

No. Dok : 7090

P2
G58.314
Her
P

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UD KARYA MANDIRI MOTOR BOGOR**

TUGAS AKHIR

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Penyelesaian
Program D-IV pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
pada Politeknik STMI Jakarta**

DISUSUN OLEH :

ELSA PUTRI HERNANI

1713145



POLITEKNIK STMI JAKARTA

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI

JAKARTA

2017

DATA BUKU PERPUSTAKAAN	
Tgl Terima	26/10/22
No Induk Buku	1043/ABO/SB/TA/22

SUMBANGAN ALUMNI

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI**

TANDA PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

**JUDUL TUGAS AKHIR : “PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD KARYA
MANDIRI MOTOR BOGOR”**

DISUSUN OLEH

**NAMA : ELSA PUTRI HERNANI
NIM : 1713145
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS INDUSTRI**

Telah Diperiksa dan Disetujui untuk Diajukan dan
Dipertahankan dalam Ujian Tugas Akhir
Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, November 2017

Dosen Pembimbing



Drs. Marison Sitorus, MM

NIP. 1963062019890310003

POLITEKNIK STMI JAKARTA
SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL TUGAS AKHIR:

“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD KARYA MANDIRI MOTOR BOGOR”

DISUSUN OLEH:

Nama : Elsa Putri Hernani
NIM : 1713145
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Kementerian Perindustrian RI Jakarta pada hari ini:

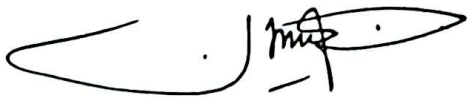
Jakarta, 29 November 2017

Penguji 1



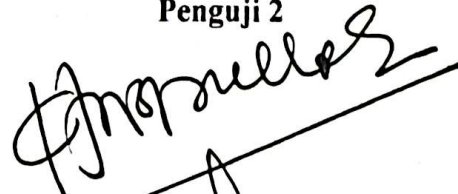
Drs. Marison Sitorus, MM

Penguji 3



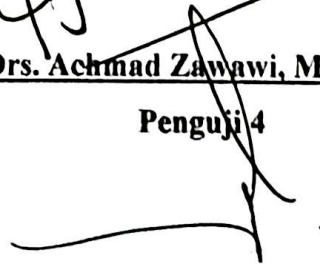
Drs. Mulyono, MM

Penguji 2



Drs. Achmad Zawawi, MA, MM

Penguji 4



Dr. S. Sukma Adnan, SE, MPd.



LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR

Nama : Elsa Putri H
 NIM : 1713145
 Judul TA : Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Pembimbing : Drs. Marison Sitorus, MM
 Asisten Pembimbing :

Tanggal	BAB	Keterangan	Paraf
16-10-17		Pembahasan Judul	f
20-10-17		pembahasan bab I	f
03-10-17		Revisi bab I	f
24-10-17		Pembahasan bab II	f
05-10-17		revisi bab II	f
01-11-17		pembahasan bab III	f
02-11-17		revisi bab III	f
06-11-17		pembahasan bab IV	f
08-11-17		revisi bab IV	f
08-11-17		Pembahasan bab V	f
08-11-17		Revisi bab V	f
09-11-17		pembahasan babVI	f

Mengetahui,
Ka Prodi

Pembimbing

Drs. Marison Sitorus
 NIP: 1963062019890310003

NIP: 195309011983031001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri, Kementerian Perindustrian R.I.

Nama : Elsa Putri Hernani

NIM : 17 13 145

Jurusan/Program Studi : Manajemen Bisnis Industri

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD KARYA MANDIRI MOTOR BOGOR

- Dibuat dan diselesaikan sendiri, dengan menggunakan literature hasil kuliah, survey lapangan, dosen pembimbing, wawancara, kuesioner serta buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana sains terapan/sarjana di Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri atau di Universitas/Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi pendukung untuk melengkapi informasi dan sumber informasi dengan dicantumkan melalui referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir saya.

Jika terbukti karya tulis saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya dibatalkan.

Jakarta, November 2017

Yang Membuat Pernyataan


(Elsa Putri Hernani)

ABSTRAK

UD Karya Mandiri Motor merupakan perusahaan yang memproduksi dan menjual asesoris motor sejak tahun 1992 dan mulai memfokuskan untuk memproduksi dan menjual jok motor tipe classic sejak tahun 2000 dengan merek dagang KMM.. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada UD Karya Mandiri Motor. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2); dan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan yaitu analisa regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 karyawan UD Karya Mandiri Motor. Data yang diperoleh merupakan data primer yang merupakan hasil dari jawaban responden atas kuesioner yang disebar. Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan regresi berganda $Y = 9,804 + 0,539X_1 + 0,0,363 X_2$. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t. Hasil penelitian ini juga menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t. Berdasarkan uji f yang telah dilakukan F hitung lebih besar daripada F tabel, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pada uji determinasi (R^2) terdapat pengaruh sebesar 49,21% dari variabel independen (motivasi dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sebanyak 50,79% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Kata kunci: *Motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dalam penyusunan Tugas Akhir ini hingga akhirnya dapat terselesaikan.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, tidak lepas dari dukungan dan dorongan dari berbagai pihak, yang tentunya tidak dapat disebutkan satu persatu. Untuk itu penyusun ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- Kedua Orang Tua tercinta selaku motivator utama penyusun laporan. Terima kasih atas semua cinta yang diberikan, dorongan, motivasi dan semua doa yang dipanjatkan.
- Bapak Dr. Mustofa S.T , M.T, selaku Ketua Politeknik STMI Jakarta.
- Bapak Drs. Mulyono, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Industri (MBI) beserta sekretaris jurusan Bapak Yulius Jatmiko Nuryanto, SE, MM. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, dan bimbingan serta motivasi pada Penulis dalam proses penulisan laporan ini.
- Bapak Drs Marison Sitorus, MM selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, bimbingan, motivasi, dan waktu yang telah diluangkan untuk saya dalam proses penulisan laporan ini.
- Bapak Rahman Faulla, selaku pemilik dari UD Karya Mandiri Motor yang membantu Penulis dalam mengumpulkan data serta membimbing sehingga laporan ini dapat terselesaikan.
- Sahabat-sahabat tersayang: Adhi, Daus, Chika, Arga, Egi, Pipit, The Rempong, Pion Sudut. Terima kasih telah menjadi sahabat yang luar biasa bagi penulis. Tanpa kalian mungkin saya tak akan pernah sampai pada titik ini. Teman-teman seperjuangan MBI 2013 yang juga memberikan motivasi dalam pengerjaan laporan ini.
- Dan kepada pihak – pihak lain yang telah begitu banyak membantu namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir (TA) ini masih terdapat banyak kekurangan. Kritik dan saran sangat diharapkan untuk kesempurnaan penelitian di masa datang. Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, November 2017

Elsa Putri Hernani

1713145

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
I.1 LATAR BELAKANG MASALAH	1
I.2 RUMUSAN MASALAH	3
I.3 BATASAN MASALAH	3
I.4 TUJUAN PENELITIAN	3
I.5 MANFAAT PENELITIAN	4
I.6 SISTEMATIKA PENULISAN	4
BAB II	6
LANDASAN TEORI	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	6
2.2 Motivasi Kerja	11
2.3 Kompensasi	17
2.4 Kinerja	19
BAB III	23
METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1 Jenis dan Sumber Data	23
3.1.1 Jenis Data	23
3.1.2 Sumber Data	23
3.2 Teknik Pengumpulan Data	23
3.2.1 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	24
BAB IV	36
PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	36
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	36
4.1.1 Sejarah Perusahaan	36
4.1.2 Profil Perusahaan	37

4.1.3	Lokasi Perusahaan.....	37
4.1.4	Visi.....	37
4.1.5	Misi.....	37
4.1.6	Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan.....	38
4.2	Bidang Produksi.....	40
4.2.1	Klasifikasi Produk.....	40
4.2.2.	Jenis Proses Produksi Ditinjau dari Segi Proses Menghasilkan Output	40
4.3	Bidang Personalia.....	40
4.3.1	Ketenagakerjaan.....	41
4.3.2	Pengenalan dan Orientasi.....	42
4.3.3	Evaluasi Kinerja.....	42
4.3.4	Kesejahteraan Karyawan.....	43
4.3.5	Pemutusan Hubungan Kerja.....	43
BAB V.....		47
ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA.....		47
5.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	47
5.2	Deskripsi Variabel.....	49
5.3	Instrumen Penelitian.....	52
5.3.1	Uji Validitas.....	52
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	61
5.4	Uji Asumsi Dasar.....	77
5.4.1	Uji Multikolinearitas.....	77
5.4.2	Uji Homogenitas.....	78
5.4.3	Uji Normalitas.....	82
5.5	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
5.5.1	Uji Persamaan Regesi Linear Berganda.....	83
5.5.2	Uji Korelasi Sederhana dan Berganda.....	88
5.5.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	90
5.6	Uji Hipotesis Penelitian.....	91
5.6.1	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	91

5.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	93
BAB VI	97
PENUTUP.....	97
6.1 Kesimpulan.....	97
6.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99

5.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	93
BAB VI	97
PENUTUP.....	97
6.1 Kesimpulan.....	97
6.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

Tabel 4 - 1, Harga Jual Produk 2015.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4 - 2, Waktu Kerja Karyawan	42
Tabel 4 - 3, Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4 - 4, Usia	48
Tabel 4 - 5 Hasil Tanggapan Responden terhadap Motivasi X_1	49
Tabel 4 - 6, Hasil Tanggapan Responden terhadap Kompensasi X_2	50
Tabel 4 - 7, Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Y	51
Tabel 5 - 1, Hasil Uji Validitas Motivasi	52
Tabel 5 - 2, Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	54
Tabel 5 - 3, Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	57
Tabel 5 - 4, jawaban responden variabel motivasi.....	61
Tabel 5 - 5, Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 5 - 6, jawaban responden variabel Kompensasi.....	66
Tabel 5 - 7, Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 5 - 8, jawaban responden variabel kinerja.....	72
Tabel 5 - 9, Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4 - 1, Struktur Organisasi	38
Gambar 5 - 1, Diagram Uji F Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	92

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Organisasi atau Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi atau perusahaan (*stakeholder*) juga bisa berupa *shareholder*. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta ketrampilan.

Pada tahun 2015 era globalisasi mulai mengerucut dan terfokus menjadi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang membuat persaingan tidak hanya di dunia bisnis saja tetapi juga pada persaingan sumber daya yang dimiliki. Dalam melakukan perekrutan SDM, perusahaan membuat kriteria khusus yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Proses perekrutan antara

satu perusahaan dengan lainnya berbeda-beda tergantung dari analisis kebutuhan SDM yang diperlukan. Analisis pekerjaan adalah prosedur yang dilalui untuk menentukan tanggung jawab posisi-posisi dan karakteristik orang yang bekerja untuk posisi tersebut.

UD. Karya Mandiri Motor adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang memproduksi jok motor. Banyak jok yang bisa dibuat oleh UD. Karya Mandiri Motor. Dari jenis motor *sport* sampai *classic* dan bisa buat jok motor sesuai keinginan konsumen.

UD. Karya Mandiri Motor menyadari arti pentingnya implementasi tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) sebagai salah satu alat untuk meningkatkan nilai dan pertumbuhan bisnis jangka panjang secara berkesinambungan.

Dengan demikian tentu saja peningkatan kinerja pegawai sangat di perlukan agar dapat terus eksis di tengah persaingan yang begitu ketat. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan diberikannya kompensasi yang sesuai. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. UD. Karya Mandiri Motor mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan

yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”** , dengan objek penelitian pada UD. Karya Mandiri Motor di Bogor.

I.2 RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD Karya Mandiri Motor?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD Karya Mandiri Motor?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD Karya Mandiri Motor?

I.3 BATASAN MASALAH

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, agar tidak meluasnya permasalahan yang akan dibahas maka penulis hanya fokus membahas masalah mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada UD Karya Mandiri Motor.

I.4 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai tujuan. Adapun yang menjadi tujuan tersebut antarlain:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Karya Mandiri Motor Bogor
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Karya Mandiri Motor Bogor
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD Karya Mandiri Motor Bogor

I.5 MANFAAT PENELITIAN

Beberapa manfaat yang diharapkan dalam hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi UD. Karya Mandiri Motor Bogor, terutama mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

I.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah,, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat tugas akhir, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam memecahkan masalah yang ada.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Berisikan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih, pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisa data.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA

Berisikan analisa serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari data pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

BAB VI : PENUTUP

Berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2009:3) Dalam rangka persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat di lihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus di lihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumberdaya manusia sangat menentukan.

Semula SDM merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumberdaya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Realitanya, ada sejumlah negara yang dapat dikatakan tidak memiliki sumber daya alami tetapi sangat maju perekonomiannya karena keunggulan sumber daya manusianya. Contoh negara itu adalah Jepang dan Singapura. Sebaliknya, ada negara memiliki keduanya tetapi ternyata tertinggal dan terpuruk perekonomiannya hanya karena sumber daya manusianya masih berada dibawah standar "unggul". Contoh negara tersebut Indonesia. Memang, di banyak negara yang tergolong dalam kelompok negara berkembang, semua sumber daya tersebut masih laten (masih berupa potensi) dan masih harus dikembangkan.

Dengan berpegang pada definisi tersebut di atas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat

didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Pemahaman akan konsep memang masih rancu dan pendapat yang berbeda masih sering didengar.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perhiasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resourcs*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola Sumber Daya Manusia.

Menurut Umar dalam Edy Sutrisno (2009:7), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi Manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejimini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat

sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut **Cushway (dalam Edy Sutrisno, 2009:7)**, tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya,
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut **Edy Sutrisno (2009:9)** guna mencapai tujuan sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya yang dimaksud adalah:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara

efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan

dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

4. Tantangan Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kesulitan yang dihadapi oleh MSDM di masa depan tentu tidak akan sama bagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin efisien, efektif, dan produktif.

Pada masa lalu mekanisme organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya non manusia, akan tetapi pada masa sekarang keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang seakin berkualitas

2.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut **Irham Fahmi (2016:100)** Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut **Sondang P. Siagian (2008:138)** 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 jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut **Edy Sutrisno (2009:116)** Motivasi sebagai sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi dapat seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk mempertahankan makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memilikisepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki,

sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerj, dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- a. Hak otonomi
- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan
- c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- d. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu

menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan kerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja dengan antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

3. Teknik Memotivasi Kerja Pegawai

Menurut **Irham Fahmi (2016:101)** beberapa teknik memotivasi kerja pegawai antara lain:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

2. Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan "AIDDAS".

A: Attention (perhatian)

I : Interest (Minat)

D: Desire (Hasrat)

D: Decision (Keputusan)

A: Action (Aksi/Tindakan)

S: Satisfaction (Kepuasan)

Penggunaannya, pertama kali memimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasrat menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh

pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.3 Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Menurut Husein Umar (2007:16) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2009:181) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. (Anwar Prabu, 2013:83)

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atasprinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* realtuf kecil.

f. Disiplin

Dengan kompensasi yng cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik, merka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baikpengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi seuai undang-undangperburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2009:191) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilngi gerak perusahaan. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberpa faktor, di antaranya:

1. Tingkat Biaya Hidup

Perbedaan tingkat kebutuhan fisik minimum akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang bereda-beda.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi tinggi pula bagi para karyawannya.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar, tentu akan diimbangi dengan kompensasi yang besar pula.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

6. Peranan serikat buruh

Keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan dirasa penting, ia akan menjembatani kepentingan karyawan dengan perusahaan.

2.4 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut **Anwar Prabu (2013:67)** pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Irham Fahmi (2016:176)** kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2. Karakteristik Kinerja

Menurut **McClelland dalam Mangkunegara (2013:68)** mengemukakan karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi.

2. Berani mengambil risiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk realisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*).
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu (2013:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

a. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

b. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the night job*)

4. Hubungan Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu (2013:84) kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Bagi majikan dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerjadengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Menurut **Irham Fahmi (2016:176)** kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut **Hasibuan (2017:94)** kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah kinerja atau prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Data

Untuk memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data pertama dan hasil tabulasi dari jawaban responden. Data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti yang diperoleh langsung dari responden. Data primer didapatkan dengan menggunakan *instrument* kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersusun dalam bentuk dokumentasi dan referensi yang telah di kumpulkan oleh pihak-pihak lain bukan oleh peneliti sendiri untuk tujuan yang lain. Peneliti sekedar mencatat, mengakses atau meminta data yang sudah ada untuk penelitian.

3.1.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan diperoleh dari UD . Karya Mandiri Motor dengan melakukan penelitian langsung, wawancara dan *study* pustaka.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:137) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan realibilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan realibilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Data-data yang diperlukan dalam penelitian Tugas Akhir ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

Peneliti mengumpulkan data-data melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden langsung untuk menjawab semua pernyataan yang ada dalam kuesioner.

2. Kuesioner

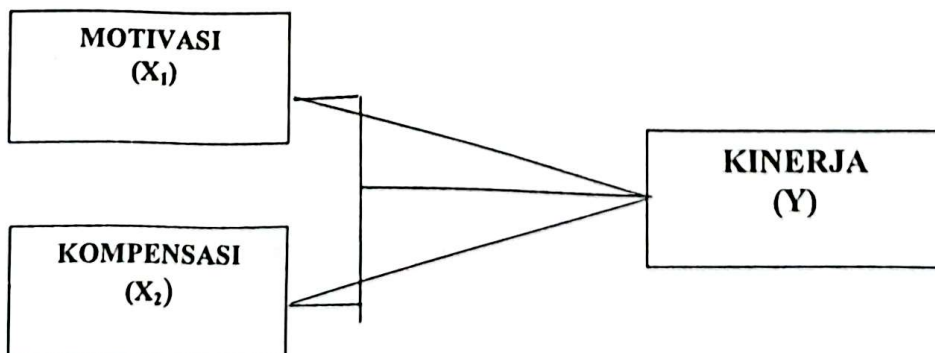
Peneliti memberikan angket pertanyaan mengenai variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) serta kinerja karyawan (Y)

3. Penelitian Kepustakaan

Peneliti mengumpulkan data-data yang diperoleh melalui literatur-literatur, dokumen buku serta arsip yang relevan dengan permasalahan untuk mendapat landasan teori yang digunakan dalam pemecahan masalah.

3.2.1 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Berikut ini merupakan gambaran berupa kerangka pemikiran untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi.



Pada penelitian ini pengolahan dan analisis data dilakukan dengan metode:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada

alternatif jawaban yang disediakan. Selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, pernyataan menyangkut variabel motivasi, kompensasi dan kinerja. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan kepada peneliti untuk ditabulasikan.

Pemberian skor dari kuesioner skala model likert yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

- o Sangat Setuju (SS) = 5
- o Setuju (S) = 4
- o Ragu-ragu (RG) = 3
- o Tidak Setuju (TS) = 2
- o Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

a. Indikator Variabel Motivasi (X1)

Tabel 3 - 1, Indikator Variabel Motivasi

Variabel	Indikator
Motivasi (X ₁) Teori Maslow dalam buku Robbins dan Judge (2008:224)	a. Fisiologi b. Rasa Aman c. Sosial d. Penghargaan e. Aktualisasi Diri

b. Indikator Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 3 - 2, Indikator Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator
Kompensasi (X ₂) Husein Umar (2007:16)	a. Gaji b. Insentif c. Bonus d. Asuransi

c. Indikator Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3 - 3, Indikator Variabel Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja (Y) Chester I. Barnard dalam Suyadi Prawirosentono (2008:27-32)	a. Efektivitas dan Efisiensi b. Tanggung jawab c. Disiplin d. Inisiatif

2. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran, yaitu *likert scale* untuk mengukur persepsi dari responden yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2016:93), Dengan Skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat para responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan tetap UD. Karya Mandiri Motor. Keseluruhan karyawan perusahaan berjumlah 46 orang.

4. Analisis Indeks Jawaban Responden

Analisis indeks jawaban responden dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif penelitian yang dilakukan terhadap tiap indikator

dari masing-masing variabel. Analisis ini berguna untuk mengetahui respon responden terhadap setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

5. Pengujian Kuesioner

Peneliti melakukan pengujian kuesioner terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian yang sebenarnya. Uji coba terhadap kuesioner tersebut dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian. Hasil validitas dan reabilitas pada uji kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. (Sofyan, 2014:75)

Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila:

1. koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
2. Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ($\alpha : n-2$) n = jumlah sampel.
3. Nilai $sig \leq \alpha$.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien korelasi
n = Jumlah responden
X = Skor variabel (jawaban responden)
Y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. (Syofian, 2014:77)

Teknik pengukuran reliabilitas, sebagai berikut:

➤ Teknik *Alpha Cronbach*

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reabel atau tidak.

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

(Syofian, 2014:98)

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha Cronbach*, yaitu:

- a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

- b. Menentukan nilai varian total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

- c. Menentukan reliabilitas instrumen

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

Keterangan:

n = Jumlah responden

Xi = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum x$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians bulir/item

k = banyaknya bulir pertanyaan

r_{11} = Reabilitas instrument

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

$$Tol = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

Keterangan:

VIF = nilai Variance Inflation Factor

Tol_j = nilai Tolerance variabel bebas-j

R_j = koefisien korelasi antara variabel bebas-j dengan variabel bebas lainnya.

2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek (tiga sampel atau lebih) yang diteliti mempunyai varian yang sama, maka uji *anova* tidak dapat diberlakukan. Metode yang digunakan dalam melakukan uji homogenitas ini adalah metode varian terbesar dibandingkan dengan varian terkecil. (Syofian, 2014:167)

Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolong

Tabel 3 - 4, Tabel Penolong

No	X ₁	X ₂	X ₃	(X ₁ - X ₁) ²	(X ₂ - X ₂) ²	(X ₃ - X ₃) ²
1						
2						
3						
.						
N						
	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ

Sumber: Syofian (2014)

b. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n}$$

Keterangan:

X₁ = nilai rata – rata sampel ke ... i

X₁ = data pada sampel ke..i

n = jumlah data

c. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$S_t^2 = \Sigma \frac{(X_1 - X_1)^2}{n - 1}$$

d. Menentukan nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{S_B^2}{S_K^2}$$

Keterangan:

S_B^2 = untuk varian terbesar

S_K^2 = untuk varian terkecil

e. Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di lihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

$$F_{tabel}(\alpha, V1_{k-1}, V2_{n-k})$$

Keterangan:

V1 = pembilang

V2 = penyebut

n = jumlah data

α = taraf signifikan

f. Menentukan kriteria penelitian

Jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima

4. Uji Normalitas

Menurut Tony Wijaya (2011:130). Uji normalitas dengan grafik yang normal, pola menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5. Analisis Regresi

1. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut

(Sugiyono: 2010; dalam David Jayadi 2012):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (Kinerja)

a : Konstanta

b1-b2 : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X1 : Variabel bebas (Motivasi)

X2 : Variabel bebas (kompensasi)

e : *Standard error*

2. Korelasi Sederhana dan Berganda

Hubungan X dan Y dikatakan positif bila kenaikan (penurunan X) pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan Y). ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan X dan Y disebut koefisien korelasi (r) nilai koefisien paling sedikit -1 dan paling besar 1 ($-1 \leq r \leq 1$), yang artinya:

r = 1, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekat 1, hubungan sangat kuat dan positif).

r = -1, hubungan X dan Y sempurna dan negative (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif).

r = 0, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penelitian koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

- ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y
- ΣX^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y). Apabila dua variabel X dan Y mempunyai hubungan, maka nilai variabel X yang sudah diketahui dapat dipergunakan untuk memperkirakan Y. Suatu hubungan X dan Y dapat dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Kuat atau tidaknya suatu hubungan korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

$$(r_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \Sigma x_1y + b_2 \cdot \Sigma x_2y}{\Sigma y^2}}$$

Tabel 3 - 5, Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Menurut Sugiyono (2010)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variable atau lebih X (bebas) terhadap variable Y (terikat). (Syofian, 2014:338)

maka digunakan rumus KD (Koefisien Determinasi) adalah:

$$KD = (r_{x_1x_2y})^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

- KD = Koefisien Determinasi
- r^2 = Nilai Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antar variabel, maka untuk menjelaskan interpretasi koefisien regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 - 6, Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi (GUILFORD)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sumber: Sugiyono, 2010)

6. Uji Hipotesa Penelitian

1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H0 diterima atau Ha ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.
- b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H0 ditolak atau Ha diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.

$$Uji F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Dimana:

R^2 = korelasi ganda ($R_{x_1x_2y}$)

M = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.
- b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.

Menghitung nilai Korelasi antara X_1 dan X_2 ($r_{x_1x_2}$), Varians ($S_{X_1X_2}^2$), Standar Deviasi Regresi Ganda ($S_{X_1X_2}$)

- $r_{x_1x_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$
- $S_{X_1X_2}^2 = \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1y) + (b_2(\sum x_2y))\}}{n - m - 1}$
- $S_{X_1X_2} = \sqrt{S_{X_1X_2}^2}$

Keterangan :

$S_{X_1X_2}$ = standar deviasi regresi ganda

n = jumlah data

m = jumlah variabel bebas

1. Menghitung Standar Error (Sb_i) dengan rumus :

$$\bullet \quad Sb_1 = \frac{S_{X_1 X_2}}{\sqrt{(\sum X_1^2 - n \cdot \bar{X}_1^2) \cdot \{1 - (r_{x_1 x_2})^2\}}}$$

$$\bullet \quad Sb_2 = \frac{S_{X_1 X_2}}{\sqrt{(\sum X_2^2 - n \cdot \bar{X}_2^2) \cdot \{1 - (r_{x_1 x_2})^2\}}}$$

2. Mencari t_{hitung} dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = Nilai konstanta

Sb_i = *Standar error*

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Karya Mandiri Motor adalah usaha perorangan yang didirikan oleh Rahman Faula Abdullah. Berawal dari hobi hingga menjadikan hobi tersebut menjadi suatu usaha. Karya Mandiri Motor menjalankan usaha pada bidang otomotif khususnya aksesoris sepeda motor, yang telah berdiri dan dirintis sejak tahun 1992 dengan pengalaman dan perjalanan usaha banyak produk yang di hasilkan yang sudah tentu melewati proses perbaikan kualitas karna kami mempunyai sumber daya manusia yang ahli dibidangnya sehingga menghasilkan kualitas barang yang bagus.

Dengan kegiatan usaha yang lebih dari 10 tahun tentunya sudah banyak melewati banyak kendala dan tantangan usaha sehingga membuat Karya Mandiri Motor semakin meningkatkan kualitas management, produksi, pemasaran dan sumber daya manusia yang membuat semakin kokoh dalam menjalankan usaha ini.

Dengan kemajuan pada industri otomotif yang semakin berkembang dan bervariasi yang semakin membuka kesempatan peluang pada usaha dan dengan pangsa pasar yang besar sehingga membuat menjadi tertantang dan membuat inovasi produk untuk mendapatkan celah pasar yang bisa dikembangkan.

4.1.2 Profil Perusahaan

- Nama Perusahaan : Karya Mandiri Motor
- Bidang Industri : Otomotif
- Nama Pemilik Perusahaan : Rahman Faula Abdullah
- Jabatan : Pimpinan (Pemilik)
- Jenis Produk : Variasi Jok Motor
- Telepon : 081290150103
- Alamat Perusahaan :Kp. Nyangkokot RT 003 RW 005
Citeureup/16810 Gunung Sari Bogor
- Alamat Bengkel :Kp. Nyangkokot RT 003 RW 005
Citeureup/16810 Gunung Sari Bogor
- Mulai Berdiri : 1992
- Jumlah Tenaga Kerja : 46 orang

4.1.3 Lokasi Perusahaan

Lokasi sebuah perusahaan merupakan tempat yang menjadi pusat aktivitas perusahaan. Lokasi perusahaan sangat menentukan maju atau tidaknya sebuah perusahaan. Dengan lokasi yang mudah dijangkau dan strategis, maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan secara maksimal sehingga pertimbangan pertama di dalam mendirikan sebuah usaha salah satunya adalah penentuan lokasi perusahaan. Perusahaan Karya Mandiri Motor berada di alamat Kp. Nyangkokot RT 003 RW 005 Kel. Gunung Sari, Kec. Citeureup, Kab. Bogor 16810.

4.1.4 Visi

Menjadi perusahaan yang terpercaya dan di percaya

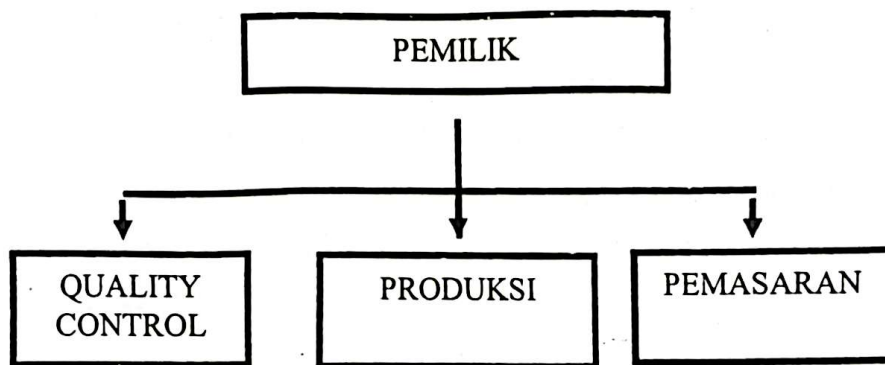
4.1.5 Misi

1. Berkomitmen kepada pelanggan dengan pelayanan yang tepat waktu.
2. Berkomitmen menciptakan produk yang sesuai dengan persyaratan pelanggan

3. Berkomitmen selalu berinovasi dalam produk.
4. Berkomitmen menciptakan iklim kerja yang aman dan nyaman kepada karyawan.

4.1.6 Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan

Berikut struktur organisasi lini dan staff perusahaan UD Karya Mandiri Motor



Gambar 4 - 1, Struktur Organisasi

Dapat kita lihat dari struktur organisasi sederhana diatas maka deskripsi pekerjaan dari masing-masing pekerjaan pada UD Karya Mandiri Motor adalah sebagai berikut :

1. Direktur

Tugas-tugas dari Direktur antara lain :

- Memotivasi bawahan untuk dapat bekerja dengan giat dan tekun.
- Membina bawahan agar dapat bekerja secara baik dan benar.
- Membina bawahan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.
- Menciptakan iklim kerja yang baik dan harmonis.
- Menyusun fungsi manajemen secara baik.
- Menjadi wakil dalam membina hubungan dengan pihak luar.
- Menjamin sasaran dan kebijaksanaan dalam bidang keuangan.
- Menjamin tersedianya dana untuk operasi perusahaan.
- Menjamin likuiditas dari sumber dana perusahaan.
- Menjamin rentabilitas dari sumber dana perusahaan.

- Menjamin terpenuhinya kewajiban dan pajak perusahaan.
- Memelihara reputasi perusahaan terhadap pihak luar perusahaan yang berkepentingan.
- Menetapkan kebijakan-kebijakan di bidang keuangan
- Menulis data – data transaksi penjualan setiap transaksi dan bukti – buktinya.
- Membuat data penjualan.

2. Bagian Produksi

- Membuat produksi dapat berjalan dengan lancar.
- Menjaga dan mempertahankan mutu serta kualitas produk.
- Menjamin setiap order yang terima dapat diselesaikan tepat waktu.
- Mengawasi tersedianya bahan baku sesuai dalam kebutuhan.

3. Bagian Pemasaran

- Memasarkan produk perusahaan dan menerima pesanan dari pelanggan dan pembeli.
- Mengantarkan setiap produk kepada pelanggan menggunakan driver.

4. Bagian *Quality Control*

- Bertanggung jawab untuk memperoleh kualitas dalam produk dan jasa pada karyawan yang ada di perusahaan.
- Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi pada perusahaan.
- Menentukan kualitas dalam suatu produk bervariasi pada perusahaan
- Dapat memverifikasikan kualitas produk dengan bantuan parameter
- Memonitorkan setiap proses yang terlibat dalam produksi produk pada perusahaan
- Memastikan kualitas pada produk pada barang yang dibeli serta barang jadi
- Merekomendasikan pengolahan ulang pada produk-produk yang berkualitas rendah.

- Dapat memastikan produk dari standar perusahaan yang sudah ada.
- Bertanggung jawab untuk mengidentifikasi masalah dan isu-isu mengenai kualitas produk dan dapat membuat rekomendasi kepada otoritas yang lebih tinggi.

4.2 Bidang Produksi

4.2.1 Klasifikasi Produk

Produk yang dihasilkan oleh Karya Motor Mandiri adalah Variasi jok motor yang diproduksi dengan bahan baku yang berkualitas baik berikut produk jok dari Karya Mandiri Motor :

- a. Jok motor jenis vespa posh
- b. Jok motor jenis vespa caferacer
- c. Jok motor jenis vespa excel
- d. Jok motor jenis bangku pisah
- e. Jok motor jenis vespa spartan

4.2.2. Jenis Proses Produksi Ditinjau dari Segi Proses Menghasilkan Output

Proses produksi menurut segi proses outputnya dibagi menjadi 3 jenis, yaitu proses produksi terus menerus/garis, terputus-putus/intermitten, dan proses produksi aliran proyek. Karya Motor Mandiri menggunakan proses produksi terus menerus/garis dalam semua produk karena satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

4.3 Bidang Personalia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Semua pekerja dari UD Karya Mandiri Motor ini adalah laki-laki karena membuat jok motor seperti ini merupakan

pekerjaan yang cukup sulit dan butuh tenaga yang kuat sehingga laki-laki saja yang dapat diterima kerja di perusahaan ini.

Walaupun hari kerja di UD Karya Mandiri Motor 6 hari dalam seminggu, tetapi karyawan boleh libur ketika sakit, ada kerabat yang meninggal atau menikah, dan jika memang karyawan ingin libur untuk beristirahat. Tidak ada larangan libur bagi karyawan, karena pada UD. Karya Mandiri Motor mendapatkan jatah libur 4 hari dalam sebulan.

4.3.1 Ketenagakerjaan

Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan merupakan masalah yang berhubungan erat dengan pengelolaan ketenagakerjaan dan kepegawaian dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk serta berhasil tidaknya pelaksanaan bisnis yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketenagakerjaan pada UD Karya Mandiri Motor mencakup :

A. Perekrutan

Dalam merekrut pekerja atau karyawan khususnya pada bagian produksi, UD. Karya Mandiri Motor mempunyai persyaratan khusus, yaitu orang yang ahli di bidangnya dan yang mau bekerja dan mempunyai tekad yang kuat dalam mengerjakan pekerjaannya. Karena bagi perusahaan ini, menjadi pekerja di perusahaan gong ini tidaklah mudah harus mengandalkan fisik yang kuat dan hati-hati dalam mengerjakan produksi Jok, karena perusahaan ini jarang ada orang yang mempunyai pengalaman sebelumnya maka pekerja produksi yang lebih senior harus mengajarkan pekerja yang baru dari awal yang terpenting tekad dan fisik yang kuat.

B. Waktu Kerja dan Jumlah Karyawan

No.	Hari	Jam	
		Kerja	Istirahat
1.	Senin – Sabtu	09.00– 16.00 WIB	12.00– 13.00 WIB

Tabel 4 - 1, Waktu Kerja Karyawan

No.	Bagian	Jumlah
1.	Pemasaran	1
2.	Produksi	43
3.	Quality Control	1
4.	Driver	1
Total		46

4.3.2 Pengenalan dan Orientasi

Pada UD. Karya Mandiri Motor dalam pengenalan dan orientasi dilakukan pada hari pertama pekerja baru masuk. Pengenalan dan orientasi dilakukan dengan melakukan pengenalan kepada para karyawan yang telah lebih dahulu bekerja kemudian dilanjutkan dengan pengenalan mesin – mesin yang digunakan dalam proses produksi yang dilakukan dan cara memproduksi jok tersebut, karena harus dilatih terlebih dahulu sebelum masuk sebagai pekerja di UD Karya Mandiri Motor

4.3.3 Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja perusahaan yaitu untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan, sehingga

dapat diperbaiki. Hal ini dilakukan untuk memperkecil kesalahan yang dilakukan oleh karyawan UD Karya Mandiri Motor, khususnya di bagian produksi. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh UD Karya Mandiri Motor ini yaitu :

1. Tingkat kedisiplinan pekerja dalam keterlambatan dan lama waktu kerja yang dinilai
2. Tingkat kemampuan pekerja dalam mengerjakan tugasnya hingga selesai
3. Tingkat kerapihan dan pengecekan Cacat pada produk
4. Dan perilaku-perilaku inovatif dan spontan diluar persyaratan-persyaratan tugas formal untuk meningkatkan efektivitas perusahaan, antara lain dalam bentuk kerjasama, kreatif serta sikap-sikap lain yang menguntungkan perusahaan.

4.3.4 Kesejahteraan Karyawan

Agar mencapai kesejahteraan karyawannya, perusahaan ini melakukan pemberian gaji yang berbeda masing-masing bidang, sesuai dengan tingkat kesulitan untuk bagian karyawan produksi dan banyaknya jumlah produksi yang dihasilkan karyawan perharinya.

4.3.5 Pemutusan Hubungan Kerja

UD. Karya Mandiri Motor dalam pemberhentian kerja tidak mengatur atau menggunakan sistem pemberhentian kerja yang berlaku pada perusahaan pada umumnya. Pemberhentian kerja biasanya terjadi karena permintaan dari karyawannya sendiri (dengan alasan yang lebih sering yaitu ingin kembali ke kampung halaman) ataupun karyawan yang pulang ke kampung halamannya dan tidak kembali lagi ke UD Karya Mandiri Motor (maka secara otomatis setelah kurang lebih 1 minggu tidak ada kabar, karyawan tersebut dianggap telah keluar).

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2017. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Karya Mandiri Motor Bogor. Responden Dalam penelitian ini adalah para karyawan UD Karya Mandiri Motor di Citeureup Bogor. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebanyak 46. kepada 46 responden (respon rate 100%). Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 46 kuesioner. Berikut ini akan disajikan mengenai identitas dan deskripsi responden.

5.1 Deskripsi Objek Penelitian

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer Dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data dari karyawan UD Karya Mandiri Motor. Data dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga terdiri dari : (1) Data yang berisi pertanyaan tentang Motivasi, Kompensasi dan Kinerja.

Sanpel dalam penelitian ini berjumlah 46 responden.

1. Demografi Responden

Demografi responden Dalam penelitian ini, mengikuti karakteristik responden dan analisis statistik tiga variabel, yang meliputi motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif adalah sebagai berikut :

a) Karakteristik Responden

Karakteristik dalam responden diuraikan melalui jenis kelamin umur pendidikan terakhir.

- Jenis kelamin

Tabel 4 - 2, Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	0	0%
Laki-laki	46	100%
Total	46	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua karyawan pada UD Karya Mandiri Motor adalah laki-laki.

- Umur

Tabel 4 - 3, Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-25 tahun	20	43,5%
26-35 tahun	12	26,1%
36-45 tahun	9	19,5%
>46 tahun	5	10,9%
Jumlah	46	100%

Dari tabel diatas diketahui karyawan berusia 18-25 tahun sebanyak 20 orang (43,5%), berusia 26-35 tahun sebanyak 12 orang (26,1%), berusia 36-45 tahun sebanyak 9 orang (19,5%), sedangkan yang berusia >46 tahun sebanyak 5 orang (10,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di UD Karya Mandiri Motor yang dominan paling banyak berusia diantara 18-25 tahun sebanyak 20 orang (43,5%).

- Pendidikan terakhir

Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	30 orang	65,2%
SMK	16 orang	34,8%

Jumlah	46 orang	100%
--------	----------	------

menunjukkan bahwa pendidikan terakhir sebagian responden adalah lulusan SMP yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 65,2%, di ikuti oleh responden yang pendidikan terakhir SMK sebanyak 16 orang atau sebesar 34,8%.

5.2 Deskripsi Variabel

1. Motivasi

Menurut Anwar Prabu (2015:93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Tabel 4 - 4 Hasil Tanggapan Responden terhadap Motivasi X₁

NO.	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.	14	21	7	4	0
2	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup.	35	7	1	3	0
3	Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja.	34	8	1	3	0
4	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila ada masalah.	33	7	3	2	1
5	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi.	28	14	3	1	0
6	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju.	25	16	4	0	1
7	Pendapat saya selalu dihargai oleh pimpinan.	26	11	7	2	0

Pada variabel X₁ (Motivasi) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang Motivasi.

2. Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2009:181) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan diri pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. (Anwar Prabu, 2015:83)

Tabel 4 - 5, Hasil Tanggapan Responden terhadap Kompensasi X₂

NO.	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
8	Gaji yang diberikan perusahaan sudah memadai.	5	16	22	3	0
9	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	5	22	18	1	0
10	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.	6	15	22	3	0
11	Asuransi saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.	7	19	15	5	0
12	Kompensasi langsung yang saya terima sesuai dengan lamanya bekerja	9	14	20	3	0
13	Kompensasi langsung yang saya terima sesuai dengan Pendidikan.	7	16	15	8	0

14	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan	9	24	12	1	0
----	---	---	----	----	---	---

Pada variabel X_2 (Kompensasi) diperoleh hasil bahwa mayoritas sangat setuju dengan pernyataan tentang kompensasi.

3. Kinerja

Menurut **Anwar Prabu (2013:67)** pengertian kinerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

. Tabel 4 - 6, Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Y

NO.	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.	26	15	5	0	0
2	Mampu memelihara hubungan kerja yang efektif.	32	7	6	0	1
3	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	30	11	4	1	0
4	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.	24	12	8	2	0
5	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.	29	10	6	0	1

6	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan.	21	19	5	1	0
7	Dapat bekerja secara mandiri	26	15	4	1	0
8	Mampu meghasilkan ide tindakan dan solusi yang inovatif.	37	7	1	0	1

Pada variabel Y (Kinerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang kinerja

5.3 Instrumen Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

1. Instrument Motivasi (X_1)

Tabel 5 - 1, Hasil Uji Validitas Motivasi

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	35	175	25	1225
2	3	18	54	9	324
3	2	26	52	4	676
4	4	32	128	16	1024
5	5	35	175	25	1225
6	5	34	170	25	1156
7	3	28	84	9	784
8	4	31	124	16	961
9	4	34	136	16	1156
10	3	33	99	9	1089
11	5	35	175	25	1225
12	4	33	132	16	1089
13	5	35	175	25	1225
14	4	32	128	16	1024
15	4	32	128	16	1024
16	3	32	96	9	1024

17	4	32	128	16	1024
18	5	35	175	25	1225
19	5	35	175	25	1225
20	5	26	130	25	676
21	4	32	128	16	1024
22	4	33	132	16	1089
23	4	34	136	16	1156
24	4	30	120	16	900
25	4	33	132	16	1089
26	5	31	155	25	961
27	4	31	124	16	961
28	4	34	136	16	1156
29	2	12	24	4	144
30	4	29	116	16	841
31	4	34	136	16	1156
32	5	34	170	25	1156
33	4	29	116	16	841
34	2	32	64	4	1024
35	4	33	132	16	1089
36	5	31	155	25	961
37	2	30	60	4	900
38	4	29	116	16	841
39	5	33	165	25	1089
40	5	33	165	25	1089
41	3	29	87	9	841
42	3	18	54	9	324
43	3	25	75	9	625
44	4	32	128	16	1024
45	4	33	132	16	1089
46	5	34	170	25	1156
Σ	183	1421	5767	765	44907

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
&= \frac{46(5767) - (183)(1421)}{\sqrt{[46(765) - (183)^2] \cdot [46(44907) - (1421)^2]}} \\
&= \frac{265282 - 260043}{\sqrt{(35190 - 33489) \cdot (2065722 - 2019241)}} \\
&= \frac{5239}{\sqrt{(1701) \cdot (46481)}} \\
&= \frac{5239}{\sqrt{79064181}} \\
&= \frac{5239}{8891.804148} \\
&= 0.5891942639 = 0,589
\end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel motivasi dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.589 > 0,2759$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel motivasi layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

2. Instrument Kompensasi (X_2)

Tabel 5 - 2, Hasil Uji Validitas Kompensasi

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	3	19	57	9	361
2	4	23	92	16	529

3	4	27	108	16	729
4	4	23	92	16	529
5	3	23	69	9	529
6	3	21	63	9	441
7	3	22	66	9	484
8	3	29	87	9	841
9	4	21	84	16	441
10	5	34	170	25	1156
11	4	31	124	16	961
12	4	29	116	16	841
13	4	26	104	16	676
14	4	25	100	16	625
15	3	26	78	9	676
16	2	20	40	4	400
17	3	26	78	9	676
18	4	30	120	16	900
19	4	29	116	16	841
20	5	34	170	25	1156
21	3	27	81	9	729
22	3	23	69	9	529
23	4	25	100	16	625
24	5	23	115	25	529
25	4	27	108	16	729
26	5	31	155	25	961
27	4	22	88	16	484
28	3	28	84	9	784
29	4	23	92	16	529
30	5	34	170	25	1156
31	3	24	72	9	576
32	2	24	48	4	576
33	2	23	46	4	529
34	3	20	60	9	400
35	3	22	66	9	484

36	3	30	90	9	900
37	4	22	88	16	484
38	4	25	100	16	625
39	3	23	69	9	529
40	3	25	75	9	625
41	3	25	75	9	625
42	3	24	72	9	576
43	3	26	78	9	676
44	3	24	72	9	576
45	3	22	66	9	484
46	3	24	72	9	576
Σ	161	1164	4145	591	30088

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2] \cdot [n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}} \\
 &= \frac{46(4145) - (161)(1164)}{\sqrt{[46(591) - (161)^2] \cdot [46(30088) - (1164)^2]}} \\
 &= \frac{190670 - 187404}{\sqrt{(27186 - 25921) \cdot (138408 - 1354896)}} \\
 &= \frac{3266}{\sqrt{(1265)(29152)}} \\
 &= \frac{3266}{\sqrt{36877280}} \\
 &= \frac{3266}{6072.66663} \\
 &= 0.53781974 = 0.538
 \end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel kompensasi dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.8630 > 0,2759$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel kompensasi layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

3. Instrument Kinerja (Y)

Tabel 5 - 3, Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	39	156	16	1521
2	3	24	72	9	576
3	5	40	200	25	1600
4	5	39	195	25	1521
5	5	32	160	25	1024
6	5	32	160	25	1024
7	4	33	132	16	1089
8	4	34	136	16	1156
9	5	40	200	25	1600
10	5	37	185	25	1369
11	5	40	200	25	1600
12	5	40	200	25	1600
13	5	37	185	25	1369
14	5	37	185	25	1369
15	3	33	99	9	1089
16	4	35	140	16	1225
17	5	39	195	25	1521
18	5	40	200	25	1600
19	5	38	190	25	1444
20	4	38	152	16	1444
21	5	40	200	25	1600

22	4	36	144	16	1296
23	4	35	140	16	1225
24	5	38	190	25	1444
25	5	40	200	25	1600
26	5	40	200	25	1600
27	4	34	136	16	1156
28	4	35	140	16	1225
29	4	23	92	16	529
30	5	37	185	25	1369
31	5	37	185	25	1369
32	5	38	190	25	1444
33	3	30	90	9	900
34	5	36	180	25	1296
35	5	38	190	25	1444
36	5	35	175	25	1225
37	3	25	75	9	625
38	4	35	140	16	1225
39	5	39	195	25	1521
40	4	38	152	16	1444
41	4	35	140	16	1225
42	4	30	120	16	900
43	5	36	180	25	1296
44	5	34	170	25	1156
45	4	31	124	16	961
46	3	37	111	9	1369
Σ	205	1639	7386	935	59185

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{46(7386) - (205)(1639)}{\sqrt{[46(935) - (205)^2] \cdot [46(59185) - (1639)^2]}} \\
&= \frac{339756 - 335995}{\sqrt{(43010 - 42025) \cdot (2722510 - 2686321)}} \\
&= \frac{3761}{\sqrt{(985) \cdot (36189)}} \\
&= \frac{3761}{\sqrt{35646165}} \\
&= \frac{3761}{5870,440938} \\
&= 0,6299367231 = 0,630
\end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel kinerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,630 > 0,2759$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel kinerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Setelah perhitungan manual dilakukan maka hasil uji validitas dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
motivasi (X1)	Pernyataan 1	0,589	0,2759	VALID
	Pernyataan 2	0,882	0,2759	VALID
	Pernyataan 3	0,856	0,2759	VALID

	Pernyataan 4	0.857	0,2759	VALID
	Pernyataan 5	0.788	0,2759	VALID
	Pernyataan 6	0.814	0,2759	VALID
	Pertanyaan 7	0.773	0,2759	VALID
	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Pernyataan 1	0.538	0,2759	VALID
	Pernyataan 2	0.596	0,2759	VALID
kompensasi (X2)	Pernyataan 3	0.671	0,2759	VALID
	Pernyataan 4	0.783	0,2759	VALID
	Pernyataan 5	0.790	0,2759	VALID
	Pernyataan 6	0.711	0,2759	VALID
	Pernyataan 7	0.414	0,2759	VALID
Kinerja (Y)	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Pernyataan 1	0.630	0,2759	VALID
	Pernyataan 2	0.607	0,2759	VALID
	Pernyataan 3	0.486	0,2759	VALID
	Pernyataan 4	0.731	0,2759	VALID
	Pernyataan 5	0.722	0,2759	VALID
	Pernyataan 6	0,655	0,2759	VALID

Pernyataan 7	0,726	0,2759	VALID
Pernyataan 8	0,695	0,2759	VALID

Dari hasil pengujian validitas pada tabel dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $n = 46$ diperoleh $r_{tabel} = 0,2759$ maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item pertanyaan $> 0,2759$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

5.3.2 Uji Reliabilitas

1. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Motivasi melalui Perhitungan Manual

Tabel 5 - 4, jawaban responden variabel motivasi

No	Butir pertanyaan							ΣX	ΣX^2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		
1	5	5	5	5	5	5	5	35	1225
2	3	2	2	2	3	3	3	18	324
3	2	4	5	5	4	3	3	26	676
4	4	5	5	5	5	4	4	32	1024
5	5	5	5	5	5	5	5	35	1225
6	5	5	5	5	4	5	5	34	1156
7	3	5	5	5	3	4	3	28	784
8	4	5	5	5	4	4	4	31	961
9	4	5	5	5	5	5	5	34	1156
10	3	5	5	5	5	5	5	33	1089
11	5	5	5	5	5	5	5	35	1225
12	4	5	5	5	5	5	4	33	1089
13	5	5	5	5	5	5	5	35	1225

14	4	5	5	5	4	4	5	32	1024
15	4	5	5	5	4	4	5	32	1024
16	3	5	5	5	5	4	5	32	1024
17	4	4	5	5	5	5	4	32	1024
18	5	5	5	5	5	5	5	35	1225
19	5	5	5	5	5	5	5	35	1225
20	5	3	4	3	4	5	2	26	676
21	4	5	5	5	5	4	4	32	1024
22	4	5	5	4	5	5	5	33	1089
23	4	5	5	5	5	5	5	34	1156
24	4	4	4	5	5	4	4	30	900
25	4	5	5	5	5	4	5	33	1089
26	5	5	3	5	5	5	3	31	961
27	4	5	5	4	4	5	4	31	961
28	4	5	5	5	5	5	5	34	1156
29	2	2	2	1	2	1	2	12	144
30	4	5	4	4	4	4	4	29	841
31	4	5	5	5	5	5	5	34	1156
32	5	5	5	5	5	4	5	34	1156
33	4	4	4	3	5	4	5	29	841
34	2	5	5	5	5	5	5	32	1024
35	4	5	5	5	4	5	5	33	1089
36	5	5	4	5	4	4	4	31	961
37	2	5	4	4	5	5	5	30	900
38	4	5	4	4	4	5	3	29	841
39	5	5	5	5	4	4	5	33	1089
40	5	4	5	5	4	5	5	33	1089
41	3	4	5	3	5	4	5	29	841
42	3	2	2	2	3	3	3	18	324
43	3	4	4	4	4	3	3	25	625
44	4	5	5	5	5	4	4	32	1024
45	4	5	5	5	5	5	4	33	1089
46	5	5	5	4	5	5	5	34	1156

Σ	183	212	211	207	207	202	199	1421	44907
----------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	-------

Tabel 5 - 5, Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas

Teknik *Alpha Cronbach*

responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X1 ²	X2 ²	X3 ²	X4 ²	X5 ²	X6 ²	X7 ²
1	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25
2	3	2	2	2	3	3	3	9	4	4	4	9	9	9
3	2	4	5	5	4	3	3	4	16	25	25	16	9	9
4	4	5	5	5	5	4	4	16	25	25	25	25	16	16
5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25
6	5	5	5	5	4	5	5	25	25	25	25	16	25	25
7	3	5	5	5	3	4	3	9	25	25	25	9	16	9
8	4	5	5	5	4	4	4	16	25	25	25	16	16	16
9	4	5	5	5	5	5	5	16	25	25	25	25	25	25
10	3	5	5	5	5	5	5	9	25	25	25	25	25	25
11	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25
12	4	5	5	5	5	5	4	16	25	25	25	25	25	16
13	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25
14	4	5	5	5	4	4	5	16	25	25	25	16	16	25
15	4	5	5	5	4	4	5	16	25	25	25	16	16	25
16	3	5	5	5	5	4	5	9	25	25	25	25	16	25
17	4	4	5	5	5	5	4	16	16	25	25	25	25	16
18	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25
19	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25
20	5	3	4	3	4	5	2	25	9	16	9	16	25	4
21	4	5	5	5	5	4	4	16	25	25	25	25	16	16
22	4	5	5	4	5	5	5	16	25	25	16	25	25	25

23	4	5	5	5	5	5	5	16	25	25	25	25	25	25
24	4	4	4	5	5	4	4	16	16	16	25	25	16	16
25	4	5	5	5	5	4	5	16	25	25	25	25	16	25
26	5	5	3	5	5	5	3	25	25	9	25	25	25	9
27	4	5	5	4	4	5	4	16	25	25	16	16	25	16
28	4	5	5	5	5	5	5	16	25	25	25	25	25	25
29	2	2	2	1	2	1	2	4	4	4	1	4	1	4
30	4	5	4	4	4	4	4	16	25	16	16	16	16	16
31	4	5	5	5	5	5	5	16	25	25	25	25	25	25
32	5	5	5	5	5	4	5	25	25	25	25	25	16	25
33	4	4	4	3	5	4	5	16	16	16	9	25	16	25
34	2	5	5	5	5	5	5	4	25	25	25	25	25	25
35	4	5	5	5	4	5	5	16	25	25	25	16	25	25
36	5	5	4	5	4	4	4	25	25	16	25	16	16	16
37	2	5	4	4	5	5	5	4	25	16	16	25	25	25
38	4	5	4	4	4	5	3	16	25	16	16	16	25	9
39	5	5	5	5	4	4	5	25	25	25	25	16	16	25
40	5	4	5	5	4	5	5	25	16	25	25	16	25	25
41	3	4	5	3	5	4	5	9	16	25	9	25	16	25
42	3	2	2	2	3	3	3	9	4	4	4	9	9	9
43	3	4	4	4	4	3	3	9	16	16	16	16	9	9
44	4	5	5	5	5	4	4	16	25	25	25	25	16	16
45	4	5	5	5	5	5	4	16	25	25	25	25	25	16
46	5	5	5	4	5	5	5	25	25	25	16	25	25	25
Σ	183	212	211	207	207	202	199	765	1008	999	973	955	918	897

d. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_1 = \frac{765 - \frac{(183)^2}{46}}{46} = \frac{765 - \frac{33489}{46}}{46} = \frac{765 - 728.0217}{46} = 0.803875$$

$$\sigma_2 = \frac{1008 - \frac{(212)^2}{46}}{46} = \frac{1008 - \frac{44944}{46}}{46} = \frac{1008 - 977.0434}{46} = 0.672968$$

$$\sigma_3 = \frac{999 - \frac{(211)^2}{46}}{46} = \frac{999 - \frac{44521}{46}}{46} = \frac{999 - 967.8478}{46} = 0.677221$$

$$\sigma_4 = \frac{973 - \frac{(207)^2}{46}}{46} = \frac{973 - \frac{42849}{46}}{46} = \frac{973 - 931.5}{46} = 0.90217$$

$$\sigma_5 = \frac{955 - \frac{(207)^2}{46}}{46} = \frac{955 - \frac{42849}{46}}{46} = \frac{893 - 931.5}{46} = 0.51087$$

$$\sigma_6 = \frac{918 - \frac{(202)^2}{46}}{46} = \frac{918 - \frac{40804}{46}}{46} = \frac{918 - 887.0435}{46} = 0.672968$$

$$\sigma_7 = \frac{897 - \frac{(199)^2}{46}}{46} = \frac{897 - \frac{39601}{46}}{46} = \frac{897 - 860.8913}{46} = 0.5784972$$

e. Menghitung total nilai varian

$$\sum \sigma_t^2 =$$

$$0.803875 + 0.672968 + 0.677221 + 0.902174 + 0.51087 + 0.672968 + 0.784972$$

$$= 5.025047259$$

f. Menghitung nilai varian total

$$\sigma_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

$$= \frac{44907 - \frac{(1421)^2}{46}}{51} = \frac{44907 - \frac{2019241}{46}}{46} = \frac{44907 - 43896.54348}{46}$$

$$= \frac{1010.45652}{46} = 21.9644609$$

g. Menghitung nilai reliable instrument

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

$$= \left(\frac{7}{7-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{5.025047259}{21.96645} \right)$$

$$= \left(\frac{8}{7} \right) \cdot (1 - 0.314257)$$

$$= (1.166667) \cdot (0.685743)$$

$$= 0.93563305 = 0.900$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel motivasi dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

2. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi melalui Perhitungan Manual

Tabel 5 - 6, Jawaban responden variabel Kompensasi

No	Butir pertanyaan							ΣX	ΣX ²
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		
1	3	2	3	2	3	3	3	19	361

2	4	4	3	3	3	3	3	23	529
3	4	3	4	4	4	4	4	27	729
4	4	4	2	3	3	3	4	23	529
5	3	4	3	3	3	3	4	23	529
6	3	3	4	2	3	3	3	21	441
7	3	3	3	3	3	3	4	22	484
8	3	4	3	5	4	5	5	29	841
9	4	3	3	2	2	2	5	21	441
10	5	5	5	5	5	5	4	34	1156
11	4	4	4	5	5	5	4	31	961
12	4	5	4	4	4	3	5	29	841
13	4	4	4	4	3	4	3	26	676
14	4	4	4	3	3	3	4	25	625
15	3	3	3	4	5	4	4	26	676
16	2	3	3	3	3	3	3	20	400
17	3	3	3	4	4	5	4	26	676
18	4	4	4	5	4	4	5	30	900
19	4	4	4	3	5	5	4	29	841
20	5	5	5	5	5	4	5	34	1156
21	3	3	4	4	5	4	4	27	729
22	3	3	3	4	4	3	3	23	529
23	4	4	4	4	3	2	4	25	625
24	5	4	4	2	3	2	3	23	529
25	4	3	3	5	4	4	4	27	729
26	5	4	5	4	4	4	5	31	961
27	4	4	3	3	2	2	4	22	484
28	3	3	4	4	5	4	5	28	784
29	4	3	3	4	3	2	4	23	529
30	5	5	5	5	5	5	4	34	1156
31	3	4	3	4	3	4	3	24	576
32	2	3	5	3	3	4	4	24	576
33	2	4	2	4	3	4	4	23	529
34	3	4	3	2	2	2	4	20	400

35	3	3	3	3	3	2	5	22	484
36	3	5	4	4	5	5	4	30	900
37	4	3	3	3	3	2	4	22	484
38	4	4	4	4	3	3	3	25	625
39	3	3	3	3	3	3	5	23	529
40	3	4	4	4	4	3	3	25	625
41	3	4	3	4	4	4	3	25	625
42	3	4	3	4	3	3	4	24	576
43	3	3	5	3	4	4	4	26	676
44	3	4	3	3	4	3	4	24	576
45	3	4	2	3	4	4	2	22	484
46	3	3	3	4	4	4	3	24	576
Σ	161	169	162	166	167	160	179	1164	30088

Tabel 5 - 7, Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas

Teknik *Alpha Cronbach*

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X1 ²	X2 ²	X3 ²	X4 ²	X5 ²	X6 ²	X7 ²
1	3	2	3	2	3	3	3	9	4	9	4	9	9	9
2	4	4	3	3	3	3	3	16	16	9	9	9	9	9
3	4	3	4	4	4	4	4	16	9	16	16	16	16	16
4	4	4	2	3	3	3	4	16	16	4	9	9	9	16
5	3	4	3	3	3	3	4	9	16	9	9	9	9	16
6	3	3	4	2	3	3	3	9	9	16	4	9	9	9
7	3	3	3	3	3	3	4	9	9	9	9	9	9	16
8	3	4	3	5	4	5	5	9	16	9	25	16	25	25
9	4	3	3	2	2	2	5	16	9	9	4	4	4	25
10	5	5	5	5	5	5	4	25	25	25	25	25	25	16
11	4	4	4	5	5	5	4	16	16	16	25	25	25	16
12	4	5	4	4	4	3	5	16	25	16	16	16	9	25

13	4	4	4	4	3	4	3	16	16	16	16	9	16	9
14	4	4	4	3	3	3	4	16	16	16	9	9	9	16
15	3	3	3	4	5	4	4	9	9	9	16	25	16	16
16	2	3	3	3	3	3	3	4	9	9	9	9	9	9
17	3	3	3	4	4	5	4	9	9	9	16	16	25	16
18	4	4	4	5	4	4	5	16	16	16	25	16	16	25
19	4	4	4	3	5	5	4	16	16	16	9	25	25	16
20	5	5	5	5	5	4	5	25	25	25	25	25	16	25
21	3	3	4	4	5	4	4	9	9	16	16	25	16	16
22	3	3	3	4	4	3	3	9	9	9	16	16	9	9
23	4	4	4	4	3	2	4	16	16	16	16	9	4	16
24	5	4	4	2	3	2	3	25	16	16	4	9	4	9
25	4	3	3	5	4	4	4	16	9	9	25	16	16	16
26	5	4	5	4	4	4	5	25	16	25	16	16	16	25
27	4	4	3	3	2	2	4	16	16	9	9	4	4	16
28	3	3	4	4	5	4	5	9	9	16	16	25	16	25
29	4	3	3	4	3	2	4	16	9	9	16	9	4	16
30	5	5	5	5	5	5	4	25	25	25	25	25	25	16
31	3	4	3	4	3	4	3	9	16	9	16	9	16	9
32	2	3	5	3	3	4	4	4	9	25	9	9	16	16
33	2	4	2	4	3	4	4	4	16	4	16	9	16	16
34	3	4	3	2	2	2	4	9	16	9	4	4	4	16
35	3	3	3	3	3	2	5	9	9	9	9	9	4	25
36	3	5	4	4	5	5	4	9	25	16	16	25	25	16
37	4	3	3	3	3	2	4	16	9	9	9	9	4	16
38	4	4	4	4	3	3	3	16	16	16	16	9	9	9
39	3	3	3	3	3	3	5	9	9	9	9	9	9	25
40	3	4	4	4	4	3	3	9	16	16	16	16	9	9
41	3	4	3	4	4	4	3	9	16	9	16	16	16	9
42	3	4	3	4	3	3	4	9	16	9	16	9	9	16

43	3	3	5	3	4	4	4	9	9	25	9	16	16	16
44	3	4	3	3	4	3	4	9	16	9	9	16	9	16
45	3	4	2	3	4	4	2	9	16	4	9	16	16	4
46	3	3	3	4	4	4	3	9	9	9	16	16	16	9
Σ	161	169	162	166	167	160	179	591	643	600	634	641	598	721

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_1 = \frac{591 - \frac{(161)^2}{46}}{46} = \frac{591 - \frac{25921}{46}}{46} = \frac{591 - 563.5}{46} = 0.597826$$

$$\sigma_2 = \frac{643 - \frac{(169)^2}{46}}{46} = \frac{643 - \frac{28561}{46}}{46} = \frac{643 - 620.8913043}{46} = 0.480623$$

$$\sigma_3 = \frac{600 - \frac{(162)^2}{46}}{46} = \frac{600 - \frac{26244}{46}}{46} = \frac{600 - 570.5217391}{46} = 0.640831$$

$$\sigma_4 = \frac{634 - \frac{(166)^2}{46}}{46} = \frac{634 - \frac{27566}{46}}{46} = \frac{634 - 599.0434783}{46} = 0.759925$$

$$\sigma_5 = \frac{641 - \frac{(167)^2}{46}}{46} = \frac{641 - \frac{27889}{46}}{46} = \frac{641 - 606.2826087}{46} = 0.754726$$

$$\sigma_6 = \frac{598 - \frac{(160)^2}{46}}{46} = \frac{598 - \frac{25600}{46}}{46} = \frac{598 - 556.5217391}{46} = 0.901702$$

$$\sigma_7 = \frac{721 - \frac{(179)^2}{46}}{46} = \frac{721 - \frac{32041}{46}}{46} = \frac{721 - 696.5434783}{46} = 0.531664$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\Sigma\sigma_t^2 = 0.5978 + 0.4806 + 0.640832 + 0.759925 + 0.754726 + 0.901702 + 0,531664 = 4,6671$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned}\sigma_t &= \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{N}}{N} \\ &= \frac{30088 - \frac{(1164)^2}{46}}{46} = \frac{30088 - \frac{1354896}{46}}{46} = \frac{30088 - 29454.26087}{46} \\ &= 13,7769\end{aligned}$$

d. Menghitung nilai reliable instrument

$$\begin{aligned}r_{11} &= \left(\frac{k}{k-1}\right) \cdot \left(1 - \frac{\Sigma S_i}{S_t}\right) \\ &= \left(\frac{7}{7-1}\right) \cdot \left(1 - \frac{4,67}{13,779}\right) \\ &= \left(\frac{7}{6}\right) \cdot (1 - 0.3389732088) \\ &= (1.16667) \cdot (0.6610267912) \\ &= 0.7711\end{aligned}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kompensasi dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan melalui Perhitungan Manual

Tabel 5 - 8, jawaban responden variabel kinerja

No	Butir Pertanyaan								ΣX	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		
1	4	5	5	5	5	5	5	5	39	1521
2	3	3	2	3	4	3	3	3	24	576
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1600
4	5	4	5	5	5	5	5	5	39	1521
5	5	4	3	4	3	4	4	5	32	1024
6	5	3	5	2	4	4	4	5	32	1024
7	4	5	4	3	5	5	3	4	33	1089
8	4	5	5	4	4	4	4	4	34	1156
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1600
10	5	5	5	5	5	4	4	4	37	1369
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1600
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1600
13	5	3	5	4	5	5	5	5	37	1369
14	5	5	4	4	5	4	5	5	37	1369
15	3	5	5	3	3	4	5	5	33	1089
16	4	5	4	4	5	5	4	4	35	1225
17	5	5	4	5	5	5	5	5	39	1521
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1600
19	5	5	5	5	5	4	4	5	38	1444
20	4	5	5	4	5	5	5	5	38	1444
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1600
22	4	4	5	4	5	4	5	5	36	1296
23	4	4	5	4	5	4	5	4	35	1225
24	5	5	5	5	5	4	4	5	38	1444
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1600
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1600

27	4	4	4	5	4	4	4	5	34	1156
28	4	5	4	4	5	4	4	5	35	1225
29	4	5	5	3	1	2	2	1	23	529
30	5	5	4	4	4	5	5	5	37	1369
31	5	5	4	4	4	5	5	5	37	1369
32	5	5	5	5	5	4	4	5	38	1444
33	3	3	5	5	3	3	3	5	30	900
34	5	5	5	5	5	3	3	5	36	1296
35	5	5	5	5	5	3	5	5	38	1444
36	5	5	3	5	3	4	5	5	35	1225
37	3	1	3	2	4	4	4	4	25	625
38	4	5	5	5	4	3	4	5	35	1225
39	5	5	5	5	4	5	5	5	39	1521
40	4	5	5	5	5	4	5	5	38	1444
41	4	5	4	4	4	5	4	5	35	1225
42	4	3	5	3	3	4	4	4	30	900
43	5	5	3	3	5	5	5	5	36	1296
44	5	3	4	3	5	4	5	5	34	1156
45	4	4	4	3	3	4	4	5	31	961
46	3	4	5	5	5	5	5	5	37	1369
Σ	205	207	208	196	204	198	204	217	1639	59185

Tabel 5 - 9, Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas

Teknik Alpha Cronbach

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X1 ²	X2 ²	X3 ²	X4 ²	X5 ²	X6 ²	X7 ²	X8 ²
1	4	5	5	5	5	5	5	5	16	25	25	25	25	25	25	25
2	3	3	2	3	4	3	3	3	9	9	4	9	16	9	9	9
3	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25
4	5	4	5	5	5	5	5	5	25	16	25	25	25	25	25	25

5	5	4	3	4	3	4	4	5	25	16	9	16	9	16	16	25
6	5	3	5	2	4	4	4	5	25	9	25	4	16	16	16	25
7	4	5	4	3	5	5	3	4	16	25	16	9	25	25	9	16
8	4	5	5	4	4	4	4	4	16	25	25	16	16	16	16	16
9	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25
10	5	5	5	5	5	4	4	4	25	25	25	25	25	16	16	16
11	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25
12	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25
13	5	3	5	4	5	5	5	5	25	9	25	16	25	25	25	25
14	5	5	4	4	5	4	5	5	25	25	16	16	25	16	25	25
15	3	5	5	3	3	4	5	5	9	25	25	9	9	16	25	25
16	4	5	4	4	5	5	4	4	16	25	16	16	25	25	16	16
17	5	5	4	5	5	5	5	5	25	25	16	25	25	25	25	25
18	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25
19	5	5	5	5	5	4	4	5	25	25	25	25	25	16	16	25
20	4	5	5	4	5	5	5	5	16	25	25	16	25	25	25	25
21	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25
22	4	4	5	4	5	4	5	5	16	16	25	16	25	16	25	25
23	4	4	5	4	5	4	5	4	16	16	25	16	25	16	25	16
24	5	5	5	5	5	4	4	5	25	25	25	25	25	16	16	25
25	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25
26	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25	25
27	4	4	4	5	4	4	4	5	16	16	16	25	16	16	16	25
28	4	5	4	4	5	4	4	5	16	25	16	16	25	16	16	25
29	4	5	5	3	1	2	2	1	16	25	25	9	1	4	4	1
30	5	5	4	4	4	5	5	5	25	25	16	16	16	25	25	25
31	5	5	4	4	4	5	5	5	25	25	16	16	16	25	25	25

32	5	5	5	5	5	4	4	5	25	25	25	25	25	16	16	25
33	3	3	5	5	3	3	3	5	9	9	25	25	9	9	9	25
34	5	5	5	5	5	3	3	5	25	25	25	25	25	9	9	25
35	5	5	5	5	5	3	5	5	25	25	25	25	25	9	25	25
36	5	5	3	5	3	4	5	5	25	25	9	25	9	16	25	25
37	3	1	3	2	4	4	4	4	9	1	9	4	16	16	16	16
38	4	5	5	5	4	3	4	5	16	25	25	25	16	9	16	25
39	5	5	5	5	4	5	5	5	25	25	25	25	16	25	25	25
40	4	5	5	5	5	4	5	5	16	25	25	25	25	16	25	25
41	4	5	4	4	4	5	4	5	16	25	16	16	16	25	16	25
42	4	3	5	3	3	4	4	4	16	9	25	9	9	16	16	16
43	5	5	3	3	5	5	5	5	25	25	9	9	25	25	25	25
44	5	3	4	3	5	4	5	5	25	9	16	9	25	16	25	25
45	4	4	4	3	3	4	4	5	16	16	16	9	9	16	16	25
46	3	4	5	5	5	5	5	5	9	16	25	25	25	25	25	25
Σ	205	207	208	196	204	198	204	217	935	967	966	872	940	878	930	1047

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_1 = \frac{935 - \frac{(205)^2}{46}}{46} = \frac{935 - \frac{42025}{46}}{46} = \frac{935 - 913.587}{46} = 0.465501$$

$$\sigma_2 = \frac{967 - \frac{(207)^2}{46}}{46} = \frac{967 - \frac{42849}{46}}{46} = \frac{967 - 931.5}{46} = 0.771739$$

$$\sigma_3 = \frac{966 - \frac{(208)^2}{46}}{46} = \frac{966 - \frac{43264}{46}}{46} = \frac{966 - 940.5217}{46} = 0.553875$$

$$\sigma_4 = \frac{872 - \frac{(196)^2}{46}}{46} = \frac{872 - \frac{38416.872}{46}}{46} = \frac{872 - 835.1304}{46} = 0.80151$$

$$\sigma_5 = \frac{940 - \frac{(204)^2}{46}}{46} = \frac{940 - \frac{41616}{46}}{46} = \frac{940 - 904.6957}{46} = 0,767486$$

$$\sigma_6 = \frac{878 - \frac{(198)^2}{46}}{46} = \frac{878 - \frac{39204}{46}}{46} = \frac{878 - 852.2609}{46} = 0.559546$$

$$\sigma_7 = \frac{930 - \frac{(204)^2}{46}}{46} = \frac{930 - \frac{41616}{46}}{46} = \frac{930 - 904.6957}{46} = 0.550095$$

$$\sigma_8 = \frac{1047 - \frac{(217)^2}{46}}{46} = \frac{1047 - \frac{47089}{46}}{46} = \frac{1047 - 1023.674}{46} = 0.507089$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\Sigma \sigma_t^2 =$$

$$0,465501 + 0,771739 + 0,553875 + 0,801512 + 0,767486 + 0,559546 + 0,55009$$

$$5 + 0,507089 = 4,9768431$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\sigma_t = \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{N}}{N}$$

$$= \frac{59185 - \frac{(1639)^2}{46}}{46} = \frac{59185 - 58398,28}{46}$$

$$= 17,10255$$

d. Menghitung nilai reliable instrument

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\Sigma S_i}{S_t} \right)$$

$$= \left(\frac{8}{8-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{4,9768431}{17,38516065} \right)$$

$$= 0.810286 = 0,810$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kinerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

5.4 Uji Asumsi Dasar

5.4.1 Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui terjadi kolinearitas atau multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor* atau nilai *Tol* (*Tolerance*)). Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut :

$$\begin{aligned} VIF &= \frac{1}{(1 - R_j^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0,3314270274^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0,1098438745)} \\ &= \frac{1}{0,999000999} = 1,001 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Tol &= \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2 \\ &= \frac{1}{1,001} = 1 - 0,1098438745 \\ &= 0,999000999 = 0,999000999 \end{aligned}$$

Berdasarkan uji diatas terlihat bahwa nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor* (*VIF*) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat

disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik statistik dan dapat digunakan dalam penelitian

5.4.2 Uji Homogenitas

Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolong

No	X ₁	X ₂	X ₃	(X ₁ - X ₁) ²	(X ₂ - X ₂) ²	(X ₃ - X ₃) ²
1	35	19	39	16.88138	39.7448	11.35397
2	18	23	24	166.1857	5.310019	135.267
3	26	27	40	23.92486	2.875236	19.0931
4	32	23	39	1.229206	5.31	11.35397
5	35	23	32	16.88138	5.31	13.18006
6	34	21	32	9.663989	18.52741	13.18006
7	28	22	33	8.359641	10.91871	6.919187
8	31	29	34	0.011815	13.65784	2.658318
9	34	21	40	9.663989	18.527	19.0931
10	33	34	37	4.446597	75.61437	1.875709
11	35	31	40	16.88138	32.44045	19.0931
12	33	29	40	4.446597	13.658	19.0931
13	35	26	37	16.88138	0.483932	1.87571
14	32	25	37	1.229206	0.092628	1.87571
15	32	26	33	1.229206	0.483932	6.91919
16	32	20	35	1.2292	28.13611	0.397448
17	32	26	39	1.2292	0.4839	11.35397
18	35	30	40	16.88138	22.04915	19.0931
19	35	29	38	16.881	13.65784	5.614839
20	26	34	38	23.92486	75.614	5.61484

21	32	27	40	1.229206	2.8752	19.0931
22	33	23	36	4.446597	5.31	0.136578
23	34	25	35	9.663989	0.0926	1269.528
24	30	23	38	0.794423	5.31	5.614839
25	33	27	40	4.4466	2.8752	19.0931
26	31	31	40	0.0118	32.44	19.0931
27	31	22	34	0.0118	10.919	2.65832
28	34	28	35	9.664	7.266541	0.397448
29	12	23	23	356.8814	5.31	159.5279
30	29	34	37	3.577032	75.614	1.87571
31	34	24	37	9.664	1.701323	1.87571
32	34	24	38	9.664	1.7013	5.61484
33	29	23	30	3.577	5.31	31.7018
34	32	20	36	1.2292	28.13611	0.13658
35	33	22	38	4.4466	10.919	5.61484
36	31	30	35	0.0118	22.049	0.397448
37	30	22	25	0.7944	10.91871	113.0061
38	29	25	35	3.577	0.092628	0.397448
39	33	23	39	4.4466	5.31	11.35397
40	33	25	38	4.4466	0.0926	5.614839
41	29	25	35	3.577	0.0926	0.397448
42	18	24	30	166.1857	1.7013	31.7018
43	25	26	36	34.70747	0.4839	0.136578
44	32	24	34	1.229206	1.7013	2.658318
45	33	22	31	4.446597	10.919	21.44093
46	34	24	37	9.663989	1.7013	1.875709
Σ	1421	1164	1639	1010.456	633.738	2055.848
Rata- Rata	30.8913	25.30435	35.63043	21.96643	13.77691	44.69234

b. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n}$$

$$= \frac{1421}{46} = 30,89130435$$

c. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$S_1^2 = \Sigma \frac{(X_1 - X_1)^2}{n - 1}$$

$$= \frac{1010.456}{46 - 1} = \frac{1010.456}{45}$$

$$= 22,45457778$$

$$S_2^2 = \Sigma \frac{(X_1 - X_1)^2}{n - 1}$$

$$= \frac{633.738}{46 - 1} = \frac{633,738}{45}$$

$$= 14.08306667$$

$$S_3^2 = \Sigma \frac{(X_1 - X_1)^2}{n - 1}$$

$$= \frac{2055.848}{46 - 1} = \frac{2055.848}{45}$$

$$= 45.68551111$$

d. Menentukan nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{S_B^2}{S_K^2}$$

$$= \frac{45.68551111}{22,45457778}$$

$$= 2.034574489$$

e. Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di lihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}}(\alpha, V1_{n-1}, V2_{n-1})$$

$$F_{\text{tabel}}(0.05, V1_{46-1}, V2_{46-1})$$

$$F_{\text{tabel}}(0.05, V1_{45}, V2_{45})$$

Dari tabel f di dapat nilai $F_{\text{tabel}} = 3,20$

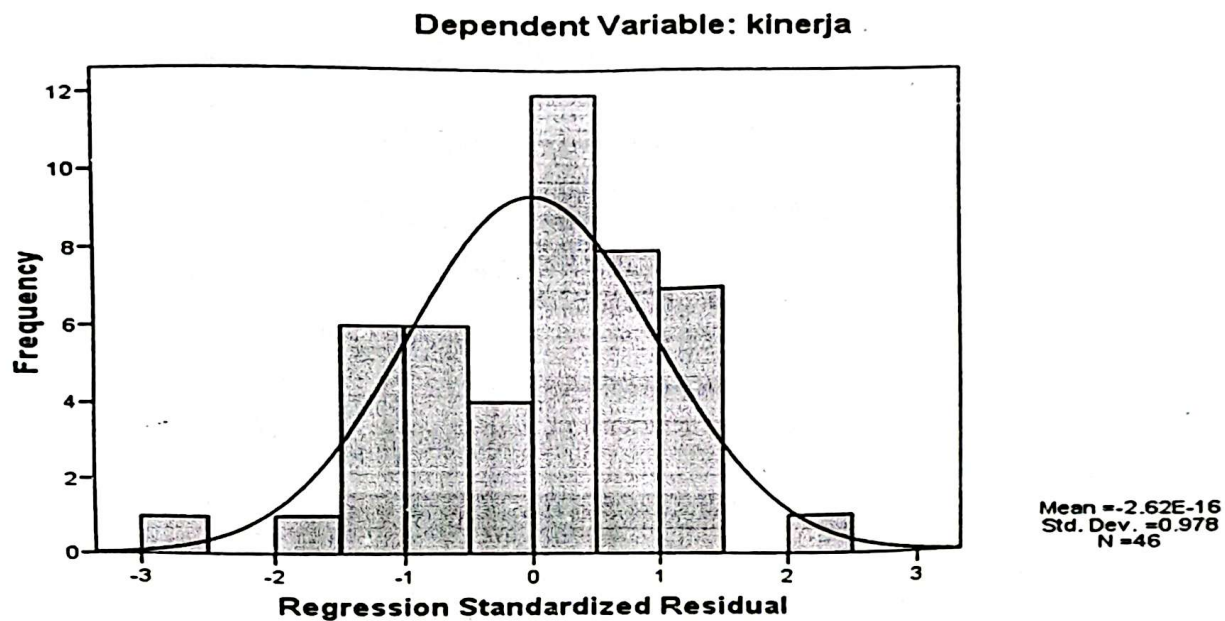
f. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Tujuan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} adalah untuk mengetahui hipotesis H_0 atau H_a yang diterima. Pada penelitian ini hipotesis yang diterima adalah H_0 ditrima, karena $F_{\text{hitung}} 2,034 < F_{\text{tabel}} = 3,20$

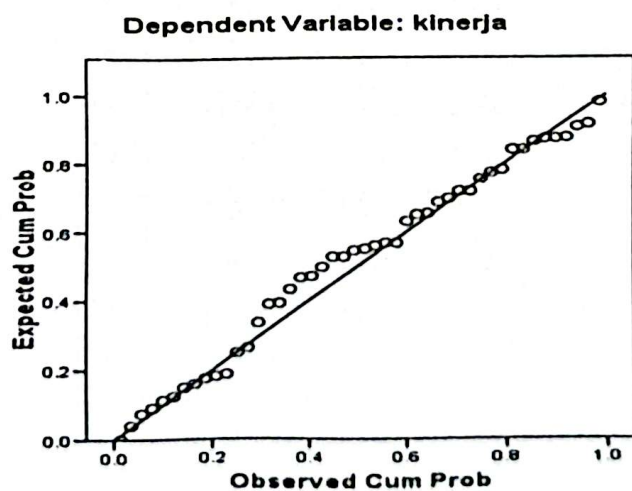
Dengan demikian, ketiga variabel memiliki varian yang sama atau tidak terjadi heteroskedasitas.

5.4.3 Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang dianalisis berbentuk

atau mempunyai distribusi normal atau tidak. Langkah yang dilakukan dalam uji ini adalah dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Jika distribusi data normal, maka sebaran data akan berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

5.5.1 Uji Persamaan Regesi Linear Berganda

Adapun hasil regresi linier berganda pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Membuat tabel penolong

Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta a , b_1 , b_2

X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
35	19	39	1225	361	1521	1365	741	665
18	23	24	324	529	576	432	552	414
26	27	40	676	729	1600	1040	1080	702
32	23	39	1024	529	1521	1248	897	736
35	23	32	1225	529	1024	1120	736	805
34	21	32	1156	441	1024	1088	672	714
28	22	33	784	484	1089	924	726	616
31	29	34	961	841	1156	1054	986	899
34	21	40	1156	441	1600	1360	840	714
33	34	37	1089	1156	1369	1221	1258	1122
35	31	40	1225	961	1600	1400	1240	1085
33	29	40	1089	841	1600	1320	1160	957
35	26	37	1225	676	1369	1295	962	910
32	25	37	1024	625	1369	1184	925	800
32	26	33	1024	676	1089	1056	858	832
32	20	35	1024	400	1225	1120	700	640
32	26	39	1024	676	1521	1248	1014	832

35	30	40	1225	900	1600	1400	1200	1050
35	29	38	1225	841	1444	1330	1102	1015
26	34	38	676	1156	1444	988	1292	884
32	27	40	1024	729	1600	1280	1080	864
33	23	36	1089	529	1296	1188	828	759
34	25	35	1156	625	1225	1190	875	850
30	23	38	900	529	1444	1140	874	690
33	27	40	1089	729	1600	1320	1080	891
31	31	40	961	961	1600	1240	1240	961
31	22	34	961	484	1156	1054	748	682
34	28	35	1156	784	1225	1190	980	952
12	23	23	144	529	529	276	529	276
29	34	37	841	1156	1369	1073	1258	986
34	24	37	1156	576	1369	1258	888	816
34	24	38	1156	576	1444	1292	912	816
29	23	30	841	529	900	870	690	667
32	20	36	1024	400	1296	1152	720	640
33	22	38	1089	484	1444	1254	836	726
31	30	35	961	900	1225	1085	1050	930
30	22	25	900	484	625	750	550	660
29	25	35	841	625	1225	1015	875	725
33	23	39	1089	529	1521	1287	897	759
33	25	38	1089	625	1444	1254	950	825
29	25	35	841	625	1225	1015	875	725
18	24	30	324	576	900	540	720	432
25	26	36	625	676	1296	900	936	650
32	24	34	1024	576	1156	1088	816	768
33	22	31	1089	484	961	1023	682	726
34	24	37	1156	576	1369	1258	888	816
1421	1164	1639	44907	30088	59185	51185	41718	35984

b. Menerapkan metode skor deviasi

$$\begin{aligned}
1) \quad \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\
&= 44907 - \frac{(1421)^2}{46} \\
&= 44907 - \frac{2019241}{46} \\
&= 44907 - 43896,55 \\
&= \mathbf{1010,45}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
2) \quad \sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\
&= 30088 - \frac{(1164)^2}{46} \\
&= 30088 - \frac{1354896}{46} \\
&= 30088 - 29454,27 \\
&= \mathbf{633,73}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
3) \quad \sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
&= 59185 - \frac{(1639)^2}{46} \\
&= 59185 - \frac{2686321}{46} \\
&= 59185 - 58398,28 \\
&= \mathbf{786,71}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
4) \quad \sum x_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\
&= 51185 - \frac{(1421)(1639)}{46} \\
&= 51185 - \frac{2329019}{46} \\
&= 51185 - 50630,85 \\
&= \mathbf{554,15}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
5) \sum x_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} \\
&= 41718 - \frac{(1164)(1639)}{46} \\
&= 41718 - \frac{1907796}{46} \\
&= 41718 - 41473.83 \\
&= 244.17
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
6) \sum x_1 x_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\
&= 35984 - \frac{(1421)(1164)}{46} \\
&= 35984 - \frac{1654044}{46} \\
&= 35984 - 35957.48 \\
&= 26,52
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
7) \bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\
&= \frac{1421}{46} \\
&= 30,90
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
8) \bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\
&= \frac{1164}{46} \\
&= 25,31
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
9) \bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\
&= \frac{1639}{46} \\
&= 35,63
\end{aligned}$$

c. Mencari nilai konstanta

1) Konstanta b_1

$$\begin{aligned} b_1 &= \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\ &= \frac{(633,73)(554,15) - (26,52)(244,17)}{(1010,45)(633,73) - (26,52)^2} \\ &= \frac{(351181.4795) - 6475.3884}{(640352.4785) - (703.3104)} \\ &= \frac{344706.0911}{639649.1781} \\ &= 0,5388986747 = 0,539 \end{aligned}$$

2) Konstanta b_2

$$\begin{aligned} b_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\ &= \frac{(1010,45)(244,17) - (26,52)(554,15)}{(1010,45)(633,73) - (26,52)^2} \\ &= \frac{(246721.5765) - (14696.058)}{640352.4785 - 703.3104} \\ &= \frac{232025.5185}{639649.1681} \\ &= 0,3627387169 = 0,363 \end{aligned}$$

3) Konstanta a

$$\begin{aligned} a &= \frac{Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right) \\ &= \frac{1639}{46} - 0,5388986747 \left(\frac{1421}{46} \right) - 0,3627387169 \left(\frac{1164}{46} \right) \\ &= 35,7 - 16,65196905 - 9,180916925 \\ &= 9,803114025 = 9,804 \end{aligned}$$

d. Persamaan regresi dengan 2 variabel bebas

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$Y = 9,804 + 0,539 X_1 + 0,363 X_2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Nilai a : menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (motivasi dan kompensasi) maka variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 9,804 yang menandakan bahwa dalam skala likert karyawan merasa puas.
- 2) Nilai b_1 : pada variabel motivasi sebesar 0,539 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat skala likert dari motivasi (X_1), maka kinerja karyawan (Y) akan berpengaruh 0,538 dalam skala likert atau 53,9%.
- 3) Nilai b_2 : pada variabel motivasi sebesar 0.362 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat skala likert dari harga (X_2), maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,363 dalam skala likert atau 36,3%.

Persamaan model ini, menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar sampai pengaruh terkecil, maka pertama adalah motivasi (X_1), kedua adalah kompensasi (X_2).

5.5.2 Uji Korelasi Sederhana dan Berganda

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y), adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan Y, bila X_2 konstan

$$r_{X_1.Y} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{46 \cdot (51185) - (1421)(1639)}{\sqrt{\{46(44907) - (1421)^2\} \{46(59185) - (1639)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{2354510 - 2329019}{\sqrt{(46481)(36189)}} \\
&= \frac{25491}{41013.42352} \\
&= \mathbf{0,622}
\end{aligned}$$

2) Nilai korelasi parsial antara X_2 dengan Y , bila X_1 konstan

$$\begin{aligned}
r_{X_2.Y} &= \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
&= \frac{46 \cdot (41718) - (1164)(1639)}{\sqrt{\{46(30088) - (1164)^2\} \{46(59185) - (1639)^2\}}} \\
&= \frac{1919028 - 1907796}{\sqrt{(29152)(36189)}} \\
&= \frac{11232}{32480.48226} \\
&= \mathbf{0,346}
\end{aligned}$$

3) Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan X_2

$$\begin{aligned}
r_{X_1.X_2} &= \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \\
&= \frac{46 \cdot (35984) - (1421)(11164)}{\sqrt{\{46(44907) - (1421)^2\} \{46(30088) - (1164)^2\}}} \\
&= \frac{1655264 - 1654044}{\sqrt{(46481)(29152)}} \\
&= \frac{1220}{36810.511631} \\
&= \mathbf{0,03314270274}
\end{aligned}$$

4) Korelasi secara simultan X_1 dan X_2 dengan (Y)

$$\begin{aligned}
R_{X_1.X_2.Y} &= \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y}{\sum y^2}} \\
&= \sqrt{\frac{(0,5388986747)(554,15) + (0,3627387169)(244,17)}{786,71}} \\
&= \sqrt{\frac{298.6307006 + 88.56991251}{9786,71}} \\
&= 0,7015533178 \\
&= 0,702
\end{aligned}$$

- Motivasi dan kinerja memiliki korelasi sebesar 0.622 artinya motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Artinya bila X_1 naik, maka variabel Y naik Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah $(0.622)^2 \times 100\% = 38,7\%$
- kompensasi dan kinerja memiliki nilai korelasi sebesar 0.346 artinya kompensasi dan kinerja memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja. Artinya bila X_2 naik, maka variabel Y naik Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah $(0.346)^2 \times 100\% = 11,9716\%$
- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai R (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0,702, yang artinya motivasi dan kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (motivasi dan kompensasi) menjelaskan variabel dependen (kinerja) adapun hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
KD &= R^2 \times 100\% \\
&= 0,7015533178^2 \times 100\% \\
&= 0.4921770577 \times 100\% \\
&= 49,21770577\%
\end{aligned}$$

$$= 49,21\%$$

Nilai R square (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0.4921 (49,212%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh 49,21% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak 50,79% adalah pengaruh dari variabel lain selain motivasi dan kompensasi.

5.6 Uji Hipotesis Penelitian

5.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap (Y) kinerja karyawan. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. *Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat*

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

b. *Membuat hipotesis dalam bentuk statistik*

Ho : $\beta = 0$

Ha : $\beta \neq 0$

c. *Menentukan taraf signifikan α*

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. *Kaidah pengujian*

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima Ho

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak Ho

e. *Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}*

1) *Menentukan nilai F_{hitung}*

$$F_{hitung} = \frac{(R_{X_1, X_2, Y})^2 (n - m - 1)}{m(1 - R_{X_1, X_2, Y}^2)}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{(0.7015533178)^2(46 - 2 - 1)}{2(1 - 0.7015533178^2)} \\
&= \frac{(0.4921770577)(43)}{(2)(0.5078229423)} \\
&= \frac{21.16361348}{1,015645885}
\end{aligned}$$

$$= 20,83759093$$

2) Menentukan nilai F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara :

$$F_{tabel} = F_{(\alpha)(dk \text{ pembilang} = m, dk \text{ penyebut} = n - m - 1)}$$

Dimana: $m = 2, n = 46, \alpha = 0,05$

$$dk = 46 - 2 - 1 = 43$$

$$F_{tabel} = F_{(0,05)(48,2)} = 3,20$$

f. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

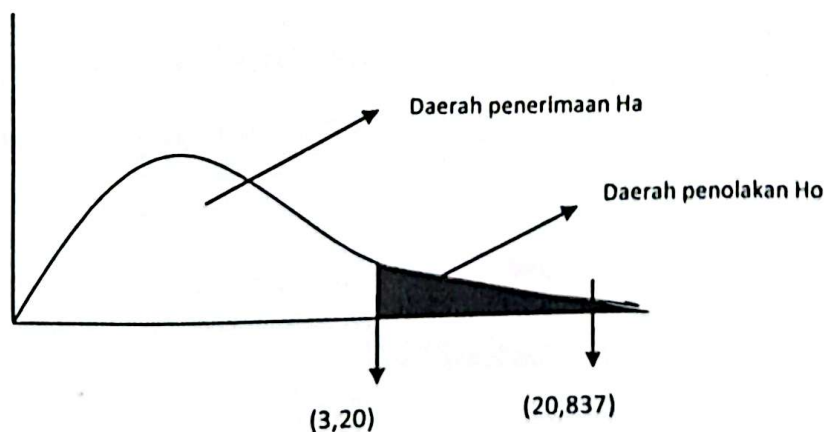
Tujuan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: $F_{hitung} = 20,837 > F_{tabel} = 3,20$, maka tolak H_0 .

g. Mengambil keputusan

Keputusannya adalah menyatakan H_0 ditolak, maka hipotesisnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Gambar 5 - 1, Diagram Uji F Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan



5.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y); antara kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. *Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat*

- 1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. *Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik*

- 1) $H_0 : \beta_{j1} = 0$
 $H_a : \beta_{j1} \neq 0$
- 2) $H_0 : \beta_{j2} = 0$
 $H_a : \beta_{j2} \neq 0$

c. *Menentukan taraf signifikan α*

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. *Kaidah pengujian*

Jika, $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_a diterima.

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

e. *Menghitung t_{hitung} dan t_{tabel}*

• Tahapan menentukan t_{hitung}

- 1) *Menghitung nilai variasi regresi berganda*

$$\begin{aligned}
S_{X1.X2}^2 &= \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1 y) + b_2(x_2 y)]}{n - m - 1} \\
&= \frac{786,71 - [(0,5388986747)(3554,15) + (0,3627387169)(524417)]}{46 - 2 - 1} \\
&= \frac{786,71 - (298.6307006 + 88,56991251)}{43} \\
&= \frac{786,71 + 387.2006131}{43} \\
&= \frac{786,71 - 3872006131}{43} \\
&= 9,290915974
\end{aligned}$$

2) Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda

$$\begin{aligned}
S_{X1.X2} &= \sqrt{S_{X1.X2}^2} \\
&= \sqrt{9,290915974} \\
&= 3,048100388
\end{aligned}$$

3) Menentukan nilai standar error

$$\begin{aligned}
S_{b1} &= \frac{S_{X1.X2}}{\sqrt{[\sum X_1^2 - n \cdot (\sum X_1)^2][1 - (r_{X1.X2})^2]}} \\
&= \frac{3,048100388}{\sqrt{[(44907 - 46(30,90)^2)][1 - (0,0,314270274)^2]}} \\
&= \frac{3,048100388}{\sqrt{984.7664259}} \\
&= \frac{3,048100388}{31.38098829} \\
&= 0,096
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
S_{b2} &= \frac{S_{X1.X2}}{\sqrt{[\sum X_2^2 - n \cdot (\sum X_2)^2][1 - (r_{X1.X2})^2]}} \\
&= \frac{3,048100388}{\sqrt{[(30088 - 46(25,31)^2)][1 - (0,03314270274)^2]}} \\
&= \frac{3,048100388}{\sqrt{(620.5794)(0,99890151613)}} \\
&= \frac{3,048100388}{24.89774551} \\
&= 0,122424754
\end{aligned}$$

4) Menghitung nilai t_{hitung} .

$$\begin{aligned}
t_{hitung} &= \frac{b1}{S_{b1}} \\
&= \frac{0,5388986747}{0,096}
\end{aligned}$$

$$= 5,617$$

$$t_{2hitung} = \frac{b_2}{S_{b_2}}$$

$$= \frac{0,3627387169}{0,1224247548}$$

$$= 2,993952366 = 2,994$$

- Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*. Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2.

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(46-2)}$$

$$t_{(0,025, 44)} = 2,01537$$

- f. Membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung}

Tujuan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

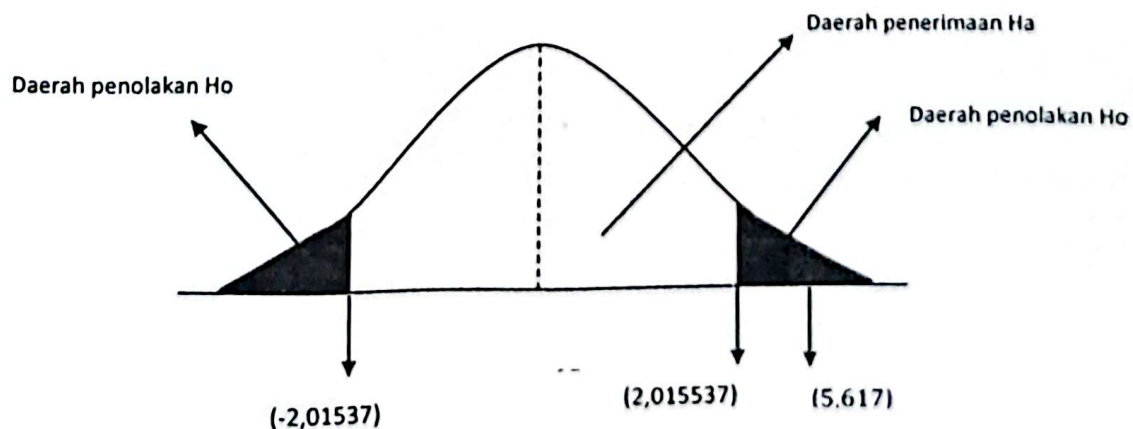
Ternyata: 1) $-2,01537 < 5,617$ maka H_0 ditolak.

2) $-2,01537 < 2,99$ maka H_0 ditolak.

- g. Mengambil keputusan

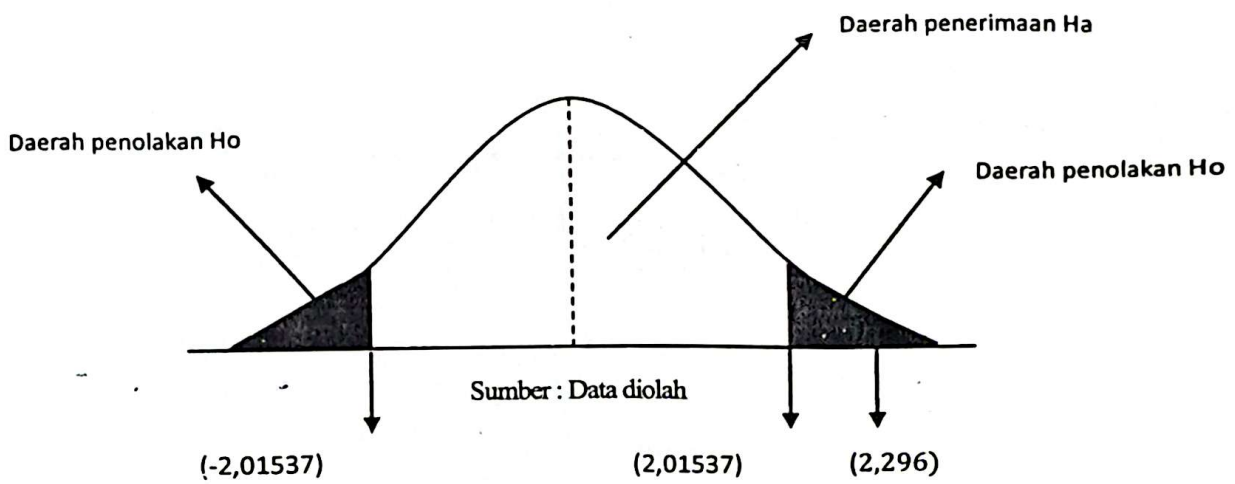
- 1) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja
- 2) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Gambar 5.2 Diagram Uji t motivasi terhadap kinerja karyawan



Sumber : Data diolah

Gambar 5.3 Diagram Uji t Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan dan pengolahan data serta analisis data dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagaimana dipaparkan pada bab sebelumnya, penulis menganalisis masalah yang ada dengan menggunakan metode regresi berganda. Setelah dilakukan analisis maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 diketahui memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,617 sedangkan t_{tabel} diketahui sebesar 2,01537. sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,617 > 2,01537$. Sehingga tolak H_0 dan terima H_a yang berarti bahwa secara parsial, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variable X_2 diketahui memiliki nilai t_{hitung} 2,994 sehingga dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,994 > 2,01537$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a dan dapat disimpulkan secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari perhitungan sebelumnya didapat hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 20,837 sedangkan F_{tabel} ditentukan sebesar 3,20 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $20,837 > 3,20$ maka, tolak H_0 dan terima H_a , yang berarti bahwa secara simultan, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

6.2 Saran

Dilihat dari pembahasan dan kesimpulan yang ada maka penulis mencoba memberikan saran kepada perusahaan, supaya bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Saran-saran dari penulis adalah sebagai berikut:

- a. Bagi UD Karya Mandiri Motor
 - Pemimpin diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan kebijakan-kebijakan yang diambil. Pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan para karyawannya dengan baik. Jika

kebutuhan karyawan terpenuhi, pemberian kesempatan karyawan untuk berkembang diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

- Dalam kompensasi UD Karya Mandiri Motor diharapkan dapat lebih memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan. UD Karya Mandiri Motor diharapkan mampu menerapkan sistem pemberian kompensasi yang baik untuk karyawan. UD Karya Mandiri Motor diharapkan mampu memberikan apa yang seharusnya diterima karyawan baik gaji, fasilitas, tunjangan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan agar kinerja karyawan semakin baik.

b. Bagi Karyawan UD Karya Mandiri Motor

- Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus tetap terjalin dengan baik. Didukung dengan pemberian motivasi kerja kepada karyawan serta pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan UD Karya Mandiri Motor.
- Selain itu, karyawan UD Karya Mandiri Motor diharapkan dapat berpartisipasi terhadap peraturan dan kebijakan yang sudah ditentukan oleh UD Karya Mandiri Motor. Karyawan juga diharapkan mampu membangun hubungan yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja sehingga situasi kerja semakin kondusif dan kinerja karyawan akan semakin lebih baik.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar hasil yang didapat bisa lebih lengkap dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, David A. 2013. *Manajemen Pemasaran Strategi*. Edisi Kedelapan. Jakarta. Salemba Empat.
- Abdurrahman, Nana Herdiana. 2015. *Manajemen Strategi Pemasaran*. Edisi 1. Bandung
- Ali, Hasan. 2008, *Marketing*. Yogyakarta. Media Pressindo.
- Assauri, Sofjan. 2015. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta. Rajawali Press
- Buchari Alma. 2007, *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*. Bandung. PT. Alfabeta.
- Fahmni, Irham. 2013. *Manajemen Strategi Teori dan Aplikasi*. Jilid Pertama. Bandung. Alfabeta.
- Kotler, Philip, dan Gary Amstrong. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jakarta. Erlangga.
- Kotler, Philip, dan Kevin Lane Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Ketiga Belas. Jakarta. Erlangga.
- Lupiyoadi, Rambat. 2013. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta. Salemba Empat.
- Nilasari, Senja. 2014. *Manajemen Strategi itu Gampang*. Jakarta. Dunia Cerdas.
- Peter, J. Paul, and Donnelly, James H. 2000. *Marketing Management Knowledge and Skills*. McGraw-Hill Education.
- Rachmat, H. 2014. *Manajemen Strategik*. Bandung. CV. Pustaka Setia.
- Rangkuti, Freddy. 2014. *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta. PT Gramedia.
- Rangkuti, Freddy. 2017. *Personal SWOT Analysis Peluang di Balik Setiap Kesulitan*. Jakarta. PT Gramedia.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Manajemen Pemasaran Bank*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.