

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDIRI
TUNAS FINANCE**

SKRIPSI

Di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:
Achmad Hermawan
NIM: 2013521597

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Achmad Hermawan

NIM : 2013521597

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

Jakarta, 31 Agustus 2020

Achmad Hermawan
NIM: 2013521597

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Achmad Hermawan
NIM : 2013521597
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi
terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri
Tunas Finance

Jakarta, 25 Juli 2020

Dosen Pembimbing,

Dr. Titing Widyastuti, MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. MANDIRI TUNAS FINANCE**



Achmad Hermawan
NIM : 2013521597

Telah di pertahankan di depan dewan penguji
pada hari Senin tanggal 31 bulan Agustus tahun 2020
dan di nyatakan telah memenuhi syarat untuk di terima sebagai
skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

Drs. Jayadi, MM

Ketua

Tanggal :

Mursida Kusuma Wardani, MM

Anggota

Tanggal :

Dr. Titing Widyastuti, MM

Anggota

Tanggal :

Menyetujui

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana-Program Studi Mnanjemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, MAK

Tanggal :

ABSTRAK

Motivasi dan Kompensasi Merupakan dua dari beberapa factor yang relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka di lakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Tunas Finance. Penelitian ini di lakukan di PT. Mandiri Tunas Finance. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil 55 karyawan sebagai sampel penelitian, Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengambilan data di lakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang di ajukan, yaitu : 1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai, 2) Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja, masing masing pimpinan dalam bidangnya harus bias memotivasi bawahannya begitupun dengan perusahaan untuk memperhatikan kompensasi yang akan di terima karyawan untuk mencapai kinerja yang baik.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Motivation and compensation are two of the few factors that are relatively large in influencing employee performance. To prove the author of both, then do this research in order to know the influence of motivation and compensation to the performance of employees of PT. Mandiri Tunas Finance. This research was done at PT. Mandiri Tunas Finance. This research is a study using quantitative approaches by taking 55 employees as research samples, data collection using questionnaires that have been tested for validity and reliability, while data analysis is conducted using multiple linear regression analyses. Data retrieval is done with kuesiner instruments covered by five scales rating from strongly disagree until very agreed research resulted in three main findings in accordance with the hypothesis that is asked, namely: 1) motivation has a positive influence on employee performance, 2) compensation has a positive influence on employee performance, 3) motivation and compensation together have a positive influence on performance. Based on the results of the findings then to improve the performance, each leader in the field should be biased to motivate the subordinates and the company to pay attention to the compensation that will be received by employees to achieve a good performance.

Keywords: motivation work, compensation, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tunas Finance” Penyusunan skripsi ini ditulis untuk memenuhi syarat menempuh gelar Sarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu serta mendukung dalam penyusunan skripsi ini, antara lain :

1. Ibu Dr. Titing Widyastuti, MM selaku pembimbing yang selama ini telah banyak meluangkan waktunya demi tersusun nya penulisan skripsi ini dan telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, MAK Selaku ketua program studi sarjana manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Bapak Dr. Suyanto, SE, MM, M.AK. Selaku ketua STIE IPWIJA.
4. Civitas Akademia STIE IPWIJA
5. Ibu Dieng Mustika Reni, yang telah menerima dan meberikan arahan penulis selama dalam penulisan ini.
6. Mba Malyantira Lubis, yang telah banyak membantu saya dalam mengumpulkan data selama dalam penulisan ini.
7. Seluruh Staf PT, Mandiri Tunas Finance yang telah membantu dalam penulisan ini.
8. Keluarga, yang telah memberikan dukungan sepenuhnya untuk penulis dalam melakukan penulisan ini.
9. Serta banyak pihak yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu

Semoga bantuan yang bapak, ibu dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Dan penulis juga berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan, pembaca dan pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu

Jakarta, 31 Agustus 2020

Achmad Hermawan

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Orisinalitas	ii
Persetujuan dosen pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
Abstract.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Batasan Masalah	7
1.3. Rumusan Masalah	8
1.4. Tujuan penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
1.6. Sistematika Penelitian	10
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	13
2.1.1. Sumber Daya Manusia	13
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3. Indikator Sumber Daya Manusia	20
2.1.4. Motivasi	23
2.1.4.1. Definisi Motivasi	23
2.1.4.2. Manfaat Motivasi.....	27
2.1.4.3. Faktor-Faktor Motivasi.....	28
2.1.4.4. Tujuan Motivasi	30
2.1.4.5. Asas Motivasi	31
2.1.4.6. Indikator Motivasi	32
2.1.5. Kompensasi	36
2.1.5.1. Definisi Kompensasi	36
2.1.5.2. Manfaat Kompensasi	38
2.1.5.3. Jeni-Jenis Kompensasi	39
2.1.5.4. Faktor-Faktor Kompensasi	43
2.1.5.4. Tujuan Kompensasi	44
2.1.5.5. Asas Pemberian Kompensasi	46
2.1.5.6. Indikator Kompensasi	47
2.1.6. Kinerja	50
2.1.6.1. Definisi Kinerja	50
2.1.6.2. Manfaat Kinerja	51
2.1.6.3. Faktor-Faktor Kinerja	53
2.1.6.4. Tujuan penilaian Kinerja	56
2.1.6.5. Indikator Kinerja	58

2.2. Penelitian Terdahulu	60
2.3. Kerangka Pemikiran	64
2.4. Hipotesis	67
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian	68
3.2. Desain Penelitian	71
3.3. Operasional Variabel	73
3.5. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	76
3.5. Metode Pengumpulan Data	78
3.6. Teknik Pengumpulan Data	79
3.7. Instrumen Variabel Penelitian	80
3.8. Rancangan Metode Analisis dan pengujian Hipotesis	81
3.8.1. Metode Analisis deskriptif	81
3.8.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	83
3.8.3. Uji Asumsi Klasik	83
3.8.3.1. Uji Normalitas	84
3.8.3.2. Uji Multikolinearitas	84
3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas	85
3.8.4. Metode Analisis Regresi Berganda	85
3.8.5. Uji Hipotesis	86
3.8.5.1. Uji f (Uji Kelayakan Model).....	86
3.8.5.2. Uji t (Uji Koefisien Parsial)	87
3.8.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	88
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	89
4.1.2. Gambaran Umum Perusahaan	89
4.1.3. Visi Dan Misi Perusahaan	92
4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	93
4.1.5. Kegiatan Usaha	98
4.1.6. Karakteristik Responden	99
4.1.7. Analisis Data	102
4.1.7.1. Uji Validitas	103
4.1.7.2. Uji Reliabilitas	108
4.1.7.3. Uji Asumsi Klasik	109
4.1.7.4. Analisis Regresi	116
4.1.7.5. Uji f	117
4.1.7.6. Uji t	118
4.2. Pembahasan Penelitian	121
4.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tunas Finance	121
4.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tunas Finance	121
BAB V: PENUTUP	
Kesimpulan	123
Saran	123

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Kinerja Karyawan	3
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	61

Tabel 3.1. Rencana Penelitian	68
Tabel 3.3. Operasional Variabel	74
Tabel 3.4. Sebaran Populasi	77
Tabel 3.5. Skor Penilaian Kuesioner	81
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden.....	99
Tabel 4.2. Usia Responden	100
Tabel 4.3. Pendidikan Responden	101
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden	101
Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Motivasi	103
Tabel 4.6. Keterangan Uji Validitas Variabel Motivasi	104
Tabel 4.7. Tabel Uji Validitas Variabel Kompensasi	105
Tabel 4.8. Keterangan Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	106
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Kinerja.....	107
Tabel 4.10.Keterangan Uji Validitas Variabel Kinerja	107
Tabel 4.11.Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	108
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	108
Tabel 4.13.Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	109
Tabel 4.13.Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	109
Tabel 4.14.Hasil Uji Reliabilitas	109
Tabel 4.15.Hasil Uji Normalitas	112
Tabel 4.16.Hasil Uji Multikolinieritas	113
Tabel 4.17.Hasil Analisis Regresi	116
Tabel 4.18.Hasil Uji f	117
Tabel 4.19.Hasil Uji t	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Jenis Jenis Kompensasi	39
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran	66
Gambar 3.1. Bagan Desain Penelitian	72
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Mandiri Tunas Finance	93
Gambar 4.2. Kurva Uji Normalitas	111
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	115

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi selain elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Membicarakan sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resources. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya

teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Syansuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari hasil produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu organisasi akan berjalan dengan baik, namun ini semua memerlukan proses yang panjang. Sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi atau lembaga tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

Meningat sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan secara langsung di organisasi tersebut. Maju mundur suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berperan aktif yang menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi dapat berkinerja dengan baik. Tanpa adanya kompetisi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan kompetitor lainnya. Adapun hasil dari kinerja karyawan PT. Mandiri tunas finance itu sendiri terbilang masih baik sampai pada saat ini, hal ini terlihat seperti dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.1

Laporan Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tunas Finance

		July	August
DUREN TIGA 2 - MOBIL	Income & Expense YTD		
	ACTUAL PBT	1,452.03	1,837.84
	Target PBT	6,388.22	5,619.95
	<i>Achievement PBT</i>	22.73%	32.702%
	ACTUAL EXPENSE	505.97	505.97
	Target Expense	578.63	0.00
	<i>Achievement Expense</i>	114.361%	100.00%
	ACTUAL BIAYA TARIK	6.87	0.00
	Target Biaya Tarik	10.30	0.00
	<i>Achievement Biaya Tarik</i>	120.00%	100.00%
	SALES Retail YTD		
	ACTUAL SALES RETAIL	60.351.272.586	84.032.460.771
	Target Sales Retail	87.319.635.557	102.282.581.583
	<i>Achievement Sales Retail</i>	69.115%	82.157%
	ACTUAL SALES RETAIL COMMERCIAL	12.202.006.104	84.032.460.771
	Target Sales Retail Commercial	7.883.373.940	0
	<i>Achievement Sales Retail Commercial</i>	150.00%	100.00%
	TOTAL ACTUAL SALES RETAIL	72.553.278.690	168.064.921.542

Namun pada saat yang bersamaan PT. Mandiri Tunas Finance sendiri saat ini bisa terbilang dalam hal perekrutan karyawan masih kurang memuaskan untuk memberikan andil terhadap perusahaan seringkali ada beberapa yang harus memustus kontrak kerjasama dengan perusahaan di karenakan menganggap pekerjaan yang di terima saat ini terlalu berat dan lainnya, ada juga beberapa yang harus tidak di perpanjang masa kontraknya karena kinerja yang bersangkutan kurang maksimal. Padahal hal itu merupakan substansi yang harus di capai oleh suatu organisasi, bahwa pelayanan yang sempurna adalah inti dari kinerja yang memuaskan. Adapun kondisi yang berlangsung di lingkungan tersebut setidaknya di pengaruhi oleh 3 hal, yaitu :

1. Peran motivasi yang di rasa kurang dalam perencanaan perekrutan pegawai, hal itu terlihat dari banyaknya ketidaksiapan mental para sumberdaya manusia saat menjalani pekerjaannya.
2. Banyaknya karyawan yang merasa penghasilan yang di terimanya selama menjalani pekerjaan tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan kepadanya.
3. Manajemen tata kelola pegawai di rasa juga masih kurang tepat dalam memutuskan hal yang meliputi penempatan, pembinaan dan penghasilan.

Kinerja sumber daya manusia harus dapat mendukung pelaksanaan strategi perusahaan agar tercapai secara optimal. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009). Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi. Kinerja individu (Individu Performance) dengan kinerja organisasi (Corporate performance) memiliki hubungan yang erat. Kinerja individu yang tinggi akan sangat

berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan perkataan lain apabila kinerja individu organisasi baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan juga akan baik.

Kinerja merupakan bagian yang menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya untuk organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja individu pegawainya. Banyak cara yang di tempuh oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Cara lain yang dapat di lakukan guna mendukung tercapainya kinerja individu pegawai yang maksimal adalah dengan menyediakan sistem teknologi informasi yang dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas kerja secara cepat dan tepat.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian motivasi kerja, pemberian alat, pemberian kompensasi dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi akan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk dapat bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000). Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan swasta tersebut. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka pengembangan suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Metode yang di gunakan untuk mengelola pegawai harus tepat dan menggunakan aspek-aspek yang relevan untuk penilaian kinerja, sehingga organisasi dapat memberikan feedback yang tepat kepada pegawainya berdasarkan hasil penilaian kinerja.

Dalam sebuah organisasi, hal yang dapat meningkatkan kinerja adalah salah satunya dengan motivasi. motivasi mempunyai peranan yang sangat

penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Unsur manusia dalam organisasi terdiri dari 2 (dua) kelompok orang yaitu orang yang memimpin (manajemen) dan orang yang di pimpin (pegawai). Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifatnya bahwa motivasi adalah rangsangan bagi motif perbuatan manusia, maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri karyawan yang menimbulkan kegiatan-kegiatan kerja yang menjamin kelangsungan dan memberika arah pada kegiatan yang di lakukan sehingga tujuan yang di kehendaki dapat tercapai. Dalam motivasi kerja dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka pemenuhan harapan dan dorongan dalam hal ini adalah pencapaian tujuan. Dalam PT. Mandiri Tunas Finance sendiri motivasi memegang peranan penting karena pada posisi Credit Marketing Officer sendiri bekerja dalam target setiap bulannya begitupun untuk posisi collection, dapat di simpulkan bahwasanya peranan motivasi disini sangat berpengaruh untuk memacu karyawan untuk lebih giat dalam mencapai target yang sudah di tetapkan perusahaan.

Dalam menunjang kinerja pegawai yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi salah satu faktor yang menjadi faktor pendorong adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang di terima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. (Handoko, 2000) menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang di berikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan sasaran organisasi.

Perusahaan haruslah memperhatikan kesejahteraan pegawainya, salah satu caranya adalah dengan adanya sistem balas jasa atau kompensasi yang seimbang dan dinamis. Melalui sistem kompensasi tersebut perusahaan akan dapat mengharapkan adanya kinerja yang maksimal dari para pegawai. Sistem kompensasi di harapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai semaksimal mungkin dalam batasan-batasan kemampuan atau anggaran dana tersebut. Hal ini penting, sebab dengan anggaran dana dan kemampuan yang terbatas kita memilih satu cara yang paling tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja bagi pegawai dalam bekerja dalam suatu perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa keengganan pegawai untuk memberikan kinerja yang maksimal di sebabkan oleh tidak adanya kompensasi yang mereka terima jika mereka melaksanakan tugas tambahan atau kerja ekstra, sehingga karyawan tidak dapat memberikan kinerja yang maksimal. Disini penulis melihat peranan kompensasi tersebut perlu sekali di laksanakan sebaik mungkin, terutama kompensasi yang berbentuk material. Dalam usaha adanya kepuasan dari karyawan dalam menerima kompensasi sangatlah penting untuk kinerja karyawan untuk suatu perusahaan.

Dari hasil latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan “PT. Mandiri Tunas Finance”.

1.2. Batasan Masalah

Sesungguhnya banyak masalah yang diangkat kepermukaan dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang berhasil lebih terperinci dan jelas agar pemecahannya terarah dan jelas agar pemecahannya dan berhasil. Jadi tulisan ini hanya dibatasi pada masalah pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT. Mandiri Tunas Finance

1.3. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas dan permasalahan yang telah di uraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Tunas Finance.
- Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Tunas Finance.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja karyawan PT. Mandiri Tunas Finance. Adapun tujuan penelitian yang ingin di capai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Tunas Finance.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Tunas Finance.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Tunas Finance

1.5. Manfaat penelitian

Penelitian ini di lakukan, besar harapan dari penulis agar bisa memberikan manfaat kepada pembaca, dalam hal ini adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis

1.5.1. manfaat teoritis

Penelitian ini di buat dengan harapan agar dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup signifikan sebagai masukan pengetahuan atau literatur ilmiah yang dapat di jadikan bahan kajian yang sedang mempelajari ilmu manajemen, khususnya dalam dunia pembiayaan kendaraan (leasing)

1.5.2. manfaat praktis

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan dan sebagai manfaat praktis dari tulisan ini adalah :

1. Bagi Pihak Instansi Perusahaan :

- Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi
- untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis :

- Hasil Penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta Pengaplikasian ilmu pengetahuan ,terutama yang berhubungan dengan manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mandiri Tunas Finance.
- Untuk memberikan gambaran kepada pegawai agar mengetahui permasalahan pemberian kompensasi dan diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumbangan pemikiran dan masukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai PT. Mandiri Tunas Finance.

- Di gunakan untuk mengetahui seberapa kuat dan signifikannya antara pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Tunas Finance

3. Bagi Pembaca

- Sebagai bahan tambahan dan referensi bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya

4. Bagi Almamater dan Pihak Lain

- Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

1.6. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan skripsi ini, terdiri dari 5 bab. yang masing-masing bab diuraikan, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, metode pengumpulan data, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai pengertian kompensasi, tujuan kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, manfaat pemberian kompensasi, pengertian

kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dampak kepuasan kerja, kisi-kisi operasional variabel, uji instrumen, dan konsep dasar perhitungan.

BAB III PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur dan tata kerja perusahaan, kegiatan usaha perusahaan, data penelitian seperti populasi, sampel, karakteristik responden, uji instrument penelitian, data hasil kuesioner variabel motivasi dan kompensasi, data hasil kuesioner variabel kinerja, tabel penolong, dan analisis variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja seperti uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji persamaan regresi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum tentang PT. Mandiri Tunas Finance dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil penelitian dan pembahasan dimana di dalam nya di jelaskan mengenai gambaran umum karakteristik, responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian analisis dan penelitian pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang di perlukan terhadap pihak-pihak terkait

Bab 2

Tinjauan pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dan tenaga kerja biasa di kenal dengan sebutan Sumber Daya Manusia (SDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan bagian yang tidak bisa dilepaskan dari keterkaitan dengan suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau Perusahaan tentu sangat tidak mungkin bisa berkembang dan maju tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten didalamnya, seiring perkembangan zaman yang semakin maju dengan pertumbuhan tenaga kerja yang pesat, Sumber daya manusia dituntut memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai sehingga mereka memang layak untuk di pekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan, Adapun pengertian menurut para ahli adalah sebagai berikut :

1. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam *Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar* (2012:21) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
2. Agus Sunyoto dalam *Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar* (2012:23) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian pengembangan sumber daya manusia bukan sekedar daya yang lainya tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi.
3. Menurut Werther and Davis dalam *sutrisno* (2009:1) SDM adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya SDM dalam mencapai keberhasilan organisasi.

4. Menurut Handoko dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:46) perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.
5. Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja atau performance adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.
6. Menurut Handoko dalam Megita (2014) Pengembangan Karir Adalah peningkatan-peningkatan Pribadi yang di lakukann seseorang untuk mencapai suatu karir.
7. Motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan motivasiberasal dari kata latinto movereyang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja

secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa yang di maksud dengan SDM adalah manusia yang ada di dalam lingkungan suatu organisasi untuk bekerja, yang memiliki potensi untuk melaksanakan kegiatan organisasi. SDM juga dapat disebut sebagai aset yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk menghasilkan suatu potensi dalam bentuk hasil kerja yang nyata bagi kepentingan organisasi

SDM memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi artinya unsur manusia memegang peran penting dalam melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan

Karakteristik kompetensi katryawan yaitu mempunyai keterampilan, pendapat atau kemampuan mengkritisi permasalahan, sikap dan nilai yang di anut, pengetahuan, kemampuan dan kapasitas (Gale dan Pole, 2000 :205). SDM yang memiliki kompetensi diantaranya memiliki ciri fokus pada pelanggan berorientasi pada kerjasama tim dan hasil kerja, inovatif dan memiliki pengalaman teknis mampu beradaptasi dan lain-lain (mathis and jackson 2000:240) satu segi manajemen sumber daya manusia yang penting penanganan informasi ketenagakerjaan. Informasi demikian mencakup banyak hal seperti :

1. Jumlah tenaga kerja di miliki
2. Masa kerja pekerja
3. Status perkawinan dan juga jumlah tanggungan
4. Jabatan yang pernah di pangku seseorang
5. Tenaga karir yang pernah di inginkan
6. Jumlah penghasilan
7. Pendidikan dan pelayanan yang pernah di tempuh

8. Keahlian khusus yang dimiliki Karyawan
9. Informasi lainya mengenai kekayaan setiap karyawan

Tujuan organisasi agar dapat tercapai dengan baik di butuhkan SDM yang memenuhi syarat-syarat dan kriteria organisasi (Sofyandi, 2008:53). Kriteria organisasi tersebut di harapkan akan terbentuk SDM yang produktif yang berguna terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hadari Nawawi yang di kutip oleh Sulistiyani dan Rosidah (2003:9) yang bdi sebut SDM meliputi tiga pengertian, yaitu :

1. SDM adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang di sebut juga personil, tenaga kerja atau karyawan.
2. SDM adalah potensi manusiawisebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. SDM adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal baik non material ataupun non finansial di dalam organisasi bisnis, yang b dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensinya

SDM merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah organisasi (dalam hal ini perusahaan) tidak dapat di pisahkan dari SDM. Keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuanny tidak lepas dari peran SDM yang efektif. Efektifitas kerja pegawai sangat mendukung organisasi dalam mecapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi tesebut. Usaha untuk terus meningkatkan meningkatkan efektifitas kerja pegwi harus terus di lakukan oleh organisasi itu sendiri.

Dalam menjalankan usahanya, para pelaku bisnis berpandangan bahwa suksesnya sebuah organisasi atau perusahaan sangat di dukung oleh potensi

sumber daya yang dimiliki karena berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa SDM akan sulit tercapai.

2.1.2. Manajemen sumber Daya Manusia

Menurut Griffin dan Ebert (2007:14) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktifitas organisasi yang diarahkan pada usaha untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan angkatan kerja yang efektif. MSDM berlangsung dalam konteks lingkungan yang rumit dan selalu berubah serta semakin dianggap penting secara strategis.

MSDM bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola SDM di dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan organisasi. MSDM adalah pendekatan terhadap manajemen manusia (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:10) pendekatan manajemen manusia di dasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi.

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, efektifitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Di kutip dari Sulistiyani dan Rosidah (2003:10-11), Armstrong mengatakan bahwa pendekatan manajemen manusia di dasarkan pada empat prinsip dasar, yaitu :

1. SDM adalah harta yang paling penting yang dimiliki organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi.

2. Keberhasilan ini sangatlah mungkin di capai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan serta perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial berasal dari kultur tersebut sehingga memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen manusia, berhubungan dengan integrasi yaitu menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Hanafi (2011:55) MSDM menjadi fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi. Hal ini di sebabkan antara lain karena perubahan pandangan terhadap pegawai. Dahulu pegawai di anggap sebagai salah satu faktor produksi seperti mesin dimana iaya produksi termasuk gaji pegawai cenderung di tekan untuk mendorong efisiensi, pandangan yang lebih populer saat ini menganggap pegawai sebagai salah satu partner kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, peranan pegawai semakin penting oleh karena kompetisi yang semakin tajam, perubahan sosial dalam perundang-undangan.

Menurut Mondy (2008:69), dalam dunia kompetitif perusahaan bersaing untuk mendapatkan bakat terbaik, mengembangkan merk SDM yang tepat sangatlah penting yang mengacu pada citra atau budaya organisasi yang bersangkutan. MSDM meliputi 5 (lima) area fungsional, yaitu :

1. Penyediaan staf
2. Pengembangan SDM
3. Kompensasi

4. Keselamatan dan kesehatan
5. Hubungan antar pegawai

3.1.3. Indikator Sumber Daya Manusia

Proses MSDM bermula dari perencanaan, penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi prestasi, promosi dan demosi. Perencanaan dimulai dengan menganalisis situasi ketenagaan organisasi, memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, menentukan supply external, merencanakan rekrutmen dan pemberhentian atau pensiun dan merencanakan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja. Seleksi di tujukan untuk memilih tenaga kerja yang di inginkan pelatihan di tujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja saat ini. Sementara pengembangan di tujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan di masa mendatang. evaluasi prestasi merupakan evaluasi formal terhadap prestasi anggota organisasi (Hanafi, 2011:75). Dapat di simpulkan bahwa MSDM merupakan suatu proses yang terdiri dari :

1. Rekrutmen

Merupakan Kegiatan untuk mencari Tenaga Kerja, dengan cara Melamar pada suatu perusahaan atau organisasi. Proses penarikan orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi. Sumber pelamar berasal dari dalam dan luar organisasi (Griffin dan Ebert, 2007:217)

2. Seleksi

Proses memilih seseorang untuk di pekerjakan. Tujuannya adalah mengumpulkan informasi yang akan memperkirakan tingkat keberhasilan kerja para pelamar dan kemudian mempekerjakan kandidat yang di anggap berpeluang paling berhasil. Proses validasi atas penentuan nilai prediktif

atas informasi terjadi pada tahap ini. Tahapannya dapat melalui pengisian formulir, tes tertulis, wawancara ataupun teknik lainnya (Griffin dan Ebert, 2007:218)

3. Pengembangan

Setelah terjadi proses rekrutmen perusahaan haruslah memperkenalkan pekerjaan baru pada karyawan baru. Para manajer harus mengambil langkah untuk melatih dan mengembangkan lebih lanjut keterampilan kerja yang di perlukan. Selain itu, setiap perusahaan manajer memiliki beberapa sistem penilaian dan umpan balik kinerja. Namun terkadang hasil dari penilaian ini terkadang menuntut prosedur untuk menurunkan ataupun memutuskan hubungan kerja dengan karyawan (Griffin dan Ebert, 2007:219-211)

4. Pemeliharaan

Pemeliharaan biasanya di lakukan organisasi dengan memberikan semangat bekerja, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal sangat membantu dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2009:06). Menurut Hasibuan (1997:195), pemeliharaan adalah usaha untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisi, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan besar dari aparaturnya berdasarkan kebutuhan

5. Penggunaan

Penggunaan SDM menekankan pada pelaksanaan tugas dan pekerjaan oleh aparatur agar lebih efektif dan efisien serta jenjang peningkatan posisi aparatur (Sudarmayanti, 2009:6).

Sudarmo (1997) menyebutkan bahwa pelayanan yang sukses adalah yang mampu mengelola SDM menjadi kekuatan yang bersatu, memiliki komitmen dan motivasi kerja yang tinggi melalui MSDM. MSDM adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada pegawai, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi demi tercapainya tujuan yang telah di tentukan. Di ukur

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1. Definisi Motivasi

Motivasi di definisikan sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individuual Saraswathi (2011:77). Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seorang yang di tandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan (Hamalik, 2002:173).

Pengertian Motivasi Kerja Motivasi diartikan sebagai hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat berasal dari luar diri karyawan ataupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Menurut Greenberg dan Baroon dalam Wibowo (2014:322), “Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct) dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”.

Dalam Sudirman (2006:73) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya feeling dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Menurut Mulyasa (2013:112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan sungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang di sebut motivasi.

Dimiyati dan Mudjiono (2002:80) mengutip pendapat koeswara mengatakan bahwa siswa belajar karena di dorong oleh kekuatan mental, kekuatan itu mental itu beruoa keinginan dan perhatian, kemauan, cita-cita dalam diri seseorang terkadang adan ya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan prilaku individu dalam belajar.

Pamela dan oloko (201:144) motivasi adalah kunci dari organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahanuj hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepata atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang di inginkan. Chukwuma and Obiefuna (2014-223)

motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan dan keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang di mulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma and Obiefuna, 2012:224). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2001:78)

Steers and porter (dalam Mihtahun dan Sugiyono 2010:46) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan yang di inginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada maka berakibat pada kesuksesan pada suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum, motivasi di katakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa di sebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2009:451).

Secara umum motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya pengertian dan definisi motivasi menurut pendapat para ahli:

1. Motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latinto movereyang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.
2. Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Danang Sunyoto (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
3. Menurut Wibowo (2010:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur yang dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah di bahas dan di konsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim di berikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru motivasi di definisikan oleh Saraswathi (2011:77) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (Wan and Tan, 2013:226)

Berdasarkan beberapa pendapat yang di kenalkan oleh para ahli dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Teori Motivasi Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer, dan merupakan bentuk pengembangan dari teori motivasi Maslow. Menurut Mangkunegara (2009:98) teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yang maliputi :

1. Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai yang merupakan kebutuhan dasar. Contohnya seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
2. Related needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kebutuhan akan interaksi atau kebutuhan sosial dalam lingkungan kerja.
3. Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Menurut Siagian (2014:290) apabila teori Alderfer dilihat lebih lanjut akan terlihat bahwa

- Semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka akan semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.
- Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi, maka akan semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

2.1.4.2. Manfaat Motivasi

Menurut ishak Arep (2003:16) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu,

manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat terselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan di selesaikan sesuai standar yang benar dan dengan skala waktu yang sudah di tentukan serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang di kerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

Menurut Hasibuan (2000:145) manfaat motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Irianto (2015:129) mengelompokan faktor motivasi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu :

1. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motivasi dari dalam diri sendiri. Jenis motivasi ini dapat di bagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu motivasi internal positif dan motivasi internal negatif.

- a. Motivasi internal positif muncul karena keinginan untuk tumbuh berkembang dan mengekspresikan diri, contoh : ingin karir yang lebih baik, aktualisasi diri dan lainnya.
- b. Motivasi internal negatif muncul karena tekanan ancaman ketakutan atau kekhawatiran, misalnya : takut tertinggal kelompok atau lingkungan, takut kehilangan, takut menderita dan sebagainya. Motivasi internal sifatnya lebih permanen, mandiri dan stabil. Karena dorongan dari dalam kondisi orang yang bersangkutanlah yang akan menentukan kuat atau tidaknya motivasi dan berlangsung lama atau tidaknya, tetapi secara umum dapat di katakan bahwa sesuatu yang berasal dari dalam akan lebih permanen.

2. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri. Motivasi ini dapat di bagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu, motivasi eksternal positif dan motivasi eksternal negatif.

- a. Motivasi eksternal positif biasanya berupa hadiah atau iming-iming yang membangkitkan niat orang untuk berbuat sesuatu, misalnya upah, komisi, insentif, promosi dan lain sebagainya.
- b. Motivasi eksternal negatif adalah sesuatu yang di paksakan dari luar agar orang menghindari sesuatu yang tidak di inginkan, misalnya, sanksi, hukuman, peraturan-peraturan, tata tertib, termasuk ancaman PHK dan lainnya.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Faktor Intern atau internal berasal dari dalam diri individu

Motivasi adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan seperti:

- a. Pembawaan individu
- b. Tingkat pendidikan
- c. Pengalaman masa lampau
- d. Keinginan atau harapan masa depan

2. Faktor Ektern atau eksternal berasal dari luar diri individu

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seorang individu dengan harapan dapat mencapai suatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya seperti:

- a. Lingkungan kerja
- b. Pemimpin dan kepemimpinannya
- c. Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
- d. Dorongan atau bimbingan atasan.

2.1.4.4. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:146) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerjakaryawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4.5. Asas Motivasi

Asas motivasi ini mencakup asas mengikut sertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang dilegalisasikan dan perhatian timbal balik (Hasibuan, 2011:146).

1. Asas Mengikut Sertakan
2. Maksud asas ini para bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan berbagai ide-ide, rekomendasi dan proses pengambilan keputusan.
3. Asas Komunikasi
4. Maksudnya dari asas ini adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.
5. Asas Pengakuan
6. Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.
7. Asas Wewenang yang di delegasikan

8. Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dalam melaksanakan tugas-tugas atasan.
9. Asas Perhatian Timbal Balik
10. Asas ini memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuahn yang diharapkan dari perusahaan.
11. Asas Perhatian Timbal Balik
12. Asas ini memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan dari perusahaan

2.1.4.6. Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa:

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong

Adalah semacam naluri, tetapi hanya satu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang di

gunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong berbeda bagi tiap individu.

2. **Kemauan**

Adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri.

3. **Kerelaan**

Adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan oranglain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa perasan terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. **Membentuk Keahlian**

Proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu

5. **Membentuk Keterampilan**

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu

6. **Tanggung Jawab**

Ridwan Halim (1998) mendefinisikan tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut daripelaksanaan peranan. Baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan, sebagai kewajiban untuk melakukan sesujatu atau berprilakumenurut cara tertentu.

7. **Kewajiban**

Sesuatu yang di wajibkan, harus di laksanakan sebagai sebuah keharusan yang di bebaskan kepadanya

8. Tujuan

Merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Di tinjau dari sisi perilaku dalam kehidupan berorganisasi menurut Suradinata (dalam Waluyo, 2007:198) ada 10 (sepuluh) jenis kebutuhan yang sifatnya non material yang oleh anggota organisasi dipandang sebagai sesuatu hal yang turut mempengaruhi perilakunya dan menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian pimpinan dalam mengendalikan karyawannya, yaitu :

1. Tempat kerja yang memadai
2. Merasa diikutsertakan dalam bekerja.
3. Memberikan suatu cara disiplin kerja yang manusiawi.
4. Memberikan simpatik terhadap permasalahan karyawan.
5. Memberikan rasa aman dalam bekerja, baik dalam pelaksanaan kerja maupun yang akan datang.
6. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang salah.
7. Menunjukkan kesetiaan bagi para pegawai.
8. Memberikan promosi maupun penyegaran jabatan.
9. Memberikan kesempatan untuk menambah ilmu pengetahuan kepada para karyawan.
10. Memberikan informasi tentang kebijakan organisasi dan memberikan pandangan terhadap kehidupan masa yang akan datang agar hidup tenang dan sejahtera lahir dan batin. Ke 10 (sepuluh) jenis kebutuhan tersebut melekat kepada setiap karyawan atau para anggota suatu perusahaan, dimana faktor motivasional dan kreatifitas karyawan akan semakin berkembang dan pada gilirannya perilaku

karyawan akan mendorong tercapainya tujuan bahkan bukan hanya untuk memenuhi kepentingan pribadinya saja melainkan juga tujuan-tujuan perusahaan yang tercapai.

Sedangkan menurut Maslow (Mangkunegara,2013 :101), indikator untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2.1.5. Kompensasi

2.1.5.1. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan “hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja”. (Kasmir, 2016:235)

Menurut Yani dalam Widodo (2015:153) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat”.

Kompensasi juga berarti sesuatu barang yang diterima oleh karyawan/pekerja/buruh sebagai pengganti karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang erat kaitannya dengan semua jenis pemberian penghargaan individual, sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Veithzal Rivai (2004).

Hasibuan (2005) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan terhadap perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasinya dibayarkan berupa barang kepada karyawannya.

Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1974 No. 33 pasal 7 ayat a dan b :

- a. Upah adalah tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- b. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Milkovich dan nelman (2008) menyatakan bahwa kompensasi berkenaan dengan segala bentuk balas jasa dan pelayanan yang tangible (nyata), serta keuntungan yang di terima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.

Menurut Rabindra dan Medonca (1998) dalam Harnanik (2005) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial m,apupun non finansial yangb di terima karyawan karena jasa yang di sumbangkan kepada perusahaan. Michael dan Harold (1993) dalam Pandja djati (2003) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan ikerja terhadap kompensasi yang di terima dari perusahaansebagai balas jasa atas kerja mereka. Mobley (1982) dalam Sahid (2008) mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapam akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang di terima karyawan. Dessler (2003) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk bayaran atau imbalan yang di berikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karywan itu.

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang di berikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kom pensasi dapat berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah bonus komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial, tunjangan, libur atau cuti tetap yang di tetap bayar. Sedangkan dalam bentuk non finansial berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan kerja yang menarik.

2.1.5.2. Manfaat kompensasi

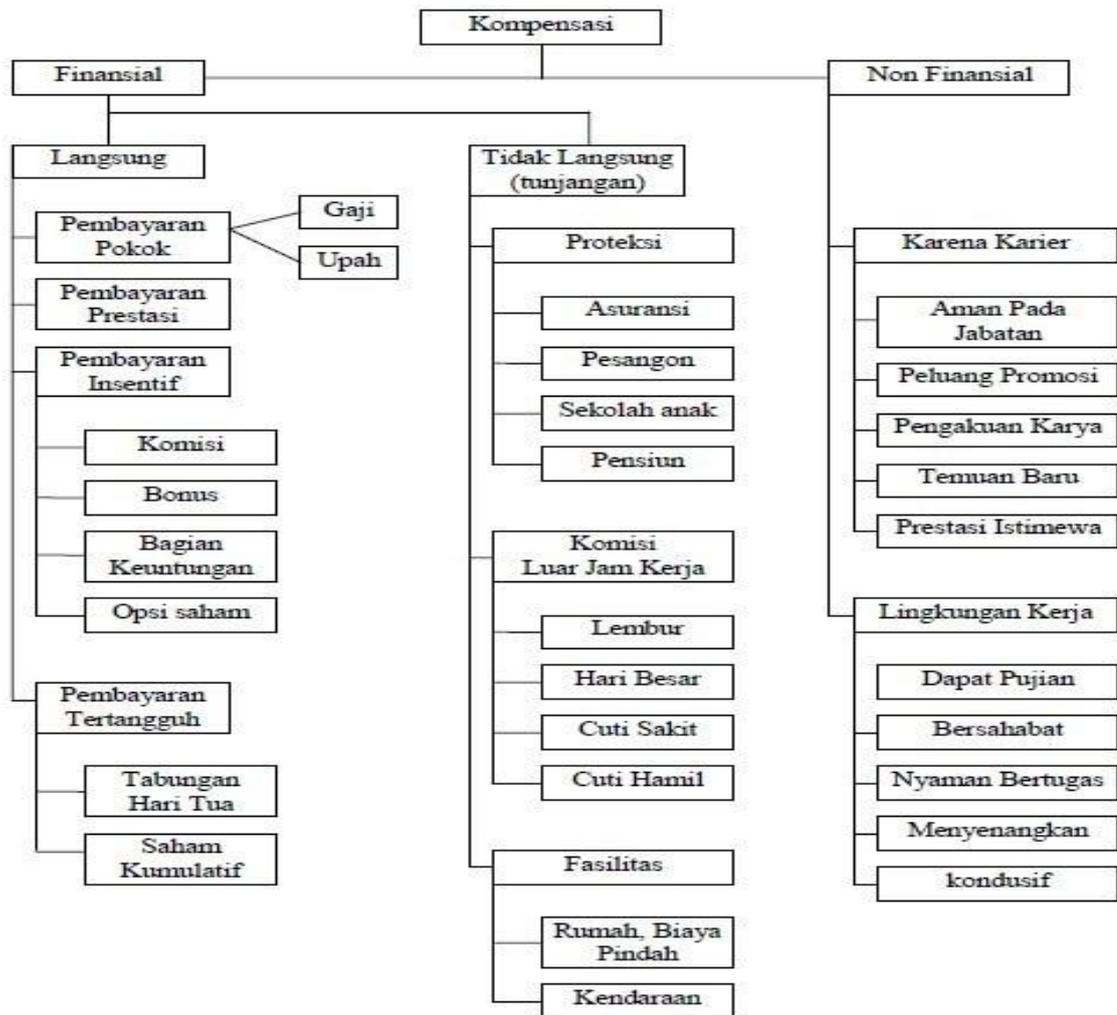
Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik-sebaiknya.

Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi menurut Kasmir (2016:238), diantaranya:

1. Loyalitas karyawan meningkat
2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat
3. Motivasi kerja meningkat
4. Semangat kerja meningkat
5. Kinerja karyawan meningkat
6. Konflik kerja dapat dikurangi
7. Memberikan rasa aman
8. Memberikan rasa kebanggaan
9. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

2.1.5.3. Jenis-jenis kompensasi

Gambar 2.1
Jenis-Jenis Kompensasi



Berdasarkan gambar di atas, kompensasi terdiri dari 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

1. **Kompensasi finansial**

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi finansial tidak langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, kepedulian keagamaan, jasa seperti perawatan anak atau, dan sebagainya.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial meliputi Penghargaan finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan kerja.

Kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dan mendapatkan, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Disisi lain, tanpa adanya kompensasi yang cukup, akan beresiko membuat karyawan meninggalkan perusahaan dan akan membutuhkan waktu untuk penempatan karyawan kembali.

Menurut Malayu Hasibuan (2008:130) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu

1. Kompensasi Lansung

Penghargaan atau ganjaran yang di sebut gaji atau upah yang di bayarkan secara tetap berdasarkan tanggung jawab waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Mathis Dan Jackson (2002), berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat di kelompokkan menjadi dua kelompok kompensasi langsung

dan kompensasi tidak langsung kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Gaji Pokok

Kompensasi langsung yang di terima karyawan sebagai kompensasi dasar di sebut gaji pokok. Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong ataun memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Menurut Soemarso (2009:307) gaji adalah imbalan kepada pegawai yang di berikan atas penyerahan tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Mulyadi (2008:373), gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan atau sebuah hak yang di berikan oleh sebuah atau instansi kepala pegawai.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa gaji pokok adalah suatu kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah di berikan kepada perusahaan.

Kompensasi tersebut di berikan kepada karyawan dalam kurun waktu selama satu bulan.

Imbalan finansial lain yang di berikan perusahaan kepada karyawan adalah upah. Menurut Soemarso (2009:307), upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya di tetapkan secara harian, satuan atau borongan. Mulyadi (2008 : 373) mengemukakan bahwa upah umumnya pembayaran atas penyerahan jasa yang di lakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Diana dan setiawati (2011 : 174),

menyatakan bahwa upah di berikan atas dasar kinerja harian, yang di dasarkan pada unit produk yang di hasilkan.

Dari berbagai uraian dapat di simpulkan bahwa, upah adalah kompensasi yang di batyarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang di hasilkan oleh karyawan.

2. Gaji Variabel

Jenis gaji yang laian yang di berikan secara langsung adalah gaji varibel atau biasa di sebut bonus atau insentif. Sedangkan un tuk eksekutif, pada umumnya mendapatkan imbalan yang sifatnya jangkan panjang seperti kepemilikan saham.

3. Tujangan

Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seroerti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang di berikan kepada karyzwan sebagai bagian dasri keanggotaanya di organisasi.

2.1.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Tohardi dalam Sutrisno (2010:194), diantaranya:

1. Produktivitas

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

2. Kemampuan Untuk Membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena

sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

3. Kesiediaan Untuk Membayar

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

4. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

2.1.5.4. Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Widodo (2015:156) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi.

2. Kepuasan

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Schuler dan Jackson (1999) dalam Mulyani (2002) kompensasi dapat digunakan untuk :

1. Menarik orang-orang potensial dan berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Hal ini disebabkan karena orang-orang yang dengan kualitas baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dengan kompensasi yang layak dan cukup baik.
2. Mempertahankan karyawan yang baik. Jika kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang akan dipertahankan oleh perusahaan akan merasa puas.
3. Meraih keunggulan kompetitif. Kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif.
4. Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan dampaknya adalah meningkatnya kinerja karyawan.
5. Melakukan pembayaran sesuai dengan aturan hukum.

2.1.5.5. Asas Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan peraturan-peraturan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian yang sebaik-baiknya supaya kompensasi yang akan di

berikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Asas-asas pemberian kompensasi antara lain :

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang di bayar kepada setiap karyawan harus di sesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan,tanggung jawab, jabatan pekerjaan. Porsi adil dalam hal ini tidak harus di samakan antar setiap pegawai.

2. Asas Layak Dan Wajar

Kompensasi yang di terima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi di dasarkan atas upah minimal pemerintah yang baru

2.1.5.6. Indikator kompensasi

Menurut Veithzal Rivai (2011) bahwa indikator yang di sajikan dalam kompensasi adalah :

1. Gaji dan upah

yang di terima pegawai karena kontribusinya terhadap perusahaan.

2. Insentif

Tambahan kompensasi di luar gaji dan upah di berikan oleh perusahaan.

3. Fasilitas

Kompensasi yang di berikan oleh pihak perusahaan kepada pegawai sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi pegawai agar semangat untuk bekerja.

4. Tunjangan

Kompensasi tambahan yang di berikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, seperti tunjangan kinerja tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan Menurut Hasibuan (2013), ada beberapa indikator kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
2. Produktivitas kerja karyawan
3. Posisi jabatan karyawan
4. Pendidikan dan pengalaman kerja

Sedangkan menurut mangkunegara (2010:86) ada beberapa indikator kompensasi yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat bayaran, bisa di berikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kemampuan perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran yergantung pada tingkat kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
2. Struktur pembayaran, berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
3. Penentuan bayaran individu, perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja karyawan.
4. Metode pembayaran, ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jama, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang di dasarkan pada pembagi hasil

5. Kontrol pembayaran, merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan tugas utama dalam administrasi dan upah.

2.1.6. Kinerja

2.1.6.1. Definisi Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) memberikan pengertian bahwa kinerja ataupun prestasi kerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama

Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang di terjemahkan oleh Harbani Pasolong kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai di bandingkan kriteria yang telah di tetapkan sebelumnya, (Pasolong, 2007:176). Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat di ukur dari tingkat produktifitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005:178). Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu di pahami bahwa kinerja bukan hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli tersebut di atas, dapat di tafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.1.6.2. Manfaat Kinerja

Menurut mangkunegara (2011:78) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) pegawai adalah

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang di gunakan untuk prestasi, pemberhentian dan bebasnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi aktifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasr untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya peengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga di capai performace yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai

10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Penilaian kinerja pegawai berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi pegawai. Di uraikan oleh Hasibuan (2012:165) bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang di gunakan untuk promosi, demosi pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mrngevaluasiefektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut mankunegara (2011:213) adalah :

1. meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hemberikan peluang kepada pegawai asil kerja para pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yangb lebih baik atau sekurang kurangnya berprestasi denhgan prestasi yang terdahulu.
3. Memberika peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan apresiasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana pendidikan dan pelatihan serta

kemudian menyetujui rencana itu tidak ada perlu ada hal-hal yang di rubah.

2.1.6.3. faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai menurut kasmir (2016:115) adalah

1. kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Jadi dapat disimpulkan, bahwa pengetahuan tentang pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Motivasi tau norma-norma yang berlaku

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang buntut melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong buntut melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya pada dorongan rangsangan baikdari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

5. Kepemimpinan

Merupakan suatu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

6. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dfalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

7. Budaya Organisai

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan di terima secara umum serta harus di patuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

8. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seorang sebalum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atu suka bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja bersama dengan sesama pekerja.

10. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat dimana dia bekerja. Kesetiaan ini di tunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

11. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan ataa peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janjiyang telah di buatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah di buat

12. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai unruk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya

2.1.6.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:197) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antarlain:

1. Performance Improvement. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Compensation Adjustment. Membantu dalam pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. Placement Decision. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. Training and Development Needs. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. Career Planning and Development. Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
6. Staffing Process Deficiencies. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. Informational Inaccuracies and Job-Design Errors
8. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi job-analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
9. Equal Employment Opportunity. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
10. Feedback. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

11. External Challenges. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerjanya. sesuai dengan perintah yang harus di kerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.6.5. Indikator Kinerja

Hasibuan dalam supriadi (2013:55) mengatakan bahwa kinerja pegawai di katakan baik dapat di nilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. **Kesetian** pegawai yaitu pegawai melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah (kepercayaan) perusahaan yang di berikan kepadanya.
2. **Prestasi kerja** yaitu hasil yang di capai pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai di pengaruhi oleh kecakapan, keterampilan pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Namun, prestasi kerja seorang pegawai tidak hanya tergantung dari kemampuan dan keahlian yang bersangkutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. **Kedisiplinan** yaitu sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam melaksanakan instruksi yang di berikan kepadanya. Disiplin dapat di artikan melaksanakan instruksi apa yang telah di setujui bersama antara pimpinan dengan para pegawai baik

persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan.

4. **Kreatifitas** yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide-ide dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih berdaya guna dan berhasil guna.
5. **Kerjasama** yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
6. **Kecakapan** yaitu tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
7. **Tanggung jawab** yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menerima resiko pekerjaan yang sedang dilakukan.

Menurut Surya Dharma (2012:83) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat di capai
5. Dapat di capai
6. Di sepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan waridin (2005)

adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan di paparkan berikut ini, Penelitian- penelitian tersebut juga akan di gnakan sebagai bahan referensi untuk Memahami pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut adalah.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
Theo Ivone(2010)	Motivasi (X1) <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan Fisiologis • Kebutuhan keamanan • Kebutuhan social • Kebutuhan penghargaan • Kebutuhan aktualisasi diri Kinerja (Y) <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Kepribadian • Minat kerja 	Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan metode analisis jalur atau Path Analysis	Hasil penelitian ini menunjukkan secara bersama sama variable variable yang di masukan dalam penelitian ini terbukti bahwa mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan di pemerintahan fak fak
Bachtiar (2012)	Motivasi (X1) <ul style="list-style-type: none"> • Physiologica lneed • Safety-need • Social-need • Esteem-need • Actualization -need Lingkungan Kerja Kinerja <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Keandalan • Kehadiran • Kemampuan bekerja sama 	Metode analis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi presentase dan regresi linier berganda	1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aqua tirta investama di Klaten 2. Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua tirta investama 3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua tirta investama
Edi Nugroho 2013	Variabel Kompensasi (X) Variabel Kinerja (Y)	Regresi liner berganda	.kontribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) kantor BMKG stasiun Geofisika Manado sebesar 57,76% dan

			sisanya 42,24% di tentukan oleh variabel lain.
Astrid Tanjung (2008)	Variabel kompensasi (X) Variabel Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Pemberian kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan
Shadare Oluseyi. A dan Hammed T. Ayo	Variabel Motivasi (X) Variabel Kinerja (Y)	Sampel dalam penelitian ini adalah 300 responden dari populasi staff organisasi tersebut. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan metode multiple regresi statistik dan matriks korelasi.	Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja, efektivitas kepemimpinan dan manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel efektivitas kepemimpinan adalah variabel yang paling kuat berpengaruh pada kinerja karyawan
Febryanti (2011)	Variabel Kompensasi (X) Variabel Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil pengujian koefisien determinasi R adalah sebesar 0,945 atau 94% hal ini menunjukkan bahwa variabel dependent (kinerja) dapat di jelaskan oleh variabel independent (kompensasi) gaji, insentif, tunjangan sebesar 94,5% sementara sisanya sebesar 5,5% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.
Yadi (2012)	Variabel Kompensasi (X) Variabel Kinerja	Pendekatannya dengan Menyebarkan	Bahwa kelima variable yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan,

	(Y)	kuesioner. Metode penelitian Kuantitatif dengan Menggunakan analisis regresi linier berganda	aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan
Anoki Herdia Dito (2010)	Variabel Kompensasi (X) Motivasi Kinerja (Y)	Analisis Regresi liner berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan
Rokhim (2007)	Variabel Morivasi (X) Variabel Kinerja (Y)	Metode deskriptif, metodehist oris, metode komparatif , dan dokumentasi	Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
Yuliana (2006)	Variabel Motivasi (X) Variabel Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kemampuan intelektual dan motivasi kerja membawa pengaruh terhadap kinerja guru

2.3. Kerangka Pemikiran

Sugiyono, (2014:128) mengatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor

yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel.

Pengertian kerangka pemikiran menurut Usman dan Purnomo, (2008:69) adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berfikir ini di susun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka berfikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berfikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis-premis dasarnya.

Sehubungan dengan teori di atas, maka penelitian yang akan penulis lakukan mengacu pada kerangka pemikiran tentang pengaruh Motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Mandiri Tunas Finance.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Steers and Porter (dalam Miftahun dan Sugiyanto 2010:46) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Menurut Henry Simamora (2005:327), kinerja pegawai adalah tingkat terhadap para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di

bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama. Motivasi kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan motivasi kerja yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat serta antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh t hitung = 2,155 > t tabel = 2,018 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya Motivasi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *to movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan.

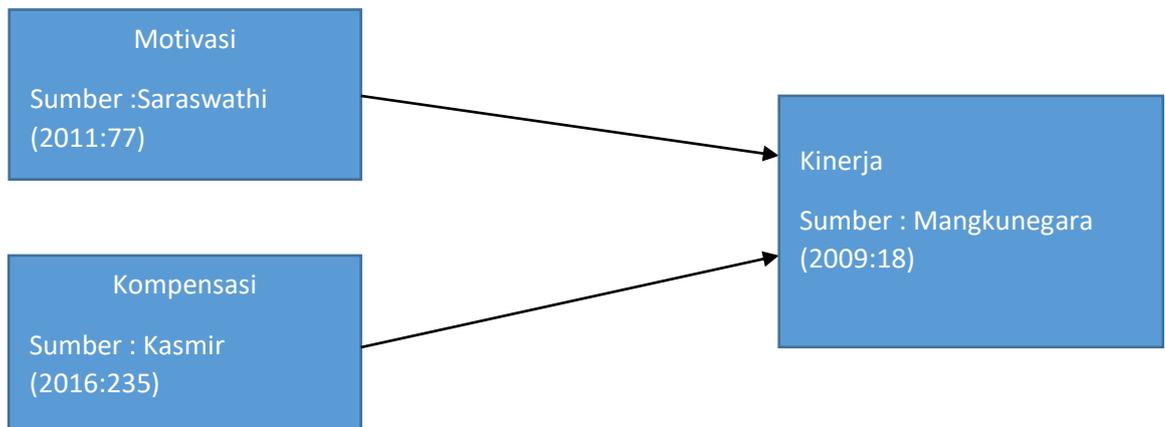
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan adanya kompensasi yang baik dari suatu perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan dapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah di lakukan dalam perusahaan. Sehingga, karyawan akan senantiasa mempertahankan dan

bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang di terima tidak sesuai dengan kontribusi yang telah di tentukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah hipotesis tersusun, peneliti mengujinya melalui penelitian, oleh karena itu, hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya.

BAB 3

Metode Penelitian

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Mandiri Tunas Finance yang berlokasi di Jl. Duren Tiga Raya No.29 A-B RT 5 RW 5 Duren Tiga Pancoran kota Jakarta Selatan Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Adapun jadwal kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu diawali bulan April 2020 sampai dengan bulan Juli 2020 dengan menggunakan metode pengembangan sistem Penelitian,

Tabel 3.1

Rencana penelitian

Kegiatan	Apr-20				Mei-2020				Juni-20				Juli-2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian Awal																
Pengajuan Proposal																
Pengumpulan Data																
Pengolahan Data																
Penyusunan Laporan																

3.1.1. Jenis-Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap Variabel independen dalam menyusun proposal ini, terdapat dua macam variabel penelitian yang akan digunakan, yaitu sebagai berikut

1. Variabel Bebas/independen X

Variabel independen yaitu variabel ini sering disebut sebagai variabel, yang sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat. Jadi, variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi (Sugiyono,2014:59).

2. Variabel Terikat/Dependen Y

Variabel dependen, sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2014:59).

a. Kinerja Pegawai atau Y

Suryadi Prawirosentono dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:193) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Kasiram (2008:55) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti.

Sedangkan menurut Suriasumantri (2005:112) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan kajian pemikiran yang sifatnya ilmiah. Kajian ini menggunakan proses logico-Hypothetico-Verifikatif pada langkah-langkah penelitian yang dilakukan.

Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2002:78) definisi penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada asumsi, kemudian ditentukan

variabel dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid terutama dalam penelitian kuantitatif.

Dari penjelasan dan definisi penelitian kuantitatif menurut para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dalam proses perhitungan dan pengenalisan hasil penelitian. Anggota yang di peroleh dalam penelitian jenis ini dengan menentukan populasi dan sampel.

3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap Variabel independendalam menyusun proposal ini, terdapat dua macam variabel penelitian yang akan digunakan, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas/independen X

Variabel independen yaitu variabel ini sering disebut sebagai variabel, yang sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat. Jadi, variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi (Sugiyono,2014:59).

a. Motivasi Kerja atau X1

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Danang Sunyoto (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan

bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

b. Kompensasi atau X2

Hasibuan (2005) mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan.

2. Variabel Terikat/Dependen Y

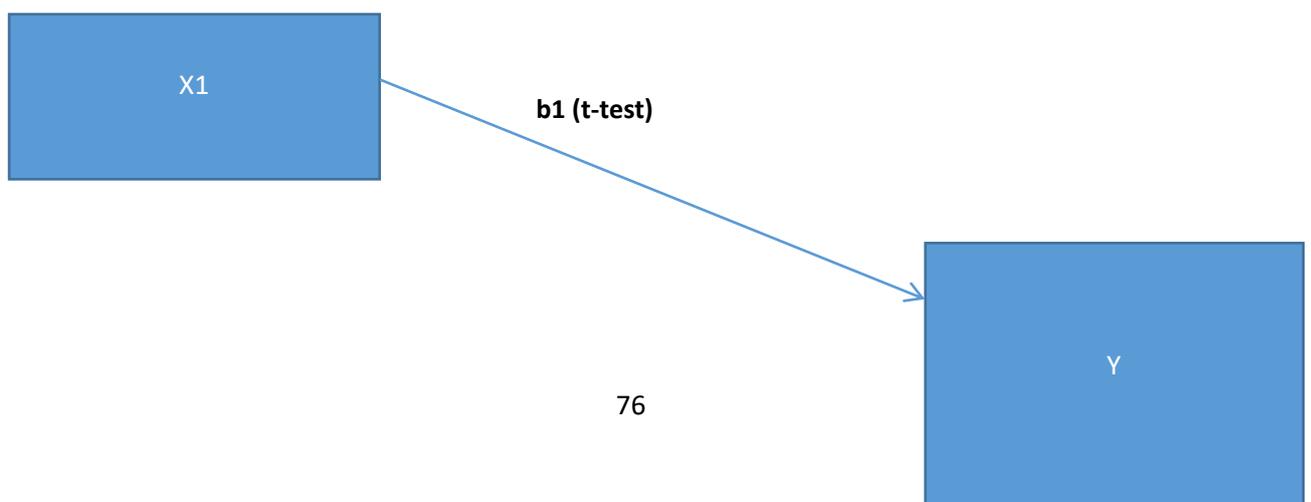
Variabel dependen, sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2014:59).

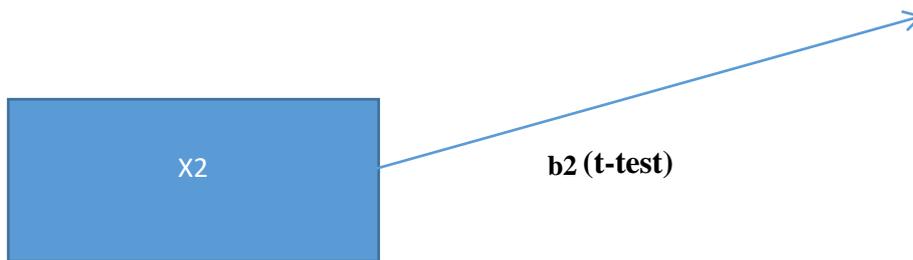
a. Kinerja Pegawai atau Y

Suryadi Prawirosentono dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:193) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Gambar 3.1.

Bagan Desain Penelitian





3.3. Operasional Variabel

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:161) variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian. Beberapa ahli mengemukakan tentang definisi operasional variabel, diantaranya di kemukakan bahwa definisi yang di dasar5kan atas sifat-sifat hal yang definisikan yang ydapat di amati sehingga apa yang di lakukan olefh peneliti terbuka untuk di ujnmi kembali oleh orang lain (Ahmadi dan Narbuko, 2009:61). Sedangkan di kemukakan pula oleh ahli lainnya bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang objek ataun kegiatan yang mempunyai variasitertentu yang di ditetapkan oleh peneliti 8untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:38). Dengan demikian definisi operasional variabel adalah definisi yang di susun berdasarkan apa yang di dapat diamati dan di ukur tentang variabel dalam penelitian tersebut

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa definisi operasional variabel adalah seperangkat nilai-nilai yang berupa tanda-tanda atau konsep objek penelitian yang dapat di ukur dan diamati. Sehingga penelitian dapat di ketahui hasil penelitian tersebut. Selanjutnya untuk memudahkan penelitian dan pengukuran maka variabel dalam penelitian ini di definisikan dalam bentuk

operasional. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Operasionalisasi variabel di perlukan untuk menentukan jenis, indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian dapat di lakukan secara Operasionalisasi variabel dalam penelitian tentang pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Tunas Finance di jelaskan dalam tabel 3.2. di bawah ini,

Tabel 3.3.
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
Motivasi (X1)	Motivasi di definisikan sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual Saraswathi (2011:77)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk keahlian 5. Membentuk keterampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1-2 3 4-5 6-7 8-9 10-11 12-13 14-15
Kompensasi	merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar ats kontribusi yang telah di berikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja (Kasmir, 2016:235)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Fasilitas 4. Tunjangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1-3 4-6 7-9 10-12
Kinerja	Kinerja pegawai adalah hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Prestasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1-2 3-4

	secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.	3. Kedisiplinan	5-6
		4. Kreatifitas	7-8
		5. Kerjasama	9-10
		6. Kecakapan	11-12
		7. Tanggung jawab	13-14
	(Mangkunegara, 2009:18).		

Di dalam melakukan penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang di gunakan, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel ini juga sering di sebut variabel stimulus, predictor. Variabel bebas/X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya, yang menjadi variabel bebas di dalam penelitian berupa :

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat/Y adalah variabel yang di jelaskan atau di pengaruhi oleh variabel bebas. Dalam variabel ini variabel terikatnya :

Y = Kinerja Pegawai

Skala pengukuan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Ordinal. Skala ordinal adalah skala yang sudah memiliki tingkatan namun jarak antar tingkatan belum pasti (Suliyanto, 2006) dan skala Likert termasuk dalam skala Ordinal. Namun skala Likert merupakan suatu metode yang mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi seseorang dengan

menyatakan baik atau tidak baik terhadap objek atau kejadian tertentu. Dalam penelitian ini pengukurannya di mulai dengan :

1. Jawaban **Sangat Setuju** di beri bobot 5
2. Jawaban **Setuju** di beri bobot 4
3. Jawab **Kurang Setuju** di beri bobot 3
4. Jawaban **Tidak Setuju** di beri bobot 2
5. Jawaban **Sangat Tidak Setuju** di beri bobot 1

3.4. Populasi, Sampel Dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyaikuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini. seluruh Karyawan PT. Mandiri Tunas Finance yang berjumlah 55 karyawan. Populasi menurut Sugiyono (2012:90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 55 orang pegawai yang bekerja di PT. Mandiri Tunas Finance.

Tabel 3.4

Sebaran Populasi PT. Mandiri Tunas Finance

Berdasarkan	Frequency
Jenis Kelamin	
Laki-Laki	31
Perempuan	24
Total	55
Usia	
20-25	20
26-30	24
31-40	11
>41	
Total	55
Pendidikan	
SMA/SMK	12
D3	13
S1	30
Total	55
Masa Kerja	
1-2	20
3-4	20
5-7	5
>7	10
Total	55

3.4.2. Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebutn Sugiyono (2012:91). Dalam penelitian di lakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada PT. Mandiri Tunas Finance. Jumlah

sampel pada penelitian ini di tetapkan sebanyak 55 pegawai PT. Mandiri Tunas Finance.

3.4.3. Metode Sampling

Metode sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2010:62). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2001:55). Sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di PT. Mandiri Tunas Finance.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Terdapat 2 (dua) cara untuk mengumpulkan data yang akan di perlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau di kumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama (Sugiyono,2014:131). Data primer disebut juga sebagai data asli. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Tehnik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer. Data primer ini untuk medapatkan pendapat responden tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja yang diperoleh langsung oleh responden berdasarkan penyebaran kuesioner, wawancara, observasi pada karyawan PT.Mandiri Tunas Finance.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau data yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada peneliti sebagai tangan kedua (Sugiyono,2014:131). Data sekunder dapat berupa profil PT. Mandiri Tunas Finance, visi & misi, data rekap absen pegawai, laporan kinerja, tupoksi, struktur organisasi, dan data karyawan berdasarkan tingkat pendidikan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data juga merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

Tehnik pengumpulan data ini apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2014:224). Dalam wawancara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang dalam PT. Mandiri Tunas Finance tersebut. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian dicatat secara garis besar sekaligus dipergunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara.

1. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2014:230). Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada sebagian

dari karyawan yang ada di PT.Mandiri Tunas Finance, yang berjumlah 55 orang.

2. Metode observasi

Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan sehari-hari yang dilakukan karyawan yaitu berupa perilaku karyawansemangat kerja, tingkat kedisiplinan, absensi, tingkat penyelesaian pekerjaan yang peneliti gunakan untuk mengukur gejala tinggi rendahnya motivasi kerja dan kompetensi pada PT. Mandiri Tunas Finance.

3. Metode literature

Dengan menggunakan tehnik studi pustaka, yaitu suatu tehnik pengumpulan data dengan jalan membaca buku, referensi, literature yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti guna mendapatkan teori- teori yang dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menganalisa data yang tersedia.

3.7. Instrumen Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen di lakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang di susun dapat di mengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41).

Pengukuran pemberian kompensasi dan Motivasi Kerja Pada suatu persahaan di gunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi pada suatu perusahaan skala pengukuran yang di gunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrument

pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala likert dengan lima alternative jawaban.

Tabel 3.5
Skor Penilaian Kuesioner

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Biasa Saja	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.8. Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan /dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah:

3.8.1. Metode Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau melampirkan data yang telah terkumpul sbagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,2014:206). Pada sub sebelumnya peneliti sudah menjelaskan bahwa metode analisa yang digunakan salah satunya adalah analisa deskriptif.

Analisa deskriptif digunaan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri responden dan variabel penelitian.Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasikan terhadap jumlah skor responden.Dari

jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan/pernyataan.

Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori : sanga tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangatrendah.Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata yang selanjutnya.

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan data yang dikumpulkan, maka dapat dilakukan melalui pengujian statistik dengan menggunakan Multiple Regression, dengan alat bantu program SPSS for windows release 20. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda/multiple regresion, maka terlebih dahulu dilakukan uji pendahuluan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji korelasi.

3.8.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2005:45).Cara pengukuran validitas angket kompetensi menggunakan teknik korelasi dengan r pearson atau koefisien korelasi product moment pearson dengan

taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah jika r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai crosbach alpha $>$ 0,60 (Ghozali, 2005:42).

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian terhadap model penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian model tersebut apakah memenuhi asumsi klasik regresi yang terdiri dari:

3.8.3.1. Uji Normalitas

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

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

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005:92).

1. Mempunyai angka tolerance diatas ($>$) 0,1
2. Mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) dibawah ($<$) 10

3.8.3.3. Uji Heterokedastisitas

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

Untuk menguji heterokedastisitas digunakan grafik scatter plot, uji grafik scatter plot yaitu dengan melihat plot jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit.

Maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2005:105).

3.8.4. Metode analisis regresi berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini akandigunakan rumus analisis regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Kompensasi

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Variabel

e = Stantar Error

3.8.5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji F.

- H_a : ada pengaruh secara simultan variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y)
- H_o : Tidak ada pengaruh secara simultan variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y)

3.8.5.1. Uji F (Uji Kelayakan Model)

uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri tunas finance Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_o : r = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : r \neq 0$: 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 penelitian ini 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 PT. Mandiri tunas finance.
- 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 PT. Mandiri tunas finance.

3.8.5.2. Uji t (Uji Koefisien Parsial)

Uji t pada dasarnya untuk menguji apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) uji-t dilakukan untuk menguji koefisien variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Langkah – langkah nya adalah sebagai berikut :

- Menentukan Hipotesis :

H_a : ada pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y.

H_0 : tidak ada pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y.
- Menggunakan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. Titik kritis yang di cari dari table distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikan (α) 0,05 dan dengan derajat kesalahan (df) = $n-1-k$, dimana n =jumlah sample k =jumlah variabel bebas.
- Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan table berdasarakan tingkat keyakinan 95% maka :

- Uji t hitung $\geq t$ table, maka H_0 di terima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen.
- Uji t hitung $\leq t$ table maka H_0 di terima secara statistic signifikan artinya ada pengeruh yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen.

3.8.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel. Koefisiensi determinasi (r^2) di pergunakan untk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Mandiri Tunas Finance

PT. Mandiri Tunas Finance adalah anak perusahaan dari PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk dan PT. Tunas Ridean Tbk, berdiri pada tanggal 17 Mei 1989 dengan nama PT Tunas Financindo Corporation. Akte Pendirian No. 262 tanggal 17 Mei 1989 dibuat dihadapan Misahardi Wilamarta, S.H, Notaris di Jakarta. Pada tanggal 6 Februari 2009. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk resmi mengakuisi 51% saham PT Tunas Financindo Sarana, saham yang diakuisisi oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk adalah milik PT Tunas Financindo Sarana pada awalnya didirikan

pada tahun 1989 dengan nama PT Tunas Financindo Corporation, yang kemudian pada tahun 2000 berubah nama menjadi PT Tunas Financindo Sarana dengan brand “Tunas Finance”. Setelah akuisisi saham oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, nama PT Tunas Financindo Sarana berubah menjadi PT Mandiri Tunas Finance dengan brand baru “Mandiri Tunas Finance”. Saat ini PT Mandiri Tunas Finance memberikan solusi pembiayaan yang mudah, inovatif dan kompetitif bagi konsumen untuk memiliki mobil (baru dan bekas), sepeda motor (khusus daerah tertentu), dan kendaraan niaga baik untuk perorangan maupun korporasi.

Pada tanggal 09 Februari 2010 PT. Mandiri Tunas Finance telah membuka cabang baru didaerah Duren Tiga Jakarta Selatan dengan jumlah karyawan hingga saat ini sekitar 55 orang. Sudah delapan tahun PT Mandiri Tunas Finance cabang Duren Tiga berdiri dan hingga saat ini masih menjadi cabang terbesar dan nomor satu untuk pencapaian target *leading*, itu semua berkat kerja keras dan kekompakkan para karyawan yang selalu support antar divisi satu sama lain.

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, kegiatan usaha perusahaan bergerak dalam bidang lembaga pembiayaan konsumen, sewa guna usaha, anjak piutang dan usaha kartu kredit. Saat ini, perusahaan hanya melaksanakan kegiatan pembiayaan konsumen dan sewa guna usaha.

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan telah memperoleh izin melakukan kegiatan usaha dibidang pembiayaan dari Menteri Keuangan Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. 1021/KMK.13/1989 tanggal 7 September 1989 yang kemudian diperbaharui oleh Surat Keputusan No. 54/KMK-013/1992 tanggal 15 Januari 1992 dan No. 19/KMK.017/2001 tanggal 19 Januari 2001 dan terakhir diubah dengan No. KEP-352/KM.10/2009 tanggal 29 September 2009.

Kegiatan Usaha

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, kegiatan usaha perusahaan bergerak dalam bidang lembaga pembiayaan konsumen, sewa guna usaha, anjak piutang dan usaha kartu kredit. Saat ini, perusahaan hanya melaksanakan kegiatan pembiayaan konsumen dan sewa guna usaha.

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan telah memperoleh izin melakukan kegiatan usaha dibidang pembiayaan dari Menteri Keuangan Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. 1021/KMK.13/1989 tanggal 7 September 1989 yang kemudian diperbaharui oleh Surat Keputusan No. 54/KMK-013/1992 tanggal 15 Januari 1992 dan No. 19/KMK.017/2001 tanggal 19 Januari 2001 dan terakhir diubah dengan No. KEP-352/KM.10/2009 tanggal 29 September 2009 Adapun produk dan jasa yang dibiayai oleh perusahaan sebagai berikut:

1. Pembiayaan Multiguna

Pemberian kredit/pembiayaan kepada konsumen untuk kebutuhan konsumtif, dengan jaminan dokumen kepemilikan kendaraan yang dimiliki konsumen. Jenis kebutuhan konsumtif adalah untuk pendidikan, pernikahan, renovasi rumah, travel, kesehatan, dan lainnya.

2. Pembiayaan Mobil Baru

Produk pembiayaan mobil baru yang diperuntukkan bagi konsumen perorangan/perusahaan (badan hukum) baik untuk kebutuhan pribadi (non produktif) maupun usaha (produktif). Semua merk dan jenis kendaraan bermotor roda empat dapat dibiayai oleh PT Mandiri Tunas Finance

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

VISI

To Be The Most Progressive and Reliable Multifinance In Indonesia (Menjadi Multifinance paling progresif dan terpercaya di Indonesia)

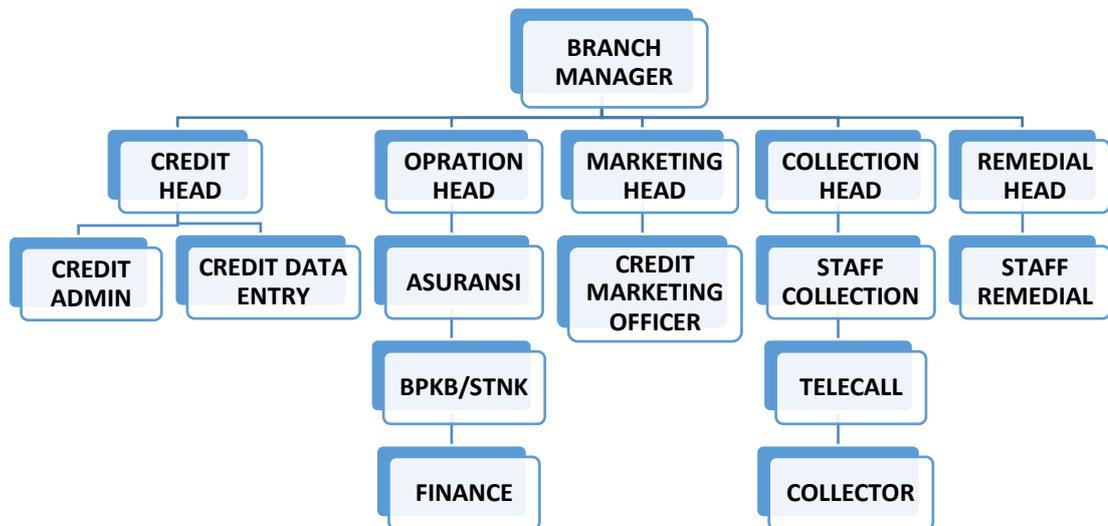
Misi

- Berorientasi kepada pemenuhan kebutuhan kredit masyarakat untuk mensejahterakan bangsa.
- Memberi keuntungan dan manfaat optimal bagi Stakeholder.
- Membangun sumber daya manusia profesional dan pantang menyerah melalui budaya kerja PERWIRA
- Menjadi institusi yang menyenangkan dan membanggakan dalam berkarya meraih prestasi terbaik.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Mandiri Tunas Finance



Sumber: Data kepegawaian Operation Head (OH) PT. Mandiri Tunas Finance

Struktur organisasi merupakan gambaran mengenai hubungan-hubungan kerjasama dari karyawan dalam rangka mencapai tujuan. Struktur organisasi perusahaan sangat penting perannya guna mencapai sasaran bersama dalam mewujudkan tujuan tertentu. Adapun struktur organisasi pada PT. Mandiri Tunas Finance ini sebagai berikut:

Adapun sesuai dengan fungsi dan tugas masing-masing bagian dari struktur organisasi yang terdapat pada PT Mandiri Tunas Finance sebagai berikut:

1. *Branch Manager*

Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan:

- a. Bertanggung jawab terhadap semua aktivitas karyawan yang berada dicabang.
- b. Melakukan pelaporan kepada jabatan atasan yang setara dengan Area Manager (AM).
- c. Memberikan koordinasi, arahan serta mengawasi seluruh kinerja cabang dengan melakukan perencanaan, dan monitoring.

2. *Credit Head*

Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan:

- a. Memeriksa kelayakan dokumen persyaratan kredit calon debitur beserta legalitas dokumen persyaratan kredit calon debitur.
- b. Memberikan masukan kepada marketing hal-hal yang menyangkut kriteria kelayakan kredit serta memberikan masukan kepada manajemen untuk memperbaharui kondisi kebijakan kredit.

3. *Credit Admin*

Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan:

- a. Mempersiapkan Purchase Order (PO) untuk diserahkan kepada marketing atau sales untuk pengiriman mobil.
- b. Bertanggung jawab dalam penyimpanan dan pemeliharaan semua dokumen dalam map perjanjian kredit dengan tetap mempertahankan kelengkapan dan kerapian dokumen tersebut secara lengkap dan rapi.

- c. Menelpon debitur untuk memastikan mobil sudah diterima apa belum jika sudah ditetapkan tanggal jatuh tempo lima hari setelah mobil diterima.

4. *Credit Data Entry*

Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan:

- a. Bertanggung jawab terhadap input data calon debitur di sistem dan kebenarannya.
- b. Memeriksa kelengkapan data calon debitur yang ingin diinput.

5. *Operation Head*

Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan:

- a. Memonitoring dan mengontrol kelancaran operasional cabang yang meliputi bagian finance, kasir, BPKB, dokumen dan pengiriman laporan-laporan.
- b. Melakukan kontrol dan monitor terhadap semua operasional perusahaan, target kerja yang harus dicapai semua kegiatan yang berhubungan dengan manajemen perusahaan dapat berjalan dengan baik.

6. *Finance*

Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan:

- a. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan perusahaan
- b. Melakukan pembayaran kepada supplier
- c. Menyiapkan dokumen penagihan invoice/kuwitansi tagihan beserta kelengkapannya.

7. *Staff BPKB/STNK/Asuransi*

Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan:

- a. Mengecek dan mengeluarkan BPKB
- b. Membuat purchasing sebagai operator telpon

- c. Membantu tugas purchasing sebagai sekretaris pimpinan/manager

8. *Marketing Head*

Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan:

- a. Bertanggung jawab terhadap semua aktivitas Credit Marketing Officer (CMO).
- b. Menyusun strategi penjualan dengan membuat paket dan promosi dengan persetujuan kepala cabang dan kantor pusat
- c. Memberikan dan menawarkan kepada dealer price list/paket pembiayaan perusahaan yang telah disetujui oleh kantor pusat.
- d. Menjaga hubungan baik dengan dealer (*Relationship Dealer*) dan debitur

9. *Credit Marketing Officer (CMO)*

Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan:

- a. Menerima aplikasi permohonan kredit calon debitur melalui dealer yang telah menjalin kerjasama dengan cabang
- b. Menyiapkan kelengkapan dokumen dan data-data yang dibutuhkan untuk melakukan survey
- c. Melakukan survey kerumah calon debitur atau ketempat usaha calon debitur (jika ada usaha)
- d. Melakukan verifikasi terhadap kebenaran dan legalitas dokumen persyaratan kredit yang diberikan oleh calon debitur.

10. *Collection Head*

Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan:

- a. Melakukan monitoring penagihan dan penarikan unit atas kontrak konsumen yang past due (tertunggak).

- b. Harus melakukan penyetoran atas hasil tagihan yang dilakukan baik tunai maupun giro kepada staff kasir pada setiap harinya
- c. Melakukan tindakan negosiasi dan persuasive dalam penyelesaian kasus.

11. Telecall

Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan:

- a. Menghubungi customer overdue H-3 sampai dengan H+3 hari via telpon untuk melakukan konfirmasi overdue yang telah terjadi
- b. Mencatat hasil penanganan tanggal janji bayar serta cara pembayaran yang akan dilakukan oleh customer.

12. Collector

Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan:

- a. Mewujudkan pencapaian target collection yang ditugaskan padanya
- b. Melakukan pembinaan kepada konsumen dengan menyampaikan informasi-informasi yang positif tentang hak dan kewajiban konsumen
- c. Memberikan surat peringatan kepada konsumen yang menunggak dan membuat kronologis konsumen bermasalah dan menyerahkan kepada atasan.

13. Staff Remedial/Remedial Head

Tugas dan tanggung Jawab Jabatan:

- a. Menyelesaikan piutang bermasalah dengan cara-cara yang persuasif, menahan laju over due ketinggian yang lebih tinggi
- b. Melacak keberadaan konsumen atau barang jaminan apabila sudah tidak berada lagi dialamat yang tertera pada aplikasi
- c. Mengupayakan pemulihan pembayaran angsuran konsumen agar kembali lancar

- d. Menjalin hubungan baik dengan pihak aparat serta tokoh-tokoh masyarakat

4.1.4. Kegiatan Usaha

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, kegiatan usaha perusahaan bergerak dalam bidang lembaga pembiayaan konsumen, sewa guna usaha, anjak piutang dan usaha kartu kredit. Saat ini, perusahaan hanya melaksanakan kegiatan pembiayaan konsumen dan sewa guna usaha.

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan telah memperoleh izin melakukan kegiatan usaha dibidang pembiayaan dari Menteri Keuangan Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. 1021/KMK.13/1989 tanggal 7 September 1989 yang kemudian diperbaharui oleh Surat Keputusan No. 54/KMK-013/1992 tanggal 15 Januari 1992 dan No. 19/KMK.017/2001 tanggal 19 Januari 2001 dan terakhir diubah dengan No. KEP-352/KM.10/2009 tanggal 29 September 2009.

Adapun produk dan jasa yang dibiayai oleh perusahaan sebagai berikut:

1. Pembiayaan Multiguna

Pemberian kredit/pembiayaan kepada konsumen untuk kebutuhan konsumtif, dengan jaminan dokumen kepemilikan kendaraan yang dimiliki konsumen. Jenis kebutuhan konsumtif adalah untuk pendidikan, pernikahan, renovasi rumah, travel, kesehatan, dan lainnya.

2. Pembiayaan Mobil Baru

Produk pembiayaan mobil baru yang diperuntukkan bagi konsumen perorangan/perusahaan (badan hukum) baik untuk kebutuhan pribadi (non produktif) maupun usaha (produktif). Semua merk dan jenis kendaraan bermotor roda empat dapat dibiayai oleh PT Mandiri Tunas Finance.

4.1.5. Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan di jelaskan mengenai data deskriptif dari responden sehingga diperoleh profil responden dari data penelitian.

a) Karakteristik responden menurut jenis kelamin.

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1

Jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persen
Laki-Laki	31	56,4%
Perempuan	24	43,6 %
Total	55	100 %

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 31 orang (56,4%) hal ini di karenakan perusahaan mengandalkan peran marketing sebagai penunjang perusahaan dalam mencapai target.

b) Karakteristik responden menurut Usia.

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2

Usia Responden

Umur Responden	Frekuensi	Persentase
----------------	-----------	------------

20-25 Tahun	20	36,4%
26-30 Tahun	24	43,6%
31-40 Tahun	11	20%
Total	55	100%

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berumur 26-30 tahun yaitu sebanyak 24 orang (43,6%). karena dalam umur seperti itu karyawan sedang dalam masa produktif atau mantap dengan pilihan tempat dia bekerja untuk di tekuni.

c) Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Adapun karakteristik responden menurut pendidikan dapat di lihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3

Pendidikan Responden

Umur Responden	Frekuensi	Persentase
SLTP	-	-
SLTA	12	21,8%
D3	13	23,6%
S1	30	54,5%
Total	55	100 %

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai pendidikan S1 lebih mendominasi dalam penelitian ini, karena memang tingkat pendidikan S1 menjadi paling besar jumlahnya dan juga posisi

pekerjaan yang di dominasi tidak perlu keahlian khusus agar dapat bekerja di PT. Mandiri Tunas Finance.

d) Responden Menurut Masa Kerja

Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat di lihat pada tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4

Data Responden Menurut masa kerja

Umur Responden	Frekuensi	Persentase
1-2 Tahun	20	34,5%
3-4 Tahun	20	36,4%
5-7 Tahun	5	9,1%
>7 Tahun	10	18,2%
Total	55	100 %

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di 1-4 tahu lebih mendominasi dalam penelitian ini, karena memang selepas masa percobaan selama 3 bulan karyawan di berikan masa kontrak selama 2 tahun, yang masih di butuhkan perusahaan akan di pertahankan sampai 2 tahun selanjutnya adapun yang tidak di perpanjang kontraknya karyawan tersebut selesai masa baktinya.

4.1.7 Analisis Data

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban

yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing – masing variabel, digunakan rentang skala untuk mengukur kecenderungan tersebut adalah sebagai berikut (Kuncoro,2003).

Nilai maksimum	: 5
Nilai minimum	: 1
Rentang skala	: $(5-1)/5 = 0,8$
Kategori	: -
1,0 – 1,8	: Sangat rendah / sangat buruk
1,9 – 2,6	: Rendah / buruk
2,7 – 3,4	: Sedang / cukup
3,5 – 4,2	: Baik / tinggi
4,3 – 5,0	: Sangat baik / sangat tinggi

4.1.7.1. Uji Validitas

Sebelum melakukan analisis terhadap data yang di peroleh, maka terlebih dahulu Peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows.

1. Variabel Motivasi atau X1

Berdasarkan data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini, dari 55 orang responden dengan nilai r tabel (0,266), maka hasil uji validitas variable Motivasi (X1) dapat di lihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1.1	55.1273	80.335	.703	.926
X.1.2	54.8727	79.150	.781	.924

X.1.3	54.7818	79.507	.778	.924
X.1.4	55.2364	79.888	.622	.928
X.1.5	55.4364	79.399	.663	.927
X.1.6	55.1818	81.855	.671	.927
X.1.7	55.1636	81.880	.616	.928
X.1.8	55.2364	82.702	.532	.930
X.1.9	55.0909	81.158	.647	.927
X.1.10	55.2727	77.943	.661	.928
X.1.11	55.1818	78.929	.752	.924
X.1.12	55.3455	80.119	.705	.926
X.1.13	55.3636	83.236	.492	.932
X.1.14	55.0182	80.833	.696	.926
X.1.15	55.4727	80.143	.693	.926

Jika r hitung r tabel, maka data valid, responden 55 dengan item pernyataan 15 di dapat r tabel significancy $0,05 = 0,266$

Tabel 4.6

Keterangan Tabel 4.5

Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
1	0.744	0.266	Valid
2	0.815	0.266	Valid
3	0.812	0.266	Valid
4	0.684	0.266	Valid
5	0.719	0.266	Valid
6	0.714	0.266	Valid
7	0.669	0.266	Valid
8	0.595	0.266	Valid
9	0.698	0.266	Valid
10	0.723	0.266	Valid
11	0.791	0.266	Valid
12	0.749	0.266	Valid
13	0.560	0.266	Valid
14	0.739	0.266	Valid
15	0.740	0.266	Valid

2. Variabel Kompensasi atau X2

Berdasarkan data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini, dari 55 orang responden dengan nilai r tabel (0,266), maka hasil uji validitas variable Kompensasi (X2) dapat di lihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel (X2)

Item-Total Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.2.1	40.8909	67.247	.473	.903
X.2.2	41.4000	65.800	.484	.903
X.2.3	41.3091	63.810	.561	.900
X.2.4	41.4000	61.726	.729	.891
X.2.5	41.1455	64.127	.600	.898
X.2.6	40.9636	64.888	.566	.899
X.2.7	41.1636	62.769	.602	.898
X.2.8	41.3091	62.440	.767	.890
X.2.9	41.0909	64.121	.641	.896

X.2.10	41.3273	63.669	.695	.893
X.2.11	41.3455	62.415	.764	.890
X.2.12	41.4545	63.030	.698	.893

Jika r hitung r tabel, maka data valid, responden 55 dengan item pernyataan 12 di dapat r tabel signficancy $0,05 = 0,266$

Tabel 4.8

Keterangan Tabel 4.7

Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
1	0.554	0.266	Valid
2	0.576	0.266	Valid
3	0.647	0.266	Valid
4	0.785	0.266	Valid
5	0.674	0.266	Valid
6	0.644	0.266	Valid
7	0.684	0.266	Valid
8	0.812	0.266	Valid
9	0.706	0.266	Valid
10	0.750	0.266	Valid
11	0.809	0.266	Valid
12	0.755	0.266	Valid

3. Variabel Kinerja atau Y

Berdasarkan data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini, dari 55 orang responden dengan nilai r tabel (0,266), maka hasil uji validitas variable Kinerja (Y) dapat di lihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	50.8545	71.386	.759	.942
Y2	50.8000	72.719	.765	.942
Y3	51.0727	70.328	.765	.942
Y4	50.5636	72.880	.696	.944
Y5	50.6182	74.352	.658	.945
Y6	50.8545	71.497	.751	.942
Y7	50.4727	73.328	.751	.943
Y8	50.7818	72.174	.688	.944
Y9	50.5091	74.180	.729	.943
Y10	50.3818	72.537	.727	.943
Y11	50.9818	71.166	.670	.945
Y12	50.8909	73.469	.679	.944
Y13	50.6182	72.463	.869	.940
Y14	50.4000	73.689	.767	.942

Jika r hitung r tabel, maka data valid, responden 55 dengan item pernyataan 14 di dapat r tabel signficancy $0,05 = 0,266$

Tabel 4.10
Keterangan Tabel 4.9

Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
1	0.799	0.266	Valid
2	0.800	0.266	Valid

3	0.807	0.266	Valid
4	0.743	0.266	Valid
5	0.705	0.266	Valid
6	0.782	0.266	Valid
7	0.788	0.266	Valid
8	0.739	0.266	Valid
9	0.765	0.266	Valid
10	0.769	0.266	Valid
11	0.730	0.266	Valid
12	0.726	0.266	Valid
13	0.888	0.266	Valid
14	0.799	0.266	Valid

4.1.7.2 Uji Reliabilitas

1. Variabel Motivasi (X1)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Motivasi atau (X1) disajikan pada table 4.11 dibawah ini :

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel (X1) Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	15

Dari Tabel terlihat nilai Cronbach's alpha sebesar $0,923 > 0,600$ dengan r tabel signficancy 0,05 di dapat dari 15 pernyataan $N = 55$ maka item-item pernyataan Motivasi adalah reliable.

2. Variabel Kompensasi (X2)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Kompensasi atau (X2) disajikan pada table 4.12 dibawah ini

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel (X2) Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items

.881	12
------	----

Dari Tabel terlihat nilai Cronbach's alpha sebesar $0,881 > 0,600$ dengan r tabel signficancy 0,05 di dapat dari 12 pernyataan $N = 55$ maka item-item pernyataan Kompensasi adalah reliable

3. Variabel Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data ntuk uji reliabilitas variabel Kinerja atau (Y) disajikan pada table 4.12 dibawah ini :

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	14

Dari Tabel terlihat nilai Cronbach's alpha sebesar $0,933 > 0,600$ dengan r tabel signficancy 0,05 di dapat dari 12 pernyataan $N = 55$ maka item-item pernyataan Kinerja adalah reliable.

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,923	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,881	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,933	0,60	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha semua Variabel lebih dari 0,60 sehingga dapat di simpulkan Indikator atau Kuesioner yang di gunakan Variabel Motivasi, Kompensasi dan kinerja di nyatakan handal (reliable) atau dapat di percaya sebagai alat ukur variable.

4.1.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan

regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias

Linear dan konsisten. Hasil dari Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Hasil dari uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas. Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Normal P-P Plot dan Tabel Kolmogorov Smirnov. Cara yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

Pada Normal P-P Plot menurut Ghazali (2007 : 110-112), Prinsipnya normalitas dapat diteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model

regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

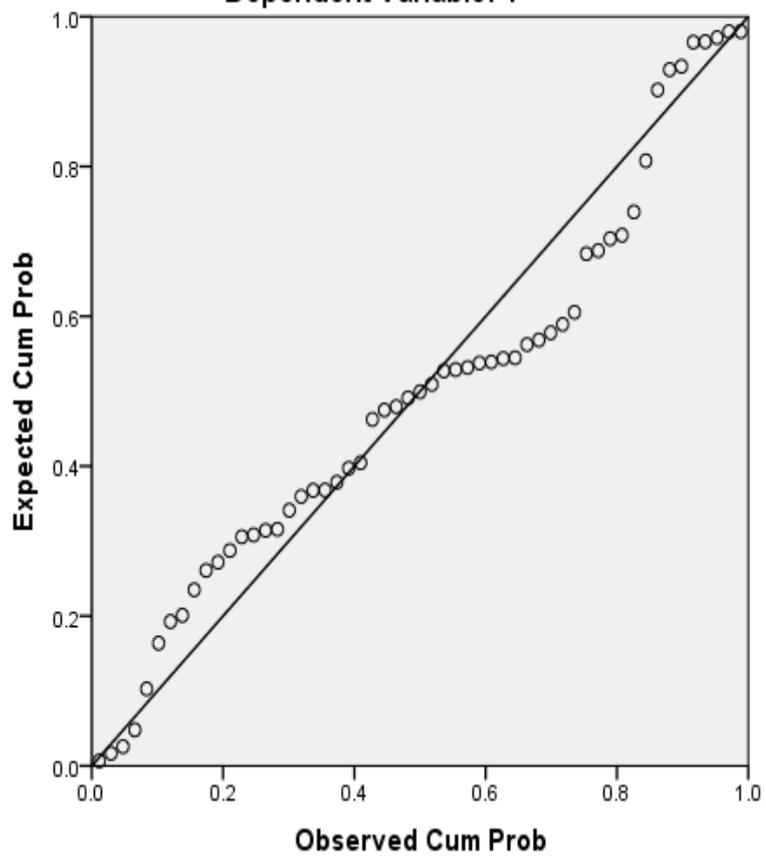
Dari analisis tersebut dapat dilihat hasil kurva uji normalitas pada gambar 4.2 di bawah ini

Gambar 4.2

Kurva Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			55
Normal	Mean		.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		4.75049189
Most Extreme	Absolute		.138
Differences	Positive		.138
	Negative		-.093
Test Statistic			.138
Monte Carlo Sig. (2-	Sig.		.226 ^d
tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	.215
		Upper Bound	.237

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

Multikolonieritas dapat di lihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas sebaliknya jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 terjadi multikolonieritas.

Untuk menganalisanya menggunakan output SPSS for window maka hasil uji multikolonieritas di tunjukkan pada tabel 4.16 berikut

Tabel 4.16

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.042	4.072		.993	.326		
	Motivasi	.594	.106	.615	5.605	.000	.406	2.461
	Kompensasi	.332	.123	.295	2.693	.010	.406	2.461

Dari hasil Output Data di dapatkan bahwa nilai tolerance yakni $0,406 > 0,10$ dan nilai VIF Motivasi $2,461$ VIF Kompensasi $2,461 < 10$, VIF ini Menunjukkan bahwa tidak terjadi Multikologfnieritas, dan penelitian ini menyimpulkan bahwa uji Multikolonieritas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi

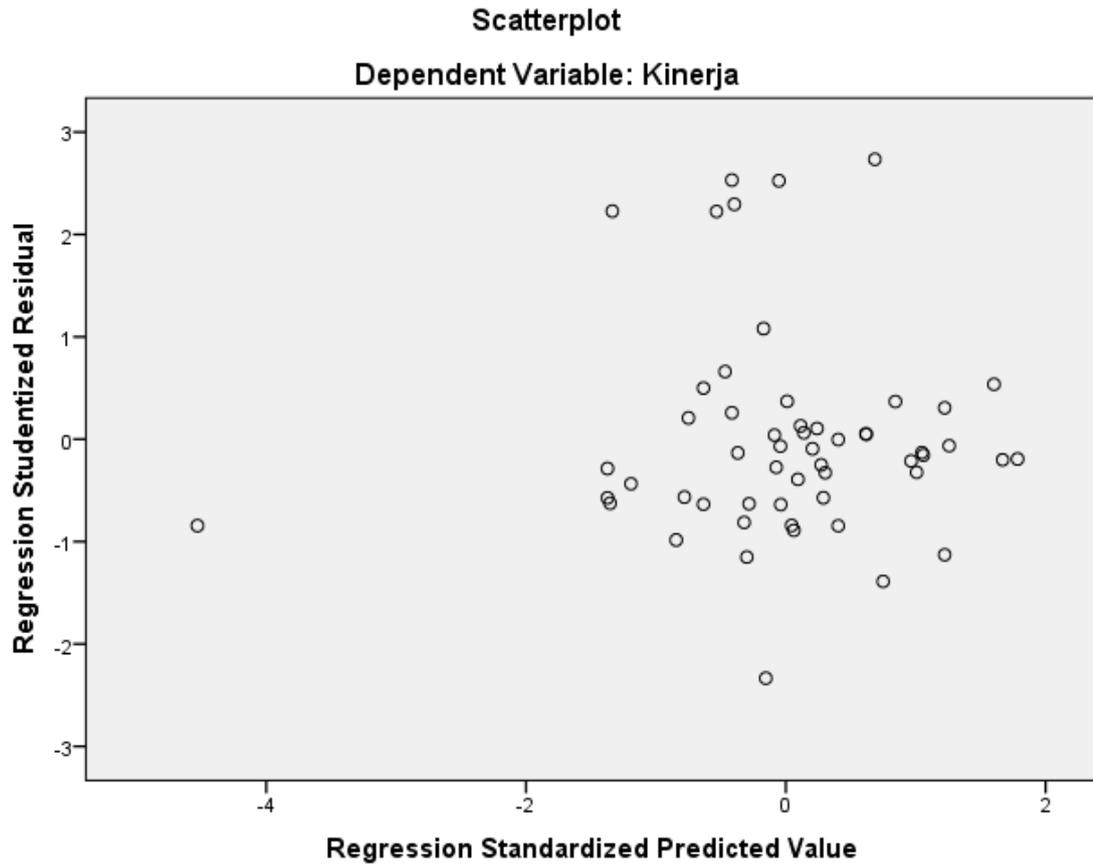
terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka di sebut homokedastisitas dan jika di sebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidak nya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisis nya adalah sebagai berikut.

- Jika ada Pola tertentu ,seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Untuk menganalisisnya menggunakan SPSS For Windows hasil uji heteroskedastisitas dapat di lihat pada gambar 4.3 berikut

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil output data di dapatkan bahwa ada pola yang jelas serta titiktitik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4.1.7.4 Analisis Regresi Ganda

Berdasarkan data yang telah di apat dari penyebaran kuesioner dan melalui alat bantu SPSS for Windows maka di peroleh persamaan regresi pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah seperti terlihat pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.17 Uji Regresi Ganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.042	4.072		.993	.326
	X1	.594	.106	.615	5.605	.000
	X2	.332	.123	.295	2.693	.010

a. Dependent Variable: Y

berdasarkan tabel 4.17 maka di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2 x_2$$

$$Y = 4.042 + 0,594X_1 + 0,332X_2$$

1. Persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut :

Nilai konstan $a = 4,042$ dapat di artikan bahwa jika nilai Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) bernilai (0) maka kinerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 4,042

2. Koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar $b_1 = 0,594$ dapat

diartikan bahwa jika nilai Motivasi (X_1) meningkat (bertambah) sebesar 1 maka nilai Kinerja (Y) juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,594.

3. Koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar $b_2 = 0,332$ dapat di

artikan bahwa jika nilai Kompensasi (X_2) sebesar (X_2) meningkat (bertambah) sebesar 1 maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,332

4.1.7.5. Uji F (Uji Kelayakan model)

Hasil analisa uji kelayakan model pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menggunakan SPSS for Windows dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3570.573	2	1785.286	76.180	.000 ^b
	Residual	1218.627	52	23.435		
	Total	4789.200	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Dari tabel anova di atas memiliki nilai probabilitas F sebesar 0,000. Karena nilai Sig F < α yaitu $0,000 < 0,05$ maka model persamaan regresi pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri tunas finance pada penelitian ini layak, sehingga diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

4.1.7.6. Uji -t

Hasil analisa uji-t pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menggunakan SPSS for Windows dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.19 Hasil Uji t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.042	4.072		.993	.326
	Motivasi	.594	.106	.615	5.605	.000
	Kompensasi	.332	.123	.295	2.693	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengaruh parsial variabel Motivasi (X 1) terhadap Variabel Kinerja (Y) di tunjukan oleh koefisiensi regresi Motivasi (X 1) sebesar $b_1 = 0,594$

Hipotesis statistik yang di ajukan adalah :

Ha : ada pengaruh secara parsial variabel Motivasi (X 1) terhadap variabel kinerja(Y)

Ho : tidak ada pengaruh secara parsial variabel Motivasi (X 1) terhadap variabel kineja (Y)

Kriteria Pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $Sig < a (0,05)$ maka Ha di terima dan Ho di tolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $Sig > a (0,05)$] maka Ho di terima dan Ha di tolak berdasarkan output SPSS For Windows versi 2,0 pada tabel coefficient dapat di ketahui nilai $t_{hitung} = 5.605$ dengan probabilitas $Sig = 0,000$.

Karena nilai $t_{hitung} (5.605) > t_{tabel} (1,674)$ dan nilai $Sig (0,000) < 0,05$ maka

Ha di terima dan Ho di tolak.

Jadi kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

2. Pengaruh parsial variable Kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) di tunjukan oleh koefisiensi regresi Kompensasi (X2) sebesar $b_1 = 0,332$

Hipotesis statistik yang di ajukan adalah :

Ha : ada pengaruh secara parsial variabel Motivasi (X1) terhadap variabel b kinerja(Y)

Ho : tidak ada pengaruh secara parsial variabel Motivasi (X1) terhadap variabel kineja (Y)

Kriteria Pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig $< a$ (0,05) maka Ha di terima dan Ho di tolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig $> a$ (0,05) maka Ho di terima dan Ha di tolak berdasarkan output SPSS For Windows versi 2,0 pada tabel coefficient dapat di ketahui nilai $t_{hitung} = 2.693$ dengan probabilitas Sig = 0,01.

Karena nilai t_{hitung} (2.693) $> t_{tabel}$ (1,674) dan nilai Sig (0,010) $< 0,05$ maka Ha di terima dan Ho di tolak.

Jadi kesimpulannya secara parsial variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

4.1.7.7. Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil Koefisien determinasi (r^2) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan bantuan SPSS for Window dapat di lihat hasilnya pada tabel

4.19 berikut ini :

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.851	.846	3.59713

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,846 atau 84,6%. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel Motivasi dan kompensasi berpengaruh sebesar 84,6% terhadap Kinerja Karyawan PT.Mandiri Tunas Finance sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan dari besarnya nilai sig (0,000) lebih kecil dari nilai α (0,05). Hasil ini berarti Motivasi adalah proses peningkatan kemampuan Kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai kinerja yang diinginkan, Viethzal Rivai & Ella Jauvani sagala (2009:274)

Motivasi berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para Pegawai atau bawahan. Para pegawai atau bawahan harus memiliki kemampuan kerja individu untuk mencapai kinerja yang baik dimasa yang akan datang yang sesuai dari apa yang di inginkan perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan variabel Kompensasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari besarnya nilai sig (0,010) lebih kecil dari nilai α (0,05). Variabel kompensasi menunjukkan pengaruh positif, artinya perusahaan sudah melakukan tindakan yang cukup tepat dalam hal pembayaran/ penggajian atau insentif dan juga balas jasa dari hasil kerja para karyawan karena sejatinya mengenai hal kompensasi tersebut membuat karyawan akan semakin bersemangat dan bergairah dalam melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga kemungkinan kekeliruan – kekeliruan dalam pekerjaan, kurang rasa bertanggung jawab, keengganan melaksanakan rencana – rencana yang telah ditetapkan, kelesuan – kelesuan dan sebagainya dapat diperkecil. System pembayaran atau kompensasi yang baik dan benar sesuai dengan harapan karyawan akan menjadikan karyawan PT.Mandiri Tunas Finance berusaha untuk selalu bekerja dengan baik dan akan lebih meningkatkan semangat karyawan dalam mencapai target-target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada PT.Mandiri Tunas Finance dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Kompensasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang

diharapkan akan bermanfaat bagi pihak karyawan dan manajemen PT.Mandiri Tunas Finance berkaitan dengan pengaruh motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi dan kompensasi merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja, jadi pihak perusahaan perlu memprioritaskan dan meningkatkan hal – hal yang dapat mendukung terciptanya motivasi kerja yang baik guna menekan kinerja yang lebih optimal. Dari hasil analisis deskripsi motivasi kerja dalam hal yang perlu diperhatikan yaitu indikator intelektual yang rendah dibanding indikator lain. Maka hendaknya Karyawan melakukan tugasnya dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerjanya guna mencapai kinerja yang baik dimasa yang akan datang
2. Variabel kompensasi juga perlu sangat diperhatikan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari analisis deskriptif variabel kompensasi kerja masih terdapat hal – hal yang perlu diperhatikan, karena masih adanya kecenderungan karyawan dalam menilai indikator kompensasi yaitu mengenai kebutuhan penghargaan. Oleh karena itu, pihak leasing perlu menciptakan dan merangsang dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi atau memberikan tantangan pekerjaan guna memotivasi karyawan untuk mendapat kesempatan promosi jabatan.
3. perlu diperhatikan dan diupayakan peranan motivasi dari atasan dan kompensasi dari perusahaan guna untuk menjaga kestabilan kinerja karyawan, bagi perusahaan sendiri cara ini di gunakan agar mencapai hasil yang baik.

Seperti yang diungkapkan Confusius, “Emas di dalam hati Anda lebih berharga dibandingkan emas di dompet Anda.” Atasan yang baik mendedikasikan kehidupan pekerjaannya untuk membantu bawahan menemukan emas di dalam hati mereka dan membiarkannya menyinari oranglain.

Daftar Pustaka

- Sulistiyani, A.T., Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*.
Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arep, Ishak, Hendri, Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Jakarta: Universitas Trisakti.
- Guritno, B. waridin. (2005) *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Birdir, et.al. (2000) *Research Chefs'Competencies: A Delphi Approach*.
International Journal of Competemporary Hospitality Quality. vol. 18. No. 4
- Chukwuma, E.M., Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Jakarta : PT Buku Seru
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Edisi 10*.
Jakarta: PT Indeks.
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*.
Yogyakarta: PustakaPelajar.
- Dimiyati, Mudjiono. (2002) *Belajar dan Pembelajaran*.
Yogyakarta: Rineka Cipta dan Depdikbud.
- Djati, S. Pantja, M., Khusaini. (2003). *Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41
- Edy Sutrisno (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*.
Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.
Jakarta: PT.BumiAksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Mangkunagara, A.P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Mathis, Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Robert, M., John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum*. Bandung: Rosdakarya.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia(UIPress).
- Muryanto., Eko. (2011). “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Penangawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)*”. Surakarta: UNS.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2).

- Rivai.; Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Saraswathi, S. (2011). *A Study on Factors that Motivate IT and Non-IT Sector Employees: A Comparison*. International Journal of Research in Computer Application and Management, Vol. 1, No. 2, pp. 72-77.
- Martha, S.; Muhammad. 2015. “*Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*”. Bandung: Tesis Universitas Widayatama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusi.*, Prenada Media Group, Jakarta
- Suwanto H, dan Priansa J, Donni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Suwatno, Priansa, Juni, D.; (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwatno, Priansa, Juni, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuddinnor. (2014). “*Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarnegara*”. Jurnal Ilmu-ilmu Sosial,

Vol. 6, No. 1.

Handoko, T.H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan, BPFE.*

Yogyakarta.

Tangkilisan, Hessel, N. (2005). *Manajemen Publik. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.*

Jakarta.

Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen.* Bandung: Alfabeta.

Usman, Husain, Purnomo. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.*

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Fauziah, W.Y., Tan, S.K. (2013). *Generation Differences in work Motivation : From*

Developing Country Persepctive. Journal of Economy, Management and sosial Sciences 2

(4), 97-103.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat.* Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 .* Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*

Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian.*

Jakarta: Salemba Empat.

