2
14	2	2	5	5	27	3	5	4	5	5	5
18	5	5	4	4	21	2	3	5	5	2	4
12	5	3	2	2	28	5	5	3	5	5	5
16	5	3	5	3	26	5	5	2	5	4	5
14	4	5	3	2	20	2	2	2	5	4	5
15	4	5	3	3	17	2	3	2	4	3	3
16	3	5	5	3	25	5	5	5	3	4	3
16	5	4	5	2	26	4	5	5	5	5	2
19	5	4	5	5	20	3	4	5	2	3	3
19	4	5	5	5	21	4	3	5	4	2	3
18	4	5	5	4	15	2	2	2	5	2	2
18	5	4	4	5	20	2	2	5	5	3	3
13	4	2	3	4	24	2	4	4	5	5	4
17	4	3	5	5	23	5	5	4	4	2	3
11	2	2	5	2	26	5	5	3	5	5	3
12	4	2	4	2	28	5	5	5	3	5	5
15	5	2	3	5	28	5	3	5	5	5	5
15	5	3	2	5	26	5	5	5	4	5	2
16	4	5	5	2	25	3	5	5	3	5	4
16	5	4	2	5	22	5	2	3	2	5	5
14	5	2	5	2	20	3	2	5	3	2	5
11	3	2	4	2	21	4	5	2	2	3	5
14	2	3	4	5	28	5	5	3	5	5	5
16	4	3	5	4	21	4	4	2	4	3	4
16	5	2	5	4	21	4	4	3	5	2	3

Kompensasi (X1)	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Motivasi (X2)	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
18	5	5	4	4	21	3	2	5	2	4	5
17	5	5	3	4	26	5	2	5	5	4	5
18	4	5	5	4	27	5	5	4	3	5	5
14	3	4	4	3	22	4	3	4	4	3	4
17	3	4	5	5	26	4	3	4	5	5	5
16	3	4	4	5	24	4	3	5	5	4	3
19	5	4	5	5	22	4	3	3	4	4	4
18	5	5	3	5	19	3	3	3	3	4	3
16	4	5	4	3	25	4	5	4	4	5	3
16	4	3	4	5	25	4	3	5	4	5	4

### Lampiran 1.8 Tabulasi Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
43	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
39	5	5	5	3	5	2	3	3	3	5
40	4	2	3	4	5	4	5	4	5	4
40	4	2	3	4	5	4	5	4	5	4
39	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5
42	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4
41	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4
39	4	4	4	1	4	4	5	4	5	4
34	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
43	5	4	5	5	2	5	3	4	5	5
41	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
35	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4
41	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
43	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
46	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
46	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
45	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
44	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
44	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>Y1.1</b>	<b>Y1.2</b>	<b>Y1.3</b>	<b>Y1.4</b>	<b>Y1.5</b>	<b>Y1.6</b>	<b>Y1.7</b>	<b>Y1.8</b>	<b>Y1.9</b>	<b>Y1.10</b>
47	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
44	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
41	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5
43	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4
45	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5
45	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
44	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
35	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4
34	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4
42	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4
38	4	4	4	2	3	3	4	5	5	4
46	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5
32	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4
38	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4
41	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5
44	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
32	2	4	4	2	3	2	2	4	5	4
46	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
39	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4
39	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4
38	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
45	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
45	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
46	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
41	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
42	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4
45	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>Y1.1</b>	<b>Y1.2</b>	<b>Y1.3</b>	<b>Y1.4</b>	<b>Y1.5</b>	<b>Y1.6</b>	<b>Y1.7</b>	<b>Y1.8</b>	<b>Y1.9</b>	<b>Y1.10</b>
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
48	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
48	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
43	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5
44	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
34	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5
41	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4
38	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4
38	3	5	3	3	3	3	5	4	5	4
36	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5
40	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5
40	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5
35	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4
37	4	3	5	4	3	4	3	3	3	5
39	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4
39	5	3	4	4	5	4	5	3	3	3
39	4	3	3	3	4	5	3	4	5	5
44	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5
38	3	5	4	4	3	3	5	3	5	3
37	3	4	3	3	4	5	3	5	4	3
38	3	4	5	3	4	3	3	5	4	4
40	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5
38	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4
39	3	5	5	3	4	3	4	3	4	5
45	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
47	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
43	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
47	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
47	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
47	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
42	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
46	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
45	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
45	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>Y1.1</b>	<b>Y1.2</b>	<b>Y1.3</b>	<b>Y1.4</b>	<b>Y1.5</b>	<b>Y1.6</b>	<b>Y1.7</b>	<b>Y1.8</b>	<b>Y1.9</b>	<b>Y1.10</b>
46	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
44	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
45	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
46	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
43	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
45	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5

**LAMPIRAN 2**  
**OUTPUT SPSS VERSI 22**

Lampiran 2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	102	10.0	20.0	16.392	2.2390
Motivasi	102	15.0	30.0	24.520	3.2813
Kinerja Karyawan	102	27.0	49.0	41.431	4.3816
Valid N (listwise)	102				

Lampiran 2.2 Hasil Uji Validitas

		Correlations																							
		Kompensasi	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Motivasi	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Kinerja Karyawan	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.662**	.717**	.552**	.645**	.318**	.158	.086	.343**	.229*	.179	.188	.341**	.430**	.239*	.103	.199**	.125	.242*	.138	.319**	.142		
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.112	.391	.000	.021	.072	.058	.000	.000	.192	.016	.304	.045	.211	.014	.167	.001	.155	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.1	Pearson Correlation	.662**	1	.371**	.152	.253*	-.238*	.137	-.022	.257**	-.109	.190	.225*	-.272**	.315**	.085	.237	-.166	.086	.021	.200*	-.154	.297**	.068	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.127	.010	.016	.170	.823	.009	.274	.056	.023	.006	.001	.396	.017	.095	.389	.833	.043	.123	.002	.498	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.2	Pearson Correlation	.717**	.371**	1	.165	.266**	-.153	.022	-.006	.202*	-.112	.158	.083	-.176	.283**	-.032	.097	-.039	.215*	.072	.152	.037	.106	.105	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.098	.007	.126	.829	.951	.041	.263	.112	.406	.078	.004	.753	.332	.699	.030	.472	.127	.709	.288	.295	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.3	Pearson Correlation	.552**	.152	.165	1	.116	.220*	.033	.302**	.248*	-.194	-.004	.013	-.118	.241*	-.154	.084	-.083	.160	.073	.021	-.011	.109	-.011	
	Sig. (2-tailed)	.000	.127	.098		.244	.026	.740	.002	.012	.050	.968	.897	.238	.015	.121	.399	.406	.108	.465	.831	.915	.273	.912	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.4	Pearson Correlation	.645**	.253*	.266**	.116	1	.218	.222*	-.050	.185	.173	.121	.176	-.319**	.273**	.137	.208*	-.152	.044	.148	.251*	.182	.324**	.197*	
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.007	.244		.028	.025	.621	.063	.081	.225	.077	.001	.006	.170	.036	.127	.663	.137	.011	.067	.001	.048	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Motivasi	Pearson Correlation	.318**	.238*	.153	.220*	.218*	1	.701**	.637**	.568**	.526**	.731**	.566**	.313**	.218*	.239*	.238*	-.033	.073	.131	.256**	.254*	.366**	.205*	
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.126	.026	.028		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.028	.016	.016	.741	.466	.189	.009	.010	.000	.039	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.1	Pearson Correlation	.158	.137	.022	.033	.222*	.701**	1	.441**	.194	.151	.428**	.401**	.315**	.173	.246*	.191	.095	.052	.118	.260**	.270**	.415**	.064	
	Sig. (2-tailed)	.112	.170	.829	.740	.025	.000		.000	.051	.131	.000	.000	.001	.083	.013	.054	.343	.602	.237	.008	.006	.000	.524	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.2	Pearson Correlation	.086	-.022	-.006	.302**	-.050	.637**	.441**	1	.193	.182	.374**	.122	.047	.005	.182	.134	-.104	-.039	.016	.082	.055	.073	-.094	
	Sig. (2-tailed)	.391	.823	.951	.002	.621	.000	.000		.052	.067	.000	.223	.639	.961	.066	.181	.298	.695	.876	.415	.581	.467	.348	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.3	Pearson Correlation	.343**	.257**	.202*	.248*	.185	.568**	.194	.193	1	.264**	.282**	.111	.111	.247*	.125	.186	-.150	-.019	-.026	-.005	.039	.173	.214*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.041	.012	.063	.000	.051	.052		.007	.004	.266	.268	.012	.211	.061	.131	.849	.794	.961	.697	.081	.031	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.4	Pearson Correlation	.229*	.109	.112	.194	.173	.526**	.151	.182	.264**	1	.277**	.139	.147	.142	-.041	-.082	-.028	.137	.082	.312**	.134	.146	.112	
	Sig. (2-tailed)	.021	.274	.263	.050	.081	.000	.131	.067	.007		.005	.162	.140	.153	.685	.388	.782	.169	.415	.001	.178	.144	.264	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.5	Pearson Correlation	.179	.190	.158	-.004	.121	.731**	.428**	.374**	.282**	.277**	1	.400**	.164	.007	.052	.180	.007	.088	.119	.142	.130	.119	.171	
	Sig. (2-tailed)	.072	.056	.112	.968	.225	.000	.000	.004	.005	.000		.000	.100	.947	.604	.071	.946	.377	.233	.156	.192	.234	.087	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.6	Pearson Correlation	.188	.225*	.083	.013	.176	.566**	.401**	.122	.111	.139	.400**	1	.412**	.239*	.316**	.275**	.083	.076	.205*	.200*	.343**	.458**	.320**	
	Sig. (2-tailed)	.058	.023	.406	.897	.077	.000	.000	.223	.266	.162	.000		.000	.016	.001	.005	.406	.445	.038	.044	.000	.000	.001	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.341**	.272**	.176	.118	.319**	.313**	.315**	.047	.111	.147	.164	.412**	1	.583**	.566**	.638**	.607**	.526**	.637**	.579**	.615**	.608**	.534**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.078	.238	.001	.001	.001	.639	.268	.140	.100	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y1.1	Pearson Correlation	.430**	.315**	.283**	.241*	.273**	.218*	.173	.005	.247*	.142	.007	.239*	.583**	1	.267**	.357**	.189	.195*	.353**	.288**	.300**	.318**	.267**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.015	.006	.028	.083	.961	.012	.153	.947	.016	.000		.007	.000	.056	.050	.000	.003	.002	.001	.007	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y1.2	Pearson Correlation	.130	.085	-.032	.154	.137	.239*	.246*	.182	.125	-.041	.052	.316**	.566**	.267**	1	.521**	.208*	.175	.186	.127	.206*	.337**	.350**	
	Sig. (2-tailed)	.192	.396	.753	.121	.170	.016	.013	.066	.211	.685	.604	.001	.000	.007		.000	.036	.079	.061	.204	.038	.001	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y1.3	Pearson Correlation	.239*	.237	.097	.084	.208*	.238*	.191	.134	.186	-.086	.180	.275**	.638**	.357**	.521**	1	.314**	.251*	.272**	.215*	.266**	.325**	.317**	
	Sig. (2-tailed)	.016	.017	.332	.399	.036	.016	.054	.181	.061	.388	.071	.005	.000	.000	.000		.001	.011	.006	.030	.007	.001	.001	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y1.4	Pearson Correlation	.103	.166	.039	-.083	.152	-.033	.095	-.104	-.150	-.028	.007	.083	.607**	.189										

### Lampiran 2.3 Hasil Uji Reabilitas

#### 1. Variabel Kompensasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,529	4

#### 2. Variabel Motivasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,679	6

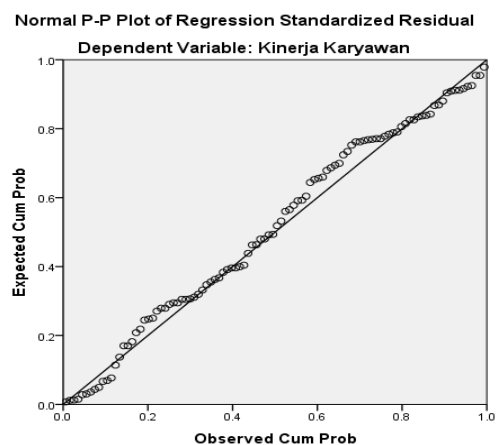
#### 3. Variabel Kinerja Karyawan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,787	10

### Lampiran 2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas P-Plot





### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	41,4313725
	Std. Deviation	1,76854957
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,063
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## 2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	478,279	10	47,828	2,980	,003
		Linearity	225,299	1	225,299	14,035	,000
		Deviation from Linearity	252,980	9	28,109	1,751	,089
Within Groups			1460,741	91	16,052		
Total			1939,020	101			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	482,995	14	34,500	2,061	,022
		Linearity	190,490	1	190,490	11,382	,001
		Deviation from Linearity	292,505	13	22,500	1,344	,204
Within Groups			1456,025	87	16,736		
Total			1939,020	101			

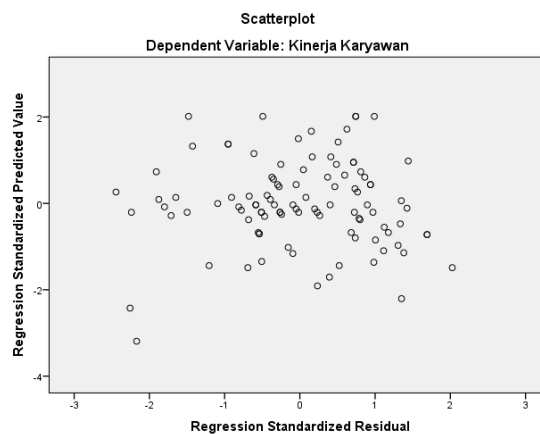
### 3. Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,899	1,113
Motivasi	,899	1,113

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 4. Uji Heteroskedastisitas



### 5. Uji Autokolerasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.404 <sup>a</sup>	.163	.146	40.491	1.754

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 2.5 Hasil Uji Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,359	3,693		6,867	,000
Kompensasi	,525	,190	,268	2,766	,007
Motivasi	,304	,130	,228	2,351	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 2.6 Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Hasil Uji T (Pengujian Secara Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,359	3,693		6,867	,000
Kompensasi	,525	,190	,268	2,766	,007
Motivasi	,304	,130	,228	2,351	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### 2. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	315,905	2	157,952	9,634	.000 <sup>b</sup>
Residual	1623,115	99	16,395		
Total	1939,020	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.404 <sup>a</sup>	.163	.146	40.491

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan