

PERSEMBAHAN

Laporan Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Kedua Orangtua saya, Kadar Ramadhani dan Susiyati, yang tidak pernah lelah berhenti memberikan perhatian, do'a dan kasih sayang untuk saya. Untuk adik saya satu-satunya Ahmad Ridwan yang selalu membantu saya dan untuk semua keluarga saya yang selalu mendukung saya dalam menuntut ilmu. Untuk Dosen Pembimbing Akademik saya Esti Handayani, SE., MM yang selalu memberikan masukan dan dukungan. Untuk teman-teman D3/4 STIE IPWIJA yang telah bersama-sama berjuang dari awal perkuliahan sampai saat ini. Serta untuk kekasih hati Wahyu Baskoro yang selalu membantu dan meluangkan waktu untuk berdiskusi bersama-sama dalam hal penyusunan skripsi ini.

TERIMA KASIH

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Hadidjah Rahmayati

NIM : 2015511004

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

Jakarta, 05 Agustus 2019

A 6000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL', '2019', '6000', and 'ENAM RIBURUPIAH'. The serial number '2019D17AFF936759231' is visible. The signature is in black ink and appears to be 'Hadidjah Rahmayati'.

Hadidjah Rahmayati
NIM: 2015511004

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : HADIDJAH RAHMAYATI
NIM : 2015511004
Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CEPI MOVING

Jakarta, 05 Agustus 2019

Dosen Pembimbing,



Muh. Ali Maskuri, SE., MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CEPI MOVING**



HADIDJAH RAHMAYATI

2015511004

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Kamis tanggal 22 bulan Agustus tahun 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|--|---|
| 1. <u>Dra. Siti Mahmudah, MM</u>
Ketua | <u>td tangan.....</u>
Tanggal: 22 Agustus 2019 |
| 2. <u>Dra. Siti Laela, MM</u>
Anggota | <u>td tangan.....</u>
Tanggal: 22 Agustus 2019 |
| 3. <u>Muh. Ali Maskuri, SE., MM</u>
Anggota | <u>td tangan.....</u>
Tanggal: 22 Agustus 2019 |

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM

Tanggal: 22 Agustus 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving (2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang dilakukan pada PT. Cepi Moving dengan mengambil 70 karyawan sebagai sampel penelitian yang menggunakan sampel jenuh dengan margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuseioner tertutup dengan lima skala penilaian dari sangat setuju sampai dengan tidak setuju. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat uji-t dan uji-F.

Penelitian ini menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: (1) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig t 0,192 > 0,05 maka H_{1o} diterima dan H_{1a} ditolak; (2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig t 0,000 < 0,05 maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima.

Kata kunci:

Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine: (1) The Effect of Motivation on Employee Performance at PT. Cepi Moving (2) The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Cepi Moving.

This research is a research using a quantitative approach. Research conducted at PT. Cepi Moving by taking 70 employees as a research sample using saturated samples with a 5% error margin. Data retrieval is done with a closed questionnaire instrument with five rating scales from very agree to disagree. The analytical method used is multiple linear regression analysis while hypothesis testing is done by looking at the t-test and the F-test.

The study produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: (1) Motivation has an effect on employee performance. This result is proven based on the result of hypothesis testing that the Sig t value is $0,192 > 0,05$ the H_{1o} is accepted and H_{1a} is rejected; (2) Compensation affects employee performance. This result is proven based on the results of hypothesis testing that the Sig t value is $0,000 < 0,05$ then H_{2o} is rejected and H_{2a} is accepted.

Keywords:

Motivation, Compensation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Skripsi ini dapat tersusun dalam melengkap tugas akhir menyelesaikan Program Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CEPI MOVING”

Dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua yang terlibat dalam mendorong dan membantu penulis dalam pelaksanaan penyusunan skripsi, khususnya kepada yang terhormat :

1. Muh. Ali Maskuri, SE, MM, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Pimpinan dan staff PT. Cepi Moving yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

6. Orang tua dan seluruh keluarga saya yang telah mendukung serta seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta kelas D3/4 khususnya Wahyu Baskoro yang telah meluangkan waktu untuk berdiskusi tentang penyusunan skripsi ini.

Untuk semua bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran maupun kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Jakarta, 05 Agustus 2019

Hadidjah Rahmayati

DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	i
SURAT PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan Skripsi	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	10
2.1.2. Motivasi.....	14
2.1.3. Kompensasi	21
2.1.4. Kinerja Karyawan	30
2.2. Penelitian Terdahulu	35
2.3. Kerangka Pemikiran	37
2.4. Hipotesis Penelitian.....	39

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.2. Desain Penelitian	40
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	42
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	43
3.5. Metode Pengumpulan Data	44
3.6. Instrumentasi Variabel.....	44
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	45
3.7.1. Metode Analisis.....	45
3.7.2. Pengujian Hipotesis.....	48

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	51
4.1.1. Gambaran Umum	51
4.1.2. Karakteristik Responden	55
4.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	61
4.1.4. Analisis Data	64
4.1.5. Pengujian Hipotesis.....	71
4.2. Pembahasan	72

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja PT. Cepi Moving 2015-2018.....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1. Rencana Penelitian.....	40
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel	42
Tabel 4.1. Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2. Usia	56
Tabel 4.3. Pendidikan.....	57
Tabel 4.4. Status.....	58
Tabel 4.5. Penghasilan	59
Tabel 4.6. Lama Bekerja	60
Table 4.7. Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas	63
Table 4.11 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.13. Uji Multikolinearitas	66
Table 4.14. Uji Autokorelasi.....	67
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi (R^2).....	69
Tabel 4.16. ANOVA	69
Tabel 4.17. Koefisien.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	37
Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1. Struktur Umum PT. Cepi Moving.....	54
Gambar 4.2. Jenis Kelamin	55
Gambar 4.3. Usia.....	56
Gambar 4.4. Pendidikan	57
Gambar 4.5. Status	58
Gambar 4.6. Penghasilan.....	59
Gambar 4.7. Lama Bekerja	60
Gambar 4.8. Uji Normalitas	65
Gambar 4.9. Uji Heteroskedastisitas	68
Gambar 4.10. Rangkuman Hasil Nilai	73

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian	80
LAMPIRAN 2. Data Tabulasi Kuesioner	85
LAMPIRAN 3. Karakteristik Responden	90
LAMPIRAN 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	94
LAMPIRAN 5. Uji Asumsi.....	97
LAMPIRAN 6. Nilai Tabel.....	100

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini banyak sekali perubahan-perubahan yang terjadi khususnya perubahan yang sangat pesat dan mempengaruhi banyak hal yang terjadi pada sektor perekonomian Indonesia yang akan membawa dampak cukup besar terhadap perusahaan yang ada di Indonesia baik dalam bentuk perusahaan perdagangan, manufaktur, ataupun dalam bidang jasa. Pada dasarnya setiap perusahaan harus tetap dituntut untuk efektif dalam pengelolaan perusahaannya, karena bila tidak demikian perusahaan itu tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain atau tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Yuniarto (2014)

Karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Perusahaan itu sendiri dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Untuk menghadapi tantangan dan kesulitan tersebut maka dalam menciptakan kinerja karyawan adalah tidak mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi.

Kegiatan yang ada, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan atau cita-cita yang di inginkan perusahaan. Hal yang sedikit sulit di lakukan oleh manajer adalah bagaimana mengatur karyawan, karena setiap karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda. Sumber daya manusia yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam pencapaian kinerja suatu perusahaan. Hasibuan (2012:1).

Perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan perusahaan. Dan bagi perusahaan keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan cara melalui pembentukan mental bekerja yang baik, memberikan pelatihan, memberikan intensif atau kompensasi, dan membuat karyawan bersikap loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang merupakan aset suatu perusahaan yang sangat berperan dalam memajukan perusahaan dan pencapaian visi serta yang akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan

perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga akan mencapai tujuan secara bersama-sama. Ariyanti (2016)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tidak adanya dorongan dan semangat yang diciptakan perusahaan, kurangnya sistem dalam bekerja, kurangnya fasilitas, infrastruktur yang di berikan perusahaan untuk karyawannya dan tidak adil atau tidak meratanya pembagian insentif atau upah yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Dan cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin dan diiringi dengan pemberian kompensasi merupakan hak para karyawan itu sendiri dan kewajiban dari pihak perusahaan dengan tujuan sebagai pendorong terhadap kinerja karyawan untuk lebih efektif dalam bekerja. Apabila karyawan yang memiliki motivasi yang rendah cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Realita yang sering terjadi dalam beberapa perusahaan dan organisasi lainnya, sehingga menimbulkan permasalahan seperti kurangnya motivasi kerja karyawan sehingga karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan juga merasa tidak puas dalam pemberian gaji sehingga dapat merugikan perusahaan tersebut. Kasenda (2013).

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan bagian yang sangat penting, khususnya yang terjadi pada PT. Cepi Moving. PT. Cepi Moving ini merupakan salah satu perusahaan ekspedisi yang berlokasi di Cipondoh, Tangerang-Banten yang berdiri di bidang jasa dengan jasa packing, jasa pemindahan barang dan jasa pengiriman barang antar kota dan antar provinsi di Indonesia. Namun, terdapat permasalahan yaitu berdasarkan studi sementara peneliti ditemukan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan beberapa hal.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan terdapat suatu permasalahan yang dirasakan karyawan seperti mengenai pemberian dorongan, semangat bekerja, yang mengarah kepada kurangnya motivasi yang di berikan perusahaan terhadap karyawan PT. Cepi Moving. Dan juga pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan PT. Cepi Moving adalah dengan berupa imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah. Namun

dalam pelaksanaannya, pemberian motivasi dan kompensasi tersebut masih menyimpan masalah yaitu tidak diberikan dorongan yang kuat sehingga karyawan merasa tidak termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya dan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut. Kedua permasalahan tersebut yang akan berpengaruh pada kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan rencana.

Sehubungan dengan hal diatas dengan melihat pentingnya kinerja karyawan untuk perusahaan dan hasil dari berbagai macam sumber dan penelitian yang sudah dilakukan terdapat perbedaan antara peneliti satu dengan yang lainnya, sehingga penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai hal tersebut khususnya yang terjadi pada PT. Cepi Moving. Perusahaan ini mengalami perubahan kinerja yang tidak tetap dimana hal tersebut terbukti dalam tabel berikut :

Tabel 1.1.
Penilaian Kinerja PT. Cepi Moving 2015-2018

Tahun	Nilai	Kategori
2015	75	Baik
2016	70	Cukup
2017	80	Baik
2018	85	Baik

Sumber PT Cepi Moving 2015-2018

Keterangan: < 50 = Kurang
50-70 = Cukup
> 70 = Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Cepi Moving pada tahun 2015-2018 mengalami

banyak perubahan yang terjadi sehingga peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan diatas dan perubahan penilain yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui beberapa faktor yang berpengaruh dengan motivasi, kompensasi pada kinerja karyawan dan diperoleh hasil yang beragam seperti penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) disimpulkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Medi Prakoso (2016) yang dilakukan pada Percetakan ART Studio Jakarta disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firziyanah Utami (2014) pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok yang mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan keadaan seperti itulah yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan proposal yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CEPI MOVING”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan Motivasi dan Kompensasi dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Cepi Moving.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

BAB 1 Merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 Merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 3 Merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data yang menggunakan analisis Statistik dibantu dengan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

BAB 4 Merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum di PT. Cepi Moving, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB 5 Merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1. Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang mengarah kepada ketenagaan kerja yang dimiliki oleh individu yang dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan dan cita-cita yang ingin dicapai secara bersama. Suatu pemanfaatan yang dimiliki sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan konsekuensinya para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan dengan adanya pendayagunaan SDM di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi yang terkait dengan manajemen sdm itu sendiri seperti penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, memberikan kompensasi dengan kesejahteraan atau pemberian insentif terhadap karyawan, motivasi terhadap karyawan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan di ikuti dengan sikap loyalitas dalam pekerjaan serta melibatkan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Marwansyah (2010:3).

Hasibuan (2013) mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat”. Manajemen SDM melibatkan semua keputusan dan praktek

manajemen yang mempengaruhi secara langsung yang sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen khususnya dalam sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang berperan dalam hal merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengendalikan jalannya suatu kegiatan organisasi agar kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.1.2. Fungsi MSDM

Agar tujuan perusahaan atau sebuah organisasi bisa tercapai perlu mengetahui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Malayu Hasibuan (2012:21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan (*human resources planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. 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. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

Pengintegrasian merupakan hal yang dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Dari seluruh penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa terdapat kaitan satu sama lain antara fungsi-fungsi pada aktivitas-aktivitas fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan serta kaitan tersebut terjadi secara berurutan tahap demi tahap membentuk suatu kesatuan yang membantu perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya manusiannya.

2.1.2. Motivasi

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan

organisasi. Seorang tenaga kerja bisa saja menjalankan pekerjaan dengan baik mungkin juga tidak hal itu lah yang menjadi salah satu tugas bagi seorang pemimpin untuk bisa memberikan motivasi atau dorongan kepada karaywannya agar bisa bekerja sesuai dengan tugas nya masing-masing sehingga pekerjaan tersebut bisa dijalankan dengan baik.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, sedangkan menurut Robbin dan Stephen (2007:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan dengan upaya yang berkualitas.

Juliningrum dan Sudiro (2013) juga mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan pekerjaan. Pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh

pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Murti dan Srimulyani (2013:1) juga menyatakan bahwa motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

2.1.2.1. Teori Motivasi

Teori motivasi dibagi menjadi dua dorongan:

1. Motivasi Sebagai Dorongan Internal

Menurut Badeni (2013, p.78) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang searah dengan pandangan bahwa motivasi sebagai dorongan dari dalam yaitu:

1) Teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow, manusia dimotivasi untuk memuaskan kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.

2) Teori X dan Y

Manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu jenis manusia yang termasuk jenis X dan Y. Masing-masing memiliki karakteristik tertentu:

a) Manusia jenis X:

Orang dengan tipe ini tidak menyukai kerja dan selalu ingin menghindari pekerjaan dan tanggung jawab apabila mungkin. Tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman agar berprestasi atau mencapai

tujuan. Tidak punya inisiatif, senang diarahkan. Bila dikaitkan dengan teori kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X, termasuk memiliki hierarki kebutuhan tingkat rendah.

b) Manusia jenis Y:

Orang dengan tipe ini menunjukkan sifat yang senang bekerja, mempunyai inisiatif dan tidak senang diarahkan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan. Tipe manusia Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

3) *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa (*Need for power*) yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*) yaitu kebutuhan untuk disukai dan mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4) *Teori Dua Faktor (Motivation-Hygiene-Theory)*

Suatu pekerjaan berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri contohnya mengajar, mengkoordinasi suatu kegiatan, dan lain-lain yang disebut job content dan aspek yang berkaitan dengan

pekerjaan contohnya gaji, kebijaksanaan perusahaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut job context.

2. Motivasi Sebagai Dorongan Eksternal

Menurut Badeni (2013) ada beberapa model motivasi yang semata-mata dipengaruhi oleh tuntutan kebutuhan yang bersifat internal tetapi dipengaruhi oleh apa yang dipelajari, sesuai dengan pandangan di atas meliputi:

1) Teori harapan

Kecenderungan bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu penghargaan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut.

Motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor atau situasi yaitu:

- a. Hubungan antara tingkat usaha dengan kinerja.
- b. Hubungan antara kinerja dengan ganjaran.
- c. Hubungan ganjaran dengan tujuan pribadi.

2) Teori Keseimbangan atau Keadilan

Karyawan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan dengan karyawan lain, berespon untuk menghapuskan ketidakadilan.

3) Teori Penguatan

Faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adalah imbalan yang akan diterima dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

4) Teori Penetapan Tujuan

Tujuan spesifik dan sulit menghantarkan ke kinerja yang lebih tinggi.

Pekerjaan yang dapat memotivasi adalah pekerjaan yang tingkat kesulitannya sedang, jelas, dan diterima oleh pelaksana.

2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi yang dapat digunakan agar karyawan memiliki semangat dan gairah dalam bekerja Alex dalam (Sigit:2010) antara lain:

- Kepemimpinan
- Komunikasi
- Menciptakan suasana santai
- Beri kesempatan mereka untuk maju
- Rasa aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- Usaha para karyawan untuk mempunyai legalitas
- Sekali-sekali karyawan perlu diajak berunding
- Terciptanya tantangan

2.1.2.3. Membangun Motivasi

Menurut Wibowo (2014:324) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu:

1. Menilai sikap

Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan

akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

2. Menjadi manajer yang baik

Manajer yang baik mempunyai karakteristik: mempunyai komitmen bekerja, berkolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada teman sekerja, menghindari 'politik kantor'.

3. Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antar manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan dan apa yang mau diketahui manajer dengan bawahan.

4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan

Setiap manajer dan bawahan yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan 'budaya tidak menyalahkan'.

5. Memenangkan kerja sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer pada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

6. Mendorong inisiatif

Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak yang diharapkan orang, semakin banyak mereka memberi selama ada dukungan.

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005, p.175) adalah sebagai berikut:

1. Kemauan
2. Keterampilan
3. Kewajiban
4. Membentuk Keahlian
5. Tanggung Jawab

2.1.3. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Mathis dan Jackson (2012). Besarnya balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tergantung dengan kinerja karyawannya, kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi 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 dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Handoko (2011) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Selain itu dalam buku Hasibuan (2013) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

- 1) Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
- 2) Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

1. Menurut Bejo Siswanto (2010) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
2. Menurut Dessler (2007) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
3. Menurut Hani Handoko (2012) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.1.3.1. Bentuk Kompensasi

Menurut Handoko (2012), kompensasi dibagi menjadi :

- 1) Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan berupa:

1. Upah dan Gaji

Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) digunakan bagi karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik atau turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Insentif

Insentif dapat berupa tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi. insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan agar terciptanya suatu dorongan dengan tujuan untuk memberikan tanggungjawab, untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Contohnya berupa; bonus, promosi, piagam penghargaan, promosi jabatan.

3. Tunjangan

Tunjangan karyawan adalah pembayaran (*payments*) dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Seperti tunjangan hari tua (pensiun), asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah tunjangan-tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan, seperti sarana ibadah, tempat parkir, pakaian dinas, ruang kerja, sarana transportasi, dan bisa juga berupa rumah dinas.

- 2) Kompensasi tidak langsung, merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Contohnya seperti ; Istirahat, cuti sakit, cuti liburan, cuti melahirkan, wamil, program pelayanan karyawan, program rekreasi, beasiswa pendidikan dan fasilitas pembelian.

2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi:

1. Penawaran dan permintaan kerja

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

lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat buruh/organisasi perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

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

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Apabila seseorang/karyawan memiliki pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama, maka kecakapan serta keterampilannya lebih baik sehingga kompensasi akan semakin besar.

9. Kondisi perekonomian nasional

Tingkat upah/kompensasi akan semakin besar jika perekonomian nasional sedang maju karena mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika suatu negara/daerah yang terdapat banyak penganggur (*disqualified unemployment*) perekonomiannya kurang maju dan tingkat upah biasanya cenderung rendah.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Tingkat upah/kompensasinya yang besar juga dipengaruhi oleh jenis dan sifat pekerjaan, misalkan pekerjaan yang mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian di suatu bidang untuk mengerjakannya. Tetapi jika pekerjaan tersebut mudah dan resikonya kecil biasanya tingkat kompensasi/upah akan semakin rendah.

2.1.3.3. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut (Hasibuan, 2013:121) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualifield untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
5. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
6. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

7. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

2.1.3.4. Manfaat Kompensasi

Manfaat pemberian kompensasi dalam organisasi/perusahaan:

1. Sebagai transaksi ekonomi, dengan adanya kompensasi terhadap karyawan, organisasi akan berproduksi lebih banyak dengan kualitas lebih baik. Sedangkan karyawan mendapatkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Sebagai transaksi psikologi, Pekerjaan menggambarkan kontrak psikologi antara manusia dengan organisasi dimana individu menukarkan beberapa tipe perilaku yang diinginkan organisasi bagi bayaran dan sumber kepuasan lainnya.
3. Sebagai transaksi sosial, Kompensasi menggambarkan transaksi sosial karena organisasi merupakan kumpulan orang dan pekerjaan merupakan sesuatu yang penting dalam hubungan antar individu dan organisasi.
4. Sebagai transaksi politik, Kompensasi menggambarkan transaksi politik karena menyangkut penggunaan kekuatan dan pengaruh.
5. Sebagai transaksi etika, Kompensasi menggambarkan transaksi etis dalam istilah kompensasi yang berkeadilan bagi orang dan pekerja.

2.1.3.5. Indikator Kompensasi

Beberapa indikator kompensasi menurut Veithzal Rivai (2011:357) adalah sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji
2. Tunjangan
3. Fasilitas
4. Intensif
5. Asuransi

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja). Kinerja itu sendiri merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Beberapa pengertian kinerja menurut para ahli:

- a. Hasibuan (2010), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
- b. Cash dan Fischer (2014), mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi, rencana kompensasi, sistem komunikasi, gaya manajerial, struktur organisasi, kebijakan dan prosedur.
- c. Brahmasari (2008), mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.
- d. Tika (2010) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu.
- e. Hani Handoko (2013) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

- f. Gomes (2008) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
- g. Sopiah (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik.

Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan

organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

2.1.4.2. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Handoko (2011:135), mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Henry Simamora (2012) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

2.1.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas sebagai berikut:

- a) Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:206) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Disiplin
4. Efektifitas
5. Kemandirian

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Murty dan Hudiwinarsih (2012)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	Menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur atau path analysis dengan metode yang digunakan melalui kuesioner	Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.	Wijaya dan Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama	Menggunakan analisis regresi dan analisis jalur atau path analysis dengan penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel, metode penambilan sampel yang digunakan adalah sensus dan menggunakan sampel jenuh	Motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi
3.	Brendi Wijaya (2016)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Divisi Marketing Universitas XYZ di Jakarta Utara	Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur atau path analysis.	Hasil penelitian uji f dan uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi yang dimoderasi Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan
4.	Haryono (2009)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan	Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan metode analisis jalur atau path analysis	Karakteristik pekerjaan dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Karakteristik pekerjaan dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening

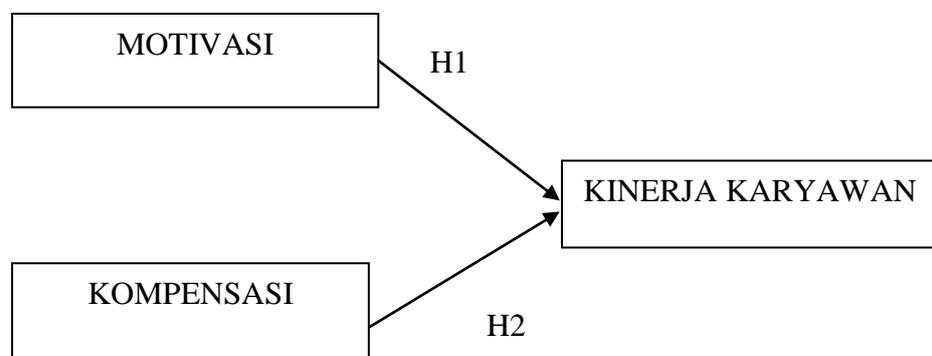
		Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang)		
5.	Kasenda (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado	Analisis regresi linier berganda dengan dengan nilai thitung > ttabel dan Uji F dengan Uji t	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel dengan tingkat signifikan > α . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran



1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Juliningrum dan Sudiro (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Lita Lestari (2016) disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012) disimpulkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta sama halnya dengan penelitian yang di lakukan Ririvega Kasenda (2013) disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Murty dan Gunasti (2012) Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas jasa dan pekerjaan yang mereka lakukan dalam suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan Medi Prakoso (2016) pada Percetakan ART Studio Jakarta disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Haryono (2009) disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Serta sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Brendi Wijaya (2016) Hasil penelitian uji f dan uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi yang dimoderasi Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan

2.4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving
2. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Cepi Moving. Penelitian ini dilaksanakan selama 3(tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.

Rencana Penelitian

Kegiatan	Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■										
Penyusunan Proposal			■	■								
Pengumpulan Data					■	■	■	■				
Analisis Data							■	■	■	■		
Pelaporan										■	■	■

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Motivasi dengan simbol X_1 dan variabel independen kedua yaitu Kompensasi dengan simbol X_2 .

Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y. Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R square dengan uji F (Sig. F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b1 untuk koefisien regresi X_1 terhadap Y dan b2 untuk koefisien regresi X_2 terhadap Y).

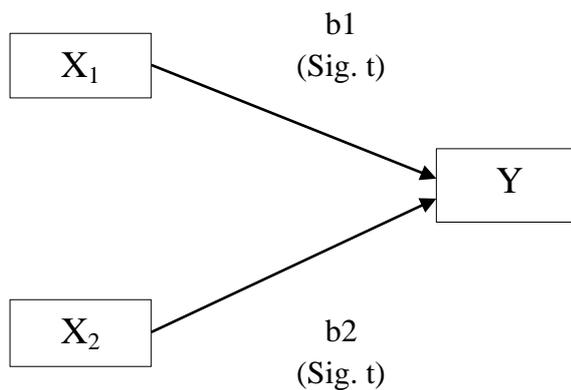
Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1.

Kerangka Pemikiran

R^2 ; (Sig. F)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



3.3. Operasionalisasi Variabel

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

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
<p>Motivasi (X_1)</p> <p>Motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan pekerjaan menurut Juliningrum dan Sudiro (2013).</p>	<p>1) Kemauan</p> <p>2) Keterampilan</p> <p>3) Kewajiban</p> <p>4) Membentuk Keahlian</p> <p>5) Tanggung Jawab</p>	Likert	<p>1, 2, 3, 4,</p> <p>5, 6, 7, 8,</p> <p>9, 10</p>
<p>Kompensasi (X_2)</p> <p>Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas jasa dan pekerjaan yang mereka lakukan dalam suatu perusahaan menurut Murty dan Gunasti (2012).</p>	<p>1) Upah dan Gaji</p> <p>2) Tunjangan</p> <p>3) Fasilitas</p> <p>4) Insentif</p> <p>5) Asuransi</p>	Likert	<p>1, 2, 3, 4,</p> <p>5, 6, 7, 8,</p> <p>9, 10</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja (Performance) adalah suatu hasil kerja atau pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan,</p>	<p>1) Kualiatas</p> <p>2) Kuantitas</p> <p>3) Disiplin</p> <p>4) Efektifitas</p> <p>5) Kemandirian</p>	Likert	<p>1, 2, 3, 4,</p> <p>5, 6, 7, 8,</p> <p>9, 10</p>

atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi dan sesuai dengan moral maupun etika menurut Brahmasari (2008).			
---	--	--	--

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Cepi Moving yaitu sejumlah 70 responden.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai presentase dari seluruh populasi. Untuk menentukan besarnya sampel harus mengetahui berapa besarnya populasi yang ada. Menurut Arikunto (2002:112) Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya dalam mengambil sampel yaitu sejumlah populasi yang ada. Penulis mengambil semua populasi untuk di jadikan sampel dan sampel ini dinamakan sampel jenuh. Karena populasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sejumlah 70 responden yang bekerja pada PT. Cepi Moving.

3.5. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas karyawan baik di kantor PT. Cepi Moving maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
2. Angket (Kuesioner), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, kompensasi dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala likert Adjectif sebanyak 1-5 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 5 untuk jawaban yang sangat positif.

3.6. Instrumentasi Variabel

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

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $>$ 0,3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas,

autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil

pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Kompensasi}$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1 = \text{Koefisien Regresi Motivasi}$$

b_2 = Koefisien Regresi Kompensasi

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cepi Moving. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cepi Moving.
- Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh

Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cepi Moving.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cepi Moving. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cepi Moving.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cepi Moving.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cepi Moving.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig t $< \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cepi Moving.
- Jika Sig t $> \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cepi Movng.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum

1) Gambaran Umum PT. Cepi Moving

Nama Perusahaan : PT. Cepi Moving

Berdiri : Januari 1991

Alamat : Jl. Bulak Kinung Kavling DPR, Kenanga Blok B
No. 28, Cipondoh, Kota Tangerang, Banten
(15146)

No. Tlp : (021) 384 7764 / (021) 352 1334

Fax : (021) 352 1334 / (021) 350 7519

E-mail : cep cargo@yahoo.com

Pemegang Saham : 1. Bambang Harmanto (Direktur Utama)
2. Darmiati

Jumlah Karyawan : ± 70

2) Sejarah Singkat

PT. Catur Eka Purcanga Indah (PT. Cepi Moving) didirikan atas inisiatif empat orang bersaudara yaitu Bapak Bambang Harmanto, Bapak Budi Sampurno, Bapak Hartono, dan Bapak Soegiyono. Di daftarkan di Jakarta akta tanggal 21 Januari 1991 Nomor 14, dibuat di hadapan notaris Abu Yusuf S.H yang anggaran dasarnya telah mendapat pengesahan dari

Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat putusan tertanggal 7 Januari 1994 nomor c2-285 HT.01.01.th94.

Dengan bermodalkan ketekunan dan keinginan untuk mencapai penghasilan yang lebih baik, para pendiri memulai operasional perusahaan dengan 1 buah mobil carry terbuka dan 3 orang tenaga operasional. Karena pendiri adalah orang-orang yang cukup berpengalaman di bidangnya, juga di tunjang dengan pergaulan yang luas dan cara memasarkan jasa perusahaan yang sangat baik sehingga dapat meraih keuntungan 3 kali lipat dalam tahun pertamanya. Jasa pertama yang di dikerjakan adalah lokal moving kantor, yaitu berfokus pada pelayanan jasa pindahan kantor. Kemudian setelah kecukupan modal, perusahaan mulai memperluas usaha ke bidang pengangkutan domestic dengan mengadakan pembelian 2 buah mobil truk roda 4 khusus untuk penggunaan dalam kota. Layanan cargo yang di layani pada awalnya hanya sebatas wilayah Jakarta - Bogor - Tangerang - Bekasi.

Pada pertengahan tahun 1994, perusahaan telah menjadi perusahaan mover sejati dalam arti seluruh jasa mover telah menjadi lingkup usahanya dan di tunjang dengan dimilikinya agen-agen domestic maupun international yang cukup kompeten. Kemudian pada akhir tahun 1994, untuk memperkuat jaringan bisnis jasa yang dikerjakan khususnya dalam bidang cargo domestic, diadakanlah pertemuan silaturahmi dengan seluruh agen yang bersangkutan dengan PT. Cepi Moving yang berada diseluruh Nusantara, dan untuk mengenalkan visi dan misi perusahaan

Seiring dengan perjalanan panjangnya, PT. Cepi Moving mengadakan Rapat Umum Pemegang Saham yang menghasilkan beberapa perubahan dalam struktur kepemimpinan dimana Bapak Bambang Harmanto menjadi satu-satunya dewan komisaris dan Bapak Soegiyono sebagai kuasa hukum dari Ibu Darmiati. Sesuai dengan akta notaris nomor 22, di hadapan notaris Bapak Haryanto S.H pada tanggal 22 Desember 1999 dan Akta Perubahan Terakhir oleh notaris Bapak Subariati S.H nomor-01-tanggal 01 Juni 2001 sampai sekarang.

3) Visi

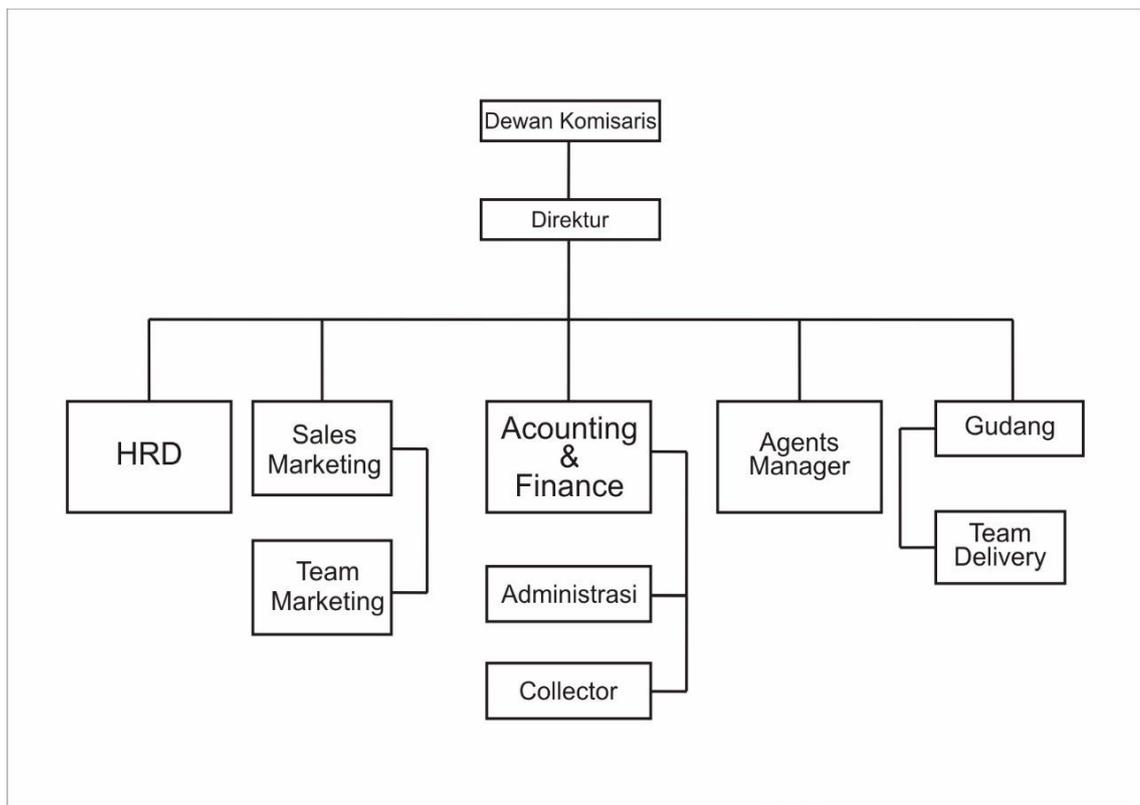
Menjadi perusahaan yang tangguh dan kredibel dalam menjalankan bisnis usaha yang mampu memberikan sumbangsih keuntungan yang sebesar besarnya bagi seluruh elemen yang berhubungan dengan perusahaan.

4) Misi

1. Menanamkan budi pekerti yang baik kepada seluruh karyawannya untuk mengedepankan profesionalisme yang bertanggung jawab
2. Bersikap adil dan penuh penghormatan kepada setiap pihak yang berhubungan dengan perusahaan
3. Mengupayakan sistem manajemen yang mudah, tidak berbelit-belit, luwes, disiplin tinggi dan penuh dengan suasana kekeluargaan
4. Bersikap tegas dan tidak pandang bulu terhadap setiap pelanggaran yang dapat menciptakan keretakan di lingkungan perusahaan
5. Menciptakan kondisi *win-win solution* terhadap setiap masalah yang di hadapi oleh perusahaan

5) Struktur Organisasi

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi



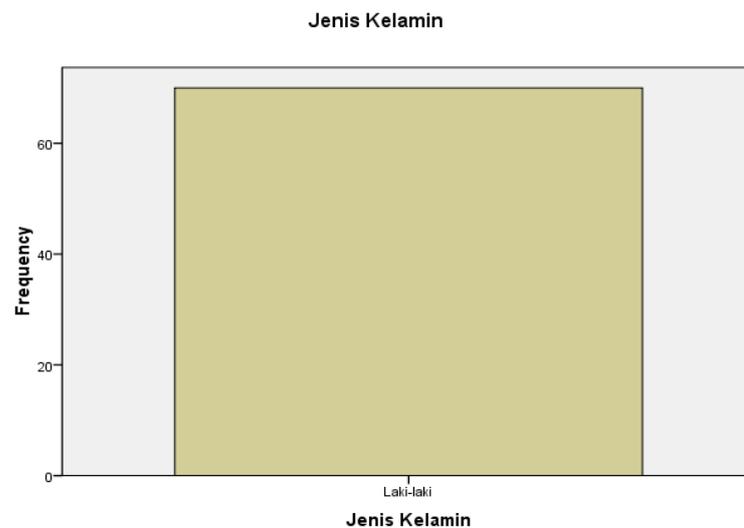
4.1.2. Karakteristik Responden

Penilaian ini dilakukan terhadap 70 orang karyawan pada PT. Cepi Moving sebagai responden penelitian, karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	70	100.0	100.0	100.0

Gambar 4.2.
Jenis Kelamin

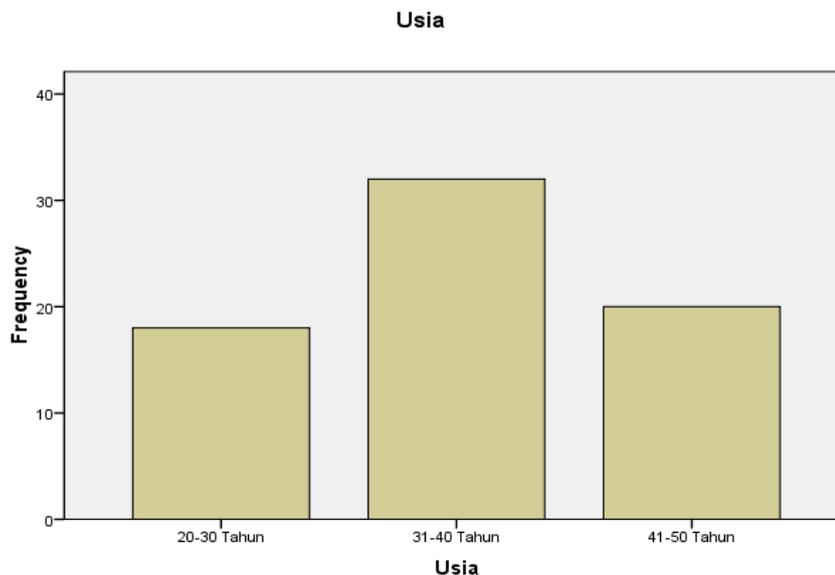


Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebesar 70 orang atau 100%.

Tabel 4.2.**Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	18	25.7	25.7	25.7
	31-40 Tahun	30	42.9	42.9	68.6
	41-50 Tahun	22	31.4	31.4	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Gambar 4.3.**Usia**

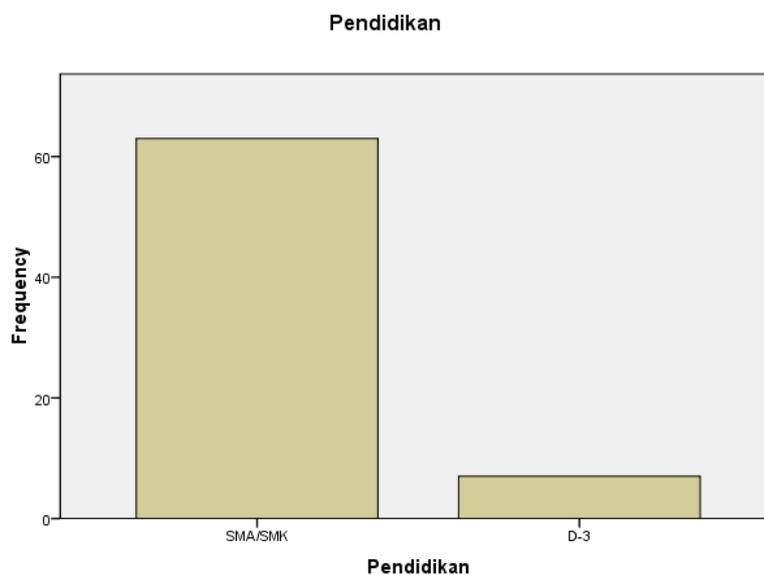
Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia yaitu yang berusia diantara 20-30 Tahun sebanyak 18 orang atau 25,7%, yang berusia diantara 31-40 Tahun sebanyak 30 orang atau 42,9% dan jumlah responden berumur diantara 41-50 Tahun sebanyak 22 orang atau 31,4%.

Tabel 4.3.
Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	63	90.0	90.0	90.0
	D-3	7	10.0	10.0	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Gambar 4.4.
Pendidikan

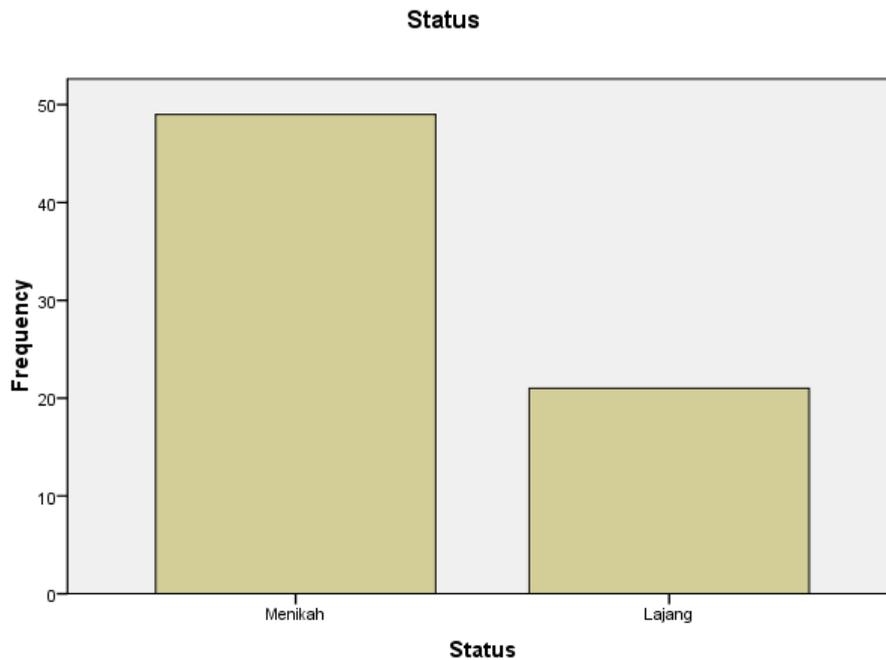


Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 63 orang atau 90%, sedangkan yang berpendidikan D-3 hanya sebanyak 7 orang atau 10%.

Tabel 4.4.**Status**

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	49	70.0	70.0	70.0
	Lajang	21	30.0	30.0	100.0
Total		70	100.0	100.0	

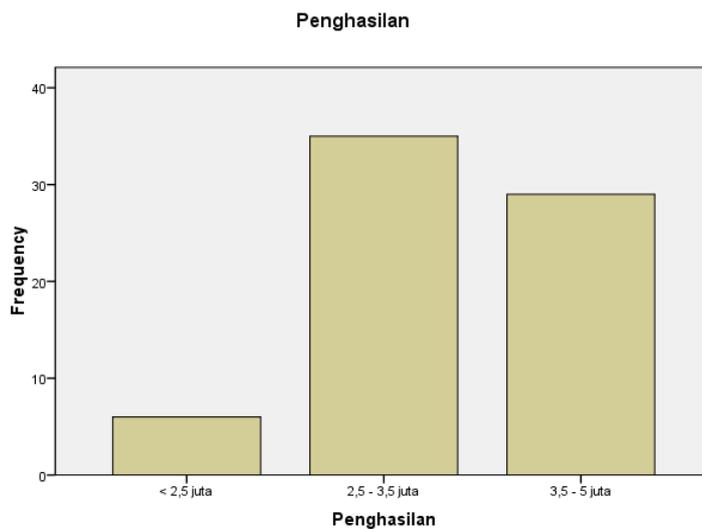
Gambar 4.5.**Status**

Sumber: Angket (data penelitian yang diolah, 2019)

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden yang berstatus menikah sebanyak 49 orang atau 70% dan yang berstatus lajang sebanyak 21 orang atau 30%.

Tabel 4.5.**Penghasilan**

		Penghasilan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2,5 juta	6	8.6	8.6	8.6
	2,5 - 3,5 juta	35	50.0	50.0	58.6
	3,5 - 5 juta	29	41.4	41.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

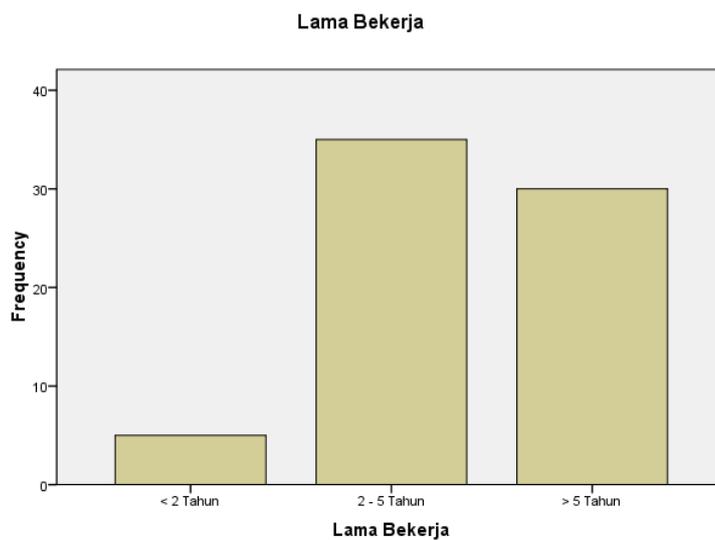
Gambar 4.6.**Penghasilan**

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan penghasilan yaitu yang berpenghasilan < 2,5 juta sebanyak 6 orang atau 8,6%, yang berpenghasilan diantara 2,5 – 3,5 juta sebanyak 35 orang atau 50% dan jumlah responden yang berpenghasilan diantara 3,5 – 5 juta sebanyak 29 orang atau 41,4%.

Tabel 4.6.**Lama Bekerja**

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	6	8.6	8.6	8.6
	2 - 5 Tahun	33	47.1	47.1	55.7
	> 5 Tahun	31	44.3	44.3	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Gambar 4.7.**Lama Bekerja**

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja yaitu yang lama bekerja < 2 Tahun sebanyak 6 orang atau 8,6%, yang lama bekerja diantara 2 – 5 Tahun sebanyak 33 orang atau 47,1% dan jumlah responden yang lama bekerja > 5 Tahun sebanyak 31 orang atau 44,3%.

4.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrument item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

- a. Data variabel Motivasi diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10. Validitas variabel Motivasi diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom *Corretd Item-Total Correlation*) hasil Output SPSS dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r \geq 0,235$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel Motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Motivasi mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,903 > 0,60$) maka variabel Motivasi dinyatakan reliabel.

Table 4.7.

Hasil Ui Validitas

No.	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X1.1	0,464	0,235	VALID
X1.2	0,500	0,235	VALID
X1.3	0,766	0,235	VALID
X1.4	0,749	0,235	VALID
X1.5	0,734	0,235	VALID
X1.6	0,738	0,235	VALID

X1.7	0,567	0,235	VALID
X1.8	0,673	0,235	VALID
X1.9	0,670	0,235	VALID
X1.10	0,768	0,235	VALID

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Tabel 4.8.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

- a. Data variabel Kompensasi diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.10. Validitas variabel Kompensasi diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom *Correlated Item-Total Correlation*) hasil Output SPSS dengan nilai r_{tabel} jika nilai $r > 0,235$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel Kompensasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Kompensasi mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,960 > 0,60$) maka variabel Kompensasi dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9.**Hasil Uji Validitas**

No.	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X2.1	0,884	0,235	VALID
X2.2	0,791	0,235	VALID
X2.3	0,660	0,235	VALID
X2.4	0,877	0,235	VALID
X2.5	0,812	0,235	VALID
X2.6	0,739	0,235	VALID
X2.7	0,744	0,235	VALID
X2.8	0,919	0,235	VALID
X2.9	0,897	0,235	VALID
X2.10	0,901	0,235	VALID

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Tabel 4.10.**Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	10

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

- a. Data variabel Kinerja diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.1 sampai dengan Y.10. Validitas variabel Kinerja diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil Output SPSS dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r \geq 0,235$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel Kinerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan

yang telah valid. Hasil uji variabel Kinerja mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,931 > 0,60$) maka variabel Kinerja dinyatakan reliabel.

Table 4.11.

Hasil Uji Validitas

No.	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Y.1	0,850	0,235	VALID
Y.2	0,799	0,235	VALID
Y.3	0,695	0,235	VALID
Y.4	0,840	0,235	VALID
Y.5	0,676	0,235	VALID
Y.6	0,683	0,235	VALID
Y.7	0,557	0,235	VALID
Y.8	0,709	0,235	VALID
Y.9	0,762	0,235	VALID
Y.10	0,766	0,235	VALID

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Tabel 4.12.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	10

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

4.1.4. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi yang menyarankan data harus berdistribusi normal, apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji t masih meragukan.

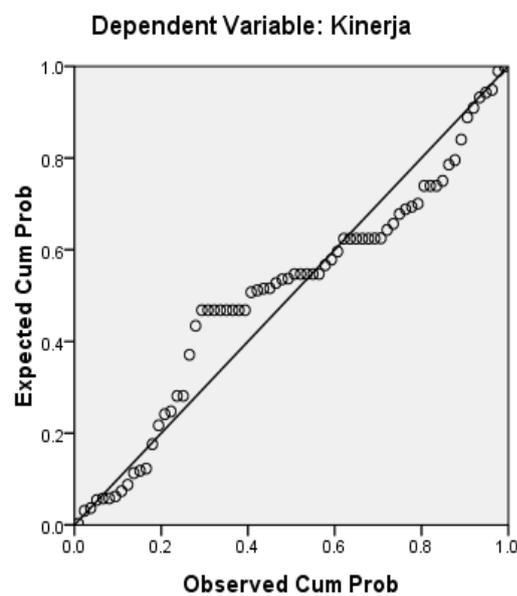
Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot

disekitar garis diagonal tidak menyimpang terlalu jauh dan mengikuti arah garis diagonal nya. Hal tersebut menunjukkan data yang ada sudah tidak mengalami kenaikan atau penurunan yang ekstrim yang menyebabkan grafik lebih miring ke kiri atau ke kanan. Kesimpulan dari hasil diatas adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar p-p plot berikut ini:

Gambar 4.8.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah 2019

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan yang lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel indeponden mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0,2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

Tabel 4.13.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.049	2.831		.724	.472		
Motivasi	.076	.058	.081	1.318	.192	.894	1.119
Kompensasi	.864	.062	.850	13.836	.000	.894	1.119

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0, Data yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel Kinerja Karyawan tidak terdapat gangguan masalah multikolinearitas. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai tolerance nya di atas 0,10 (niai tolerance

berkisar 0,894), begitu juga dengan nilai *value inflation faktor (VIF)* tidak ada yang diatas 10 (nilai VIF berkisar antara 1,119).

3. Uji Autokorelasi

Analisis nilai *Durbin-Watson* menurut tabel dibawah menghasilkan nilai sebesar 1,680, nilai *Durbin-Watson* berada pada rentang $1,65 < 1,680 < 2,35$ = yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Karena tidak terjadi autokorelasi hal ini berarti tidak autokorelasi antara variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan.

Table 4.14.

Uji AutoKorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.774	.767	3.045	1.680

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

4. Uji Heteroskedastisitas

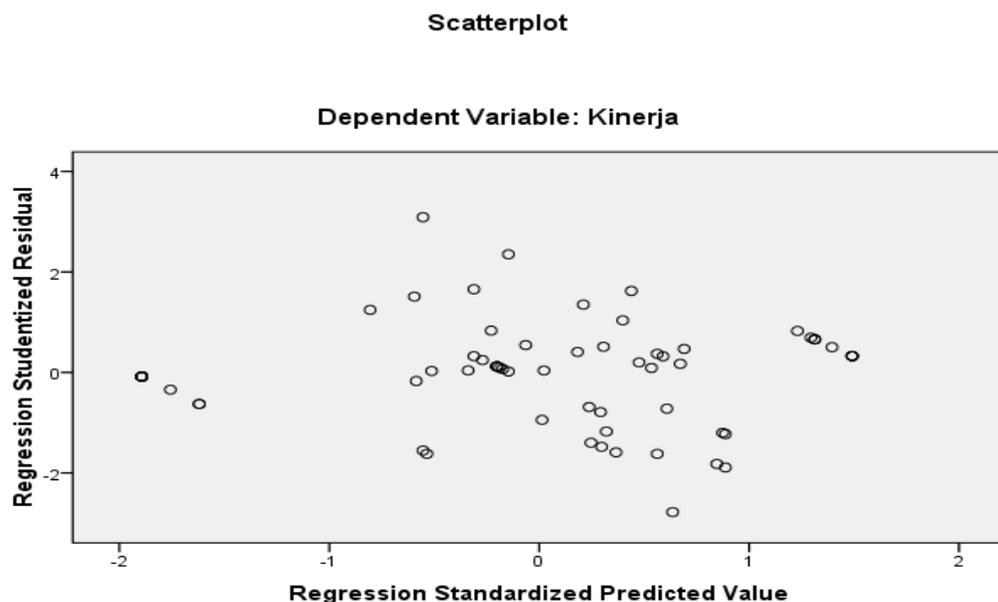
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafik yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Berdasarkan grafik *scatter plot* dibawah menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.9.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Setelah uji asumsi terpenuhi maka selanjutnya dilakukan uji analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi Adjusted R Square. Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.15.
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.767	3.045

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel model summary diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.774. Nilai $R^2 = 0.774$ menunjukkan bahwa X1 Motivasi dan X2 Kompensasi dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 77,4% variasi Y sedangkan 22,6% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.16.

ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2127.517	2	1063.758	114.704	.000 ^a
	Residual	621.355	67	9.274		
	Total	2748.871	69			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.17.

Koefisien

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.049	2.831		.724	.472
Motivasi	.076	.058	.081	1.318	.192
Kompensasi	.864	.062	.850	13.836	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat di susun model persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = 2,049 + 0,076x_1 + 0,864x_2$$

(0,192) (0.000)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 2,049$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,076$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,864$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dengan uji F untuk menunjukkan kelayakan data dari penelitian yang menjelaskan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: ada layak

Dari tabel anova di atas memiliki nilai probabilitas F sebesar 0,000. Karena nilai $\text{Sig } F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka model persamaan regresi pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada penelitian ini layak, sehingga diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan uji t . Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar $b_1 = 0,076$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 2,049 + 0,076X_1 + 0,864X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Motivasi (X1) sebesar = 0,192, oleh karena nilai Sig t 0,192 > 0,05 dan nilai $b_1 = 0$, maka H_{1o} diterima dan H_{1a} ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar $b_2 = 0.864$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 2,049 + 0,076X_1 + 0,864X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{2o} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Kompensasi (X2) sebesar = 0,000, oleh karena nilai Sig t 0,000 < 0,05 dan nilai $b_2 \neq 0$, maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.2. Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian,

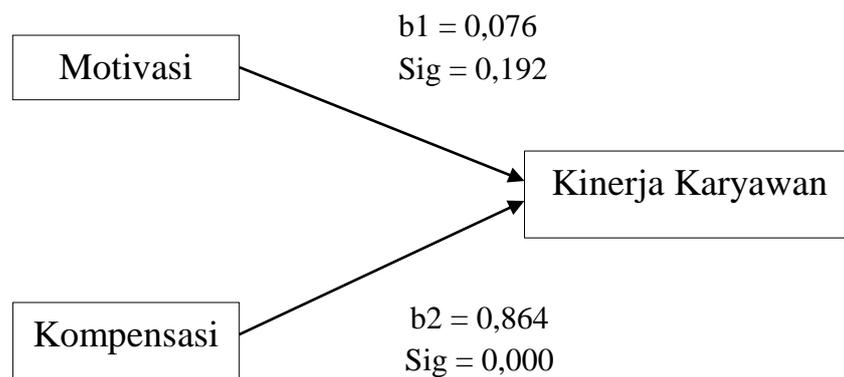
ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid dan reliabel. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan cenderung baik.

Gambar 4.10.

Rangkuman Hasil Nilai

$$R^2 = 0,774$$



Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi dan Kompensasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving. Penelitian ini melibatkan 70 orang responden karyawan pada PT. Cepi Moving. Kemudian untuk menguji keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 16.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Bahwa Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Wijaya dan Andreani (2015) penelitiannya mengatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hasil peneliti lainnya oleh Brendi Wijaya (2016) penelitiannya mengatakan bahwa variabel motivasi dan kompensasi yang dimoderasi lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Ririvega Kasenda (2013) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hasil peneliti lainnya oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) penelitiannya mengatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diambil kesimpulan mengenai Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig t 0,192 > 0,05 maka H_{1o} diterima dan H_{1a} ditolak. Oleh karena itu motivasi tidak dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Cepi Moving.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig t 0,000 < 0,05 maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima. Oleh karena itu kompensasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Cepi Moving.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang sebelumnya telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan atau atasan perusahaan pada PT. Cepi Moving untuk lebih memberikan motivasi kepada karyawan sebagai bentuk dorongan atau semangat dalam melakukan pekerjaan

sehingga kinerja karyawan pun akan meningkan dan kegiatan bekerja akan dilakukan semaksimal mungkin demi terwujudnya efektivitas dalam bekerja.

2. Mengingat pencapaian kompensasi dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi, maka diharapkan karyawan pada PT. Cepi Moving dapat mempertahankan pencapaian kerjanya dan kompensasi itu merupakan hak bagi karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk memberikan, sehingga perusahaan bisa lebih mengetahui kinerja karyawan itu sendiri bisa dikatakan baik apabila terpenuhi dalam pemberian gaji, insentif dan yang berupa kompensasi. Disarankan bagi peneliti lain yang mengkaji pokok permasalahan yang sama agar menggunakan indikator-indikator lain agar wawasan dan pengetahuan mengenai Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan semakin bertambah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. hlm 112. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ariyanti, Dina. (2016). *Pengaruh Kompensasi, motivasi dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Persero di Kecamatan Sumberlawang*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. p.78. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jilid 1 (Edisi 10). Jakarta: PT. Indeks.
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketiga. hlm 41. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Zuhad Ichyandin. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- _____. (2012). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. (2013). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. hlm 121. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliningrum, Emmy dan Achmad Sudiro. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 11 No. 4.
- Kasenda Ririvega. (2013). *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 3 hlm 853-859.
- Lestari, Lita. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber daya Mnusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. hlm 3. Bandung: Alfabeta.
- McClelland, David. (2009). *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Vol. 1 No. 1.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perusahaan Manufaktur Surabaya*. Jurnal Accounting Review. Vol. 2 No. 2 hlm 215-228.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Ahli Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanto, H dan Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. CV. Semarang: CV Agung.
- Prakoso, Medi. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi pertama. hlm 27. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Siswanto, Bedjo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung.
- Sopiah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ketiga belas. hlm 115-116. Bandung: CV Alfabeta.
- Susilo, Heru (2015). *Aspek Perilaku dan Imbalan atau Kompensasi*. (online), (<http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/04/Makalah-bab-6-Aspek-Perilakudan-Imbalan-atau-Kompensasi.pdf>). Diakses 22 Desember 2018.
- Tanjung, Vina. (2013). *Pengertian, Jenis, Tujuan, dan Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi*. (online), (<http://blogger-viens.blogspot.co.id/2013/01/kompensasi.html>). Diakses pada 22 Desember 2018.
- Tika, P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. hlm 121. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Utami, Firziyanah Mustika. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapura Omega Alpha Land Depok*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- _____. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal Agora. Vol.3 No.2 hlm 37-45. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Yuniarto, P. R. 2014. *Masalah Globalisasi di Indonesia Antara Kepentingan, Kebijakan dan tantangan*. Jurnal Kajian wilayah. Vol. 5 No. 1 hlm 67-95.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CEPI MOVING

KUESIONER

Diajukan Sebagai Salah satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

HADIDJAH RAHMAYATI

NIM: 2015511004

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2019**

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:
Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya SKRIPSI sebagai tugas akhir, saya melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepi Moving.**

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang tersedia dan mengisi seluruh pernyataan ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti.

HADIDJAH RAHMAYATI

Bagian A

Karakteristik Responden

Petunjuk Pengisian: Silahkan anda memberikan tanda *checkbox* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini.

1. Nama : (boleh tidak di isi)
2. Jenis kelamin :
 Laki-laki Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 SMP D-3 > S-1
 SMA/SMK S-1
5. Status :
6. Penghasilan :
 < 2,5 juta 3,5 – 5 juta
 2,5 – 3,5 juta > 5 juta
7. Lama Bekerja : Tahun

Bagian B

Petunjuk Pengisian: Silahkan anda memberikan tanda *checklist* (\surd) pada salah satu jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut anda.

Alternatif jawaban seperti berikut ini :

Pernyataan	Kode	Bobot
– Sangat Setuju	SS	5
– Setuju	S	4
– Cukup Setuju	CS	3
– Kurang Setuju	KS	2
– Tidak Setuju	TS	1

No.	Indikator Variabel	SS	S	CS	KS	TS
Motivasi (X1)						
1.	Anda bekerja dan berguna bagi perusahaan					
2.	Anda menikmati persaingan dalam bekerja					
3.	Anda dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan					
4.	Anda selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja					
5.	Anda selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan					
6.	Anda berusaha sangat keras untuk memperbaiki hasil kerja anda					
7.	Anda tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan					
8.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda					
9.	Setiap pekerjaan anda selalu dapat melaksanakannya dengan baik					
10.	Anda memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan anda					

No.	Indikator Variabel	SS	S	CS	KS	TS
Kompensasi (X2)						
1.	Anda menerima gaji setiap bulan					
2.	Besarnya gaji dan upah yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar					
3.	Tunjangan operational yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan					
4.	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai					
5.	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai					
6.	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor					
7.	Pemberian insentif telah dilakukan secara adil					
8.	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
9.	Anda merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
10.	Anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan					

No.	Indikator Variabel	SS	S	CS	KS	TS
Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
2.	Karyawan dapat bekerja melampaui target yang telah ditetapkan					
3.	Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
4.	Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
5.	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan					

6.	Kedisiplinan saya dalam bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7.	Anda selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8.	Karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					
9.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin					
10.	Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan					

17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	4	5	3	4	4	2	3	4	4	38
22	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	45
23	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
24	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	45
25	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	41
26	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
33	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	45
34	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
35	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	46
38	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
44	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
62	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42
63	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
64	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45

65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
70	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	45

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No Responden	No Butir Angket										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	44
2	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	40
3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	38
4	3	2	2	4	5	5	5	2	3	2	33
5	3	4	2	5	4	5	5	2	3	5	38
6	4	4	3	4	5	5	5	3	3	3	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	42
11	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
12	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
13	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	4	5	3	4	4	2	3	4	4	38
22	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	45
23	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
24	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	45
25	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	41
26	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
33	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	45
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
38	5	5	3	4	5	5	5	3	3	4	42

39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	3	2	2	4	5	5	5	2	3	2	33
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
44	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	42
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	3	4	5	5	5	3	3	3	39
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	40
49	4	4	3	4	5	5	5	3	3	3	39
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	46
53	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
54	4	5	3	5	5	5	5	3	4	5	42
55	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	42
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
62	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
63	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	42
64	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
70	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48

LAMPIRAN 3.

Karakteristik Responden

		Statistics					
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Status	Penghasilan	Lama Bekerja
N	Valid	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	70	100.0	100.0	100.0

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	18	25.7	25.7	25.7 71.4 100.0
	31-40 Tahun	32	45.7	45.7	
	41-50 Tahun	20	28.6	28.6	
	Total	70	100.0	100.0	

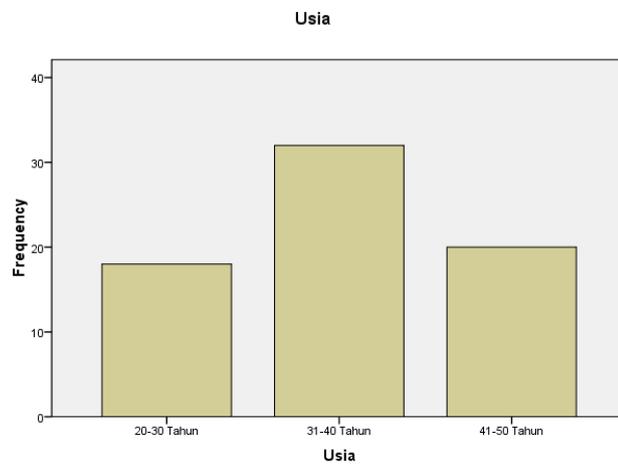
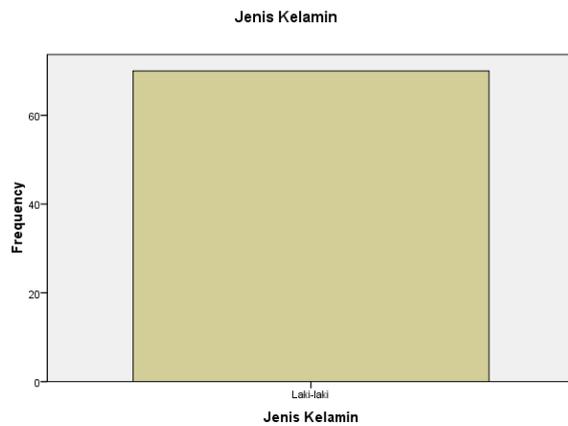
		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	63	90.0	90.0	90.0 100.0
	D-3	7	10.0	10.0	
	Total	70	100.0	100.0	

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	49	70.0	70.0	70.0 100.0
	Lajang	21	30.0	30.0	
	Total	70	100.0	100.0	

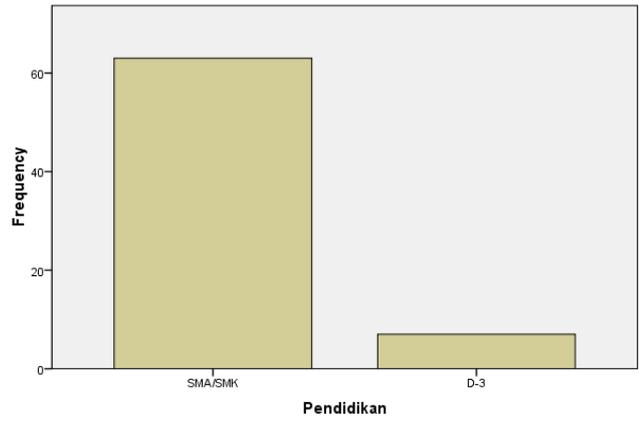
Penghasilan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2,5 juta	6	8.6	8.6	8.6
2,5 - 3,5 juta	35	50.0	50.0	58.6
3,5 - 5 juta	29	41.4	41.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Lama Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Tahun	5	7.1	7.1	7.1
2 - 5 Tahun	35	50.0	50.0	57.1
> 5 Tahun	30	42.9	42.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

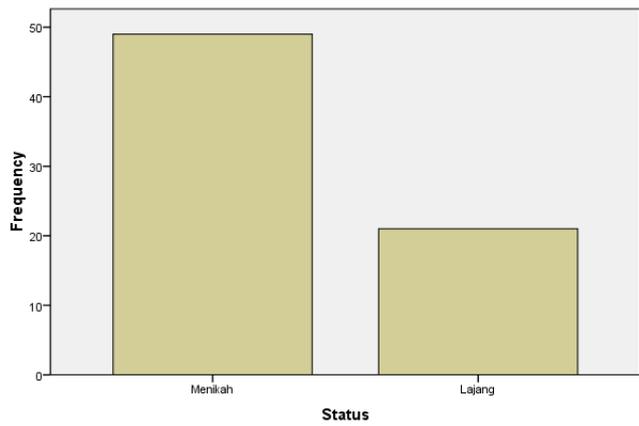
Bar Chart



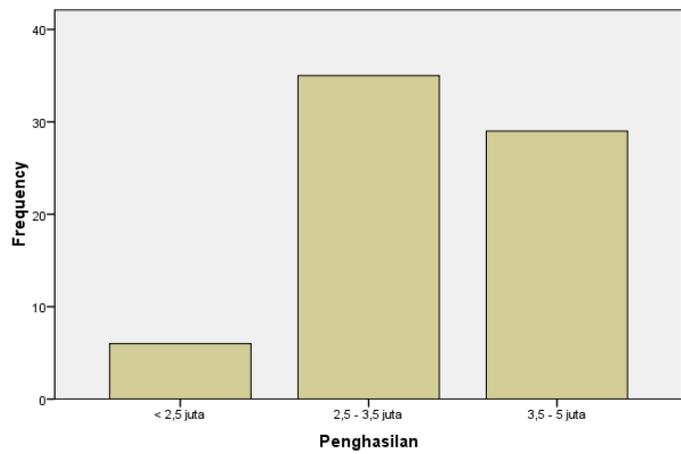
Pendidikan



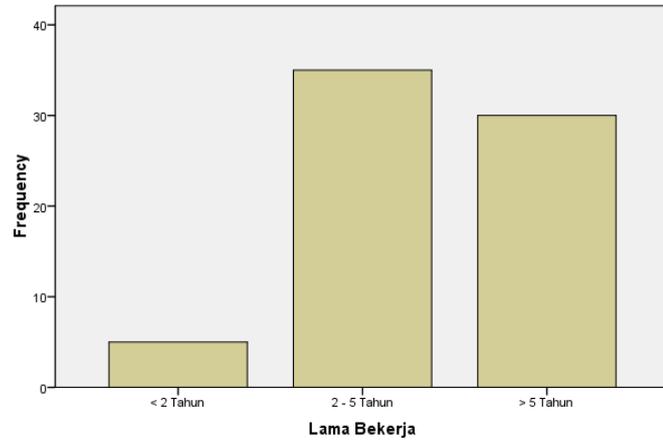
Status



Penghasilan



Lama Bekerja



LAMPIRAN 4.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

(X1) Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.53	39.093	.464	.905
X1.2	34.79	37.388	.500	.905
X1.3	34.66	35.823	.766	.886
X1.4	34.74	35.585	.749	.887
X1.5	34.47	36.688	.734	.889
X1.6	34.64	36.784	.738	.889
X1.7	35.14	37.342	.567	.899
X1.8	34.44	37.584	.673	.893
X1.9	34.30	37.025	.670	.893
X1.10	34.66	35.649	.768	.886

(X2) Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.20	31.293	.884	.953
X2.2	37.49	32.340	.791	.957
X2.3	37.51	32.630	.660	.962
X2.4	37.36	31.160	.877	.953
X2.5	37.43	32.219	.812	.956
X2.6	37.44	32.453	.739	.959
X2.7	37.47	32.224	.744	.959
X2.8	37.29	31.135	.919	.952
X2.9	37.16	31.091	.897	.952
X2.10	37.16	31.062	.901	.952

(Y) Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

Cases		N	%
	Valid	70	100.0
Excluded ^a	0	.0	
Total	70	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	10

Item-Total Statistics

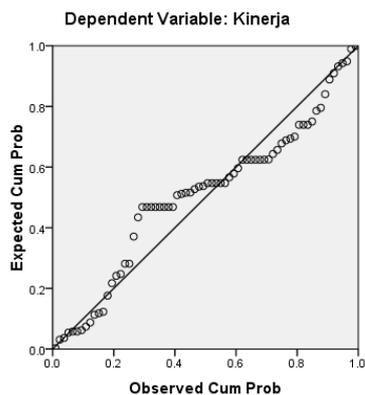
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	36.67	32.282	.850	.919
Y.2	36.67	31.586	.799	.921
Y.3	36.94	32.084	.695	.926
Y.4	36.51	32.022	.840	.919
Y.5	36.41	33.232	.676	.927
Y.6	36.37	33.106	.683	.927
Y.7	36.53	33.615	.557	.933
Y.8	37.00	32.087	.709	.925
Y.9	36.89	32.364	.762	.923
Y.10	36.81	31.835	.766	.922

LAMPIRAN 5.

Uji Asumsi

1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.049	2.831		.724	.472		
Motivasi	.076	.058	.081	1.318	.192	.894	1.119
Kompensasi	.864	.062	.850	13.836	.000	.894	1.119

3. Hasil Uji Autokorelasi

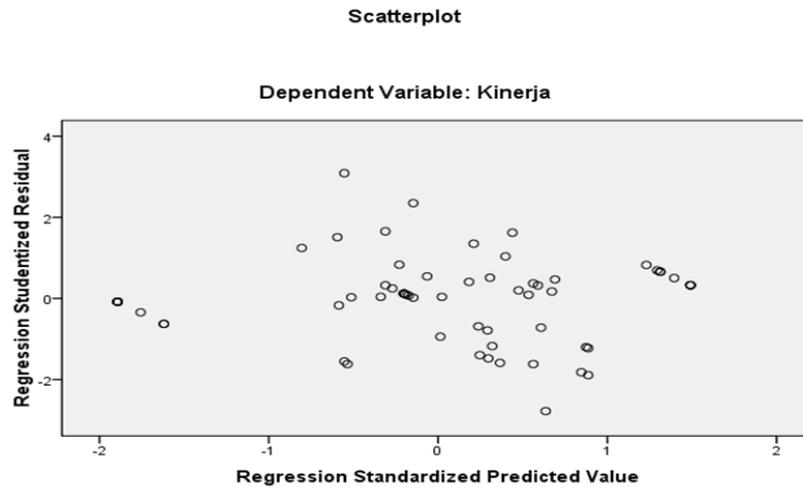
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.774	.767	3.045	1.680

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.767	3.045

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

6. Hasil ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2127.517	2	1063.758	114.704	.000 ^a
	Residual	621.355	67	9.274		
	Total	2748.871	69			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

7. Hasil Koefisien

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.049	2.831		.724	.472
Motivasi	.076	.058	.081	1.318	.192
Kompensasi	.864	.062	.850	13.836	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 6.

Nilai Tabel

R_{tabel}

Tabel r untuk df = 1 - 100					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465

32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748

73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

