

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENDANA INDOPEARLS
CABANG NUSA TENGGARA TIMUR**

Diajukan Oleh :

Lisnawati

4518012059



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karayawan Pada PT. Cendana Indopearls Cabang
Nusa Tenggara Timur

Nama Mahasiswa : Lisnawati

Nomor Stambuk : 4518012059

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT.Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.Hj Herminawaty Abubakar, SE., M.SI

Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.SI

Mengetahui dan Mengesahkan

Sebagai Sala Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonom Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen

Dr.Hj. Ariandjir Mane, SE., M.SI., SH., MH

Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.SI

Tanggal Pengesahan.....

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lisnawati
Nim : 4518012059
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar 26 Januari 2022

Mahasiswa Yang Bersangkutan

Lisnawati

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME

NOMOR : A. 147 /FEB/UNIBOS/II/ 2022

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Lisnawati
Stambuk	: 4518012059
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

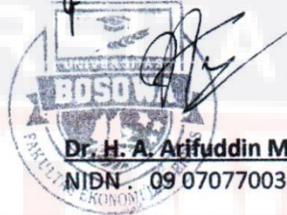
Dinyatakan bebas dari **Plagiasme dengan batas maximal 30 %** yang berhubungan skripsi, turniting skripsi 26% turniting jurnal 23% dengan judul:

"Penengaruh Kompensasai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur"

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 17 Februari 2022

Dekan



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.

NIDN. 09 07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Lisnawati
Stambuk : 4518012059
Alamat : Jl. Maccini Raya Lorong Safari No.20
Telpon/HP : 0852424855788
E-mail : LW877526@gmail.com
Judul Skripsi :

"Penengaruh Kompensasai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur"

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkan di atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 17 Februari 2022



KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur”**.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama- pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu bakar SE, MM Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Kepada Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar,SE.,M.Si dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, member motivasi dan member bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Ibu Mulya selaku Manajer Hatcery PT.Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur atas diberinya izin untuk meneliti pada PT.Cendana Indopearls.
8. Kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan dan kesempatan untuk berkuliah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kabaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapat pahala di sisi Allah SWT, Amin Yaa Rabbal Aamiin.

Makassar, 29 Januari 2022

Penulis

Lisnawati

***EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. Sandalwood INDOPEARLS
EAST NUSA TENGGARA BRANCH***

By:

lisnawati

Management Study Program

faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

Lisnawati. 2022. Essay. The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. Cendana Indopearls East Nusa Tenggara Branch supervised by Hj. Herminawaty Abubakar, and Indrayani Nur.

The aims of this study are: 1) To determine the effect of compensation on employee performance at PT Cendana Indopearls East Nusa Tenggara Branch, 2) To determine the effect of work motivation on employee performance at PT Cendana Indopearls East Nusa Tenggara Branch and 3) To determine the effect of compensation and motivation work on employee performance at PT Cendana Indopearls East Nusa Tenggara Branch.

The type of research used is qualitative and quantitative. The data collection technique used is distributing questionnaires to 83 employees as research samples. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test, f test and the coefficient of determination test assisted by SPSS V. 25.

The results showed that: 1) Compensation partially positive and significant effect on employee performance at PT Cendana Indopearls East Nusa Tenggara Branch, 2) Work motivation partially positive and significant effect on employee performance at PT Cendana Indopearls East Nusa Tenggara Branch and 3) Compensation and work motivation variables simultaneously have an effect on employee performance at PT Cendana Indopearls, East Nusa Tenggara Branch.

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENDANA INDOPEARLS
CABANG NUSA TENGGARA TIMUR**

Oleh:

Lisnawati

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Lisnawati.2022. Skripsi. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur dibimbing oleh Hj. Herminawaty Abubakar, dan Indrayani Nur.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur, 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur dan 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur.

Jenis penelitian yang digunakan berupa Kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 83 karyawan sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS V. 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur, 2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur dan 3) variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERYATAAN KEORISINILIASI SKRIPSI	iii
ABSTRACK	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Kerangka Teori	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Kompensasi	11
2.2.1 Pengertian Kompensasi	11
2.2.2 Jenis- Jenis Kompensasi	12
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.2.4 Indikator Kompensasi	14
2.3 Motivasi Kerja	15
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	15
2.3.2 Jenis – Jenis Motivasi Kerja	16
2.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.3.4 Indikator Motivasi Kerja	18
2.4 Kinerja Karyawan	19
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	19

2.4.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan	20
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	21
2.5 Kerangka Pikir	23
2.6 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	25
3.2 Jenis Dan Sumber Data	25
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.5 Metode Analisis	28
3.6 Defenisi Operasional	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	34
4.1.1 Visi Dan Misi Perusahaan.....	34
4.1.2 Tujuan Perusahaan.....	34
4.1.3 Sejarah Perusahaan	37
4.1.4 Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas.....	37
4.2 Hasil Peneltian	43
4.2.1 Hasil Observasi.....	43
4.2.2 Hasil Wawancara.....	43
4.2.3 karakteristik Tanggapan Responden.....	45
4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel.....	46
4.3 Hasil Analisis Data.....	50
4.3.1 Hasil Uji t (Parsial).....	50
4.3.2 Hasil Uji F (Simultan).....	57
4.3.3 Pembahasan Dan Hasil Penelitian.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Skema kerangka Pikir..... 23



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan 3 Tahun Terakhir.....	4
Tabel 2.4 Skema Kerangka Pikir.....	23
Tabel 4.1 Struktur Organisasi PT Cendana Indoparls.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden sesuai Dengan Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Sesuai dengan Jenis kelamin.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Sesuai Dengan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.5 Karakteristik Responden sesuai dengan Lama bekerja.....	48
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel X1.....	49
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel X2.....	50
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Y.....	51
Tabel 4.9 Uji Validitas Kompensasi.....	53
Tabel 4.10 Uji Validitas Motivasi Kerja	54
Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas.....	56
Tabel 4.13 Hasil Olah data Regresi Cofisent.....	58
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dunia menuju era globalisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, yaitu manusia yang benar-benar terampil dan siap pakai dalam bidang kerja tertentu. Sumber daya manusia yang berkualitas membuat suatu perusahaan menjadi berkembang dan tercapainya suatu tujuan perusahaan. Hal ini tentunya didasari oleh adanya manajemen yang baik dalam suatu perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan di berikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang di kecualikan dari pendapatan. Dalam kompensasi juga termasuk *intensif* /perangsang dan program kesejahteraan karyawan (*employee/ benefit/ service*). Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam memberikan kepuasan bagi karyawan dalam pekerjaannya.

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh, menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas.

Menurut Nursam (2017) yang mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka berikan atau berkontribusi kepada pekerjaannya. Menurut Dessler (2017), kompensasi karyawan (employee compensation) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan yang lebih bermutu, dan system kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Motivasi adalah daya pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Fachreza et al., (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku

seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017). Lusri & Siagian (2017) menjelaskan bahwa motivasi (motivation) merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawan kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain dan bisa dikatakan perusahaan di ambing kehancuran. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk.

Nursam (2017) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah

keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Rani & Mayasari (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja menurut Moehariono (2018) adalah *“performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams”* (manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim).

TABEL 1.1

DATA JUMLAH KARYAWAN 3 TAHUN TERAKHIR

No	Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	2018	107	40	147
2	2019	117	35	152
3	2020	120	45	165
Total				464

Sumber : PT.Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur 2021

Pada tabel 1.1 dapat dilihat peningkatan jumlah karyawan dari tahun ke tahun. Membuktikan bahwa PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya tidak lepas dari pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk mempertahankan konsistensi

perusahaan, antara lain dengan meningkatkan kompensasi dan motivasi karyawan khusus dari segi kompensasi, motivasi yang dilakukan oleh sebuah organisasi yang baik.

Berbagai permasalahan yang terjadi di PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan mengetahui **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur .

2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur .
3. Mengetahui dan menganalisis variable manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur .

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerja dengan kelompok dapat lebih baik.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti mengenai bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan gelar S1.

4. Bagi Pihak Lain Hasil

dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan referensi kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, sebagai acuan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya manusia yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor-faktor yang lain.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut :

1. *Pre Service Training* (Pelatihan pra tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2. *In Service Training* (Pelatihan Dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *Post Service Training* (Pelatihan purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena hanya organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu terciptanya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindak perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk memempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

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

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan Lembaga Pendidikan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan Lembaga Pendidikan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Menurut Heryenzus (2018) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian perusahaan.

2.2.2 Jenis -jenis kompensasi

Menurut Dessler (2017), Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau direct financial payments (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau indirect financial payments (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).

Menurut Sudaryo et al., (2018) kompensasi dapat dikategorikan ke dalam dua golongan sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka

upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Ada banyak faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam menetapkan dan memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan. Menurut Aziz (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pemerintah.

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi / angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Kesepakatan Tawar Menawar.

Kesepakatan antara perusahaan dan pegawai. Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi.

Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

4. **Ukuran Perbandingan Upah.**

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

5. **Permintaan dan Persediaan.**

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. **Kemampuan Membayar.**

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Sudaryo et al., (2018) indikator kompensasi sebagai berikut:

1. **Gaji dan Upah**, gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam.

Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. **Insentif**, merupakan tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi.
3. **Tunjangan**, tunjangan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan.
4. **Fasilitas**, mewakili jumlah substansial dan kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya ialah kendaraan, alat komunikasi, dan lainnya.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa.

Menurut Fachreza et al., (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi

kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017). Lusri & Siagian (2017) menjelaskan bahwa motivasi (motivation) merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa penjelasan di atas, maka disimpulkan motivasi kerja adalah merupakan suatu bagian yang penting di dalam suatu perusahaan yang fungsinya sebagai alat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan ingin dicapai oleh perusahaan. Motivasi juga mengandung dua tujuan utama yaitu untuk diri pribadi karyawan dan untuk tujuan perusahaan tempat dimana bekerja.

2.3.2 Jenis - Jenis Motivasi Kerja

Menurut Susanto (2019) terdapat dua jenis motivasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif (Insentif positif). Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif). Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi atau instansi. Dan dalam penggunaannya harus tepat, baik atau benar, dan juga seimbang agar dapat

meningkatkan semangat kerja bagi pegawai dan mencapai suatu keinginan atau kebutuhan para pegawai.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan didalam bekerja. Theodora (2015) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor, antara lain sebagai berikut:

1. Keluarga dan Kebudayaan. Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosila seperti orang tua dan teman.
2. Konsep Diri. Berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.
3. Jenis Kelamin. Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
4. Pengakuan dan Prestasi. Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
5. Cita-Cita dan Aspirasi. Suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.
6. Kemampuan Belajar. Meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7. **Kondisi Pegawai.** Kondisi Fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.
8. **Kondisi Lingkungan.** Merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.
9. **Unsur-unsur Dinamis Dalam Pekerjaan.** Adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.
10. **Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai.** Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Rismayadi & Maemunah (2016) menyatakan bahwa beberapa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. **Aktualisasi Diri.** Kebutuhan naluriyah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa.
2. **Penghargaan.** Sesuatu yang diperoleh seseorang karena telah berhasil mendapatkan sesuatu setelah memberikan kontribusi.
3. **Kebutuhan Sosial.** Kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.
4. **Kebutuhan Rasa Aman.** Jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, bebas dari rasa takut dan cemas.
5. **Kebutuhan Fisik.** Kebutuhan akan kekuatan, percaya diri, dan kemandirian.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan di dalam menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Yang terdiri dari elemen elemen sumber daya manusia (karyawan) yang mempunyai tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan dan harus dilaksanakan dengan tujuan optimalisasi dan efisiensi pencapaian tujuan yang akan dicapai, baik yang harus dilaksanakan secara sendiri-sendiri maupun secara berkelompok (tim). Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, karena karyawan adalah penggerak utama untuk setiap kegiatan operasional perusahaan dan yang harus berperan aktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Nursam (2017) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Rani & Mayasari (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja menurut Moehariono (2018) adalah *“performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams”* (manajemen kinerja dapat didefinisikan

sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim).

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan dalam pekerjaannya, yang di dalam prosesnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas dari setiap karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Motivasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Lusri & Siagian, 2017).

Menurut Rismayadi (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

2. Kompetensi

Menurut Rahmisyari (2017) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik Kepribadian

- e. Motivasi
- f. Isu Emosional
- g. Kemampuan Intelektual
- h. Budaya Organisasi

3. Disiplin

Menurut Sidanti (2015) sikap dan mental yang berupa disiplin kerja, etika kerja, dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faslah & Savitri, (2017) disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi perlu dilakukan oleh setiap karyawan.

4. Kompensasi

Menurut Jufrizen (2018) jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja karyawan seperti mogok kerja dan meningkatkan keluhan-keluhan. Hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai seperti gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sudaryo et al., 2018)

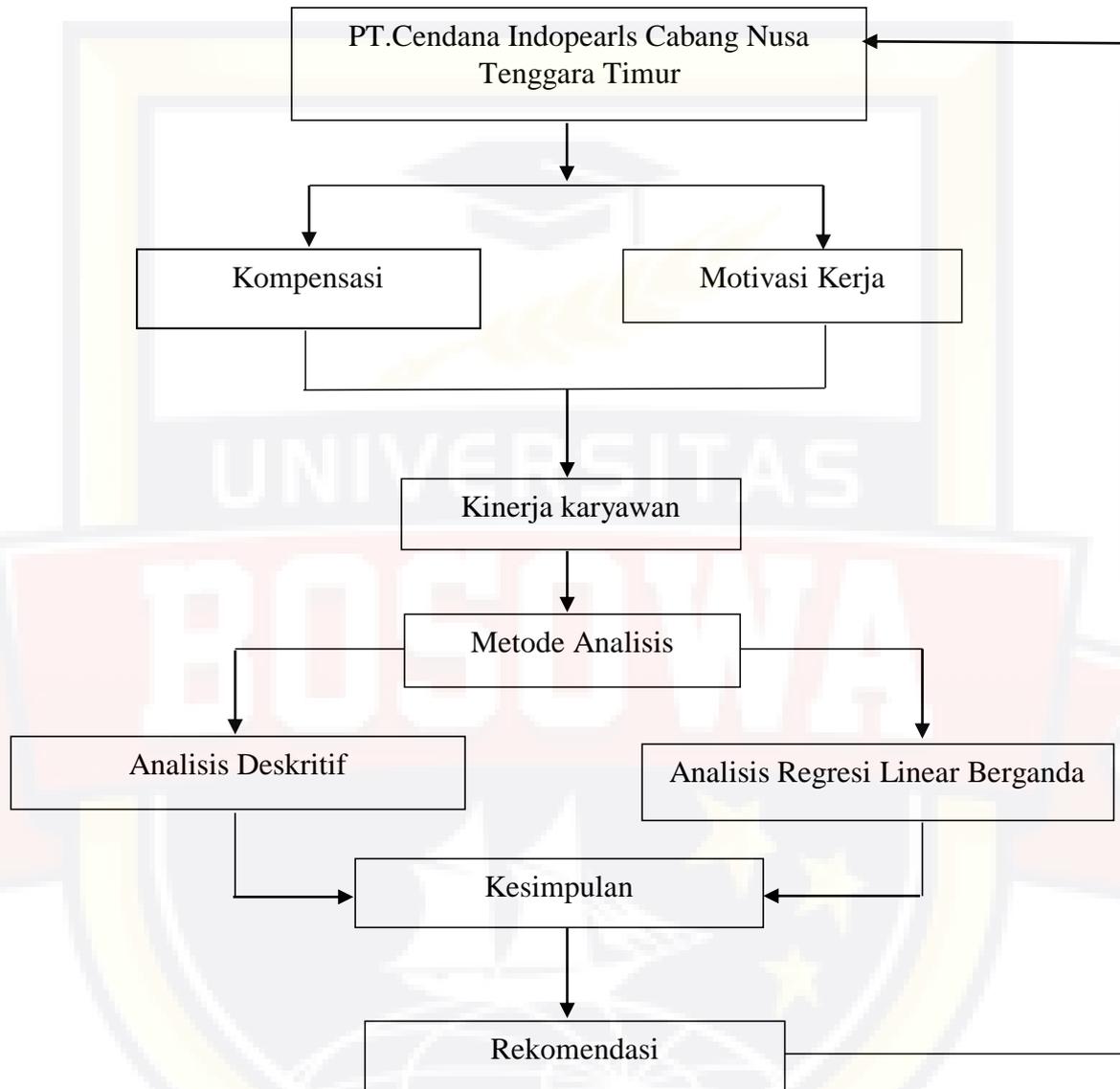
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hardiansyah (2018) indikator kinerja dideskripsikan sebagai berikut:

1. **Target.** Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. **Kualitas.** Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kualitas pelanggan.
3. **Waktu Penyelesaian.** Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini juga berlaku terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.
4. **Taat Asas.** Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.5 Kerangka Pikir

Gambar Skema 2.1 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan teori-teori di atas maka:

1. Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls cabang nusa tengara timur.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur .
3. Variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur

UNIVERSITAS

BOSOWA



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian Jl. Trans Lembata, Merdeka, Lebatukan, Kabupaten Lembata, Nusa Tenggara Timur, peneliti memilih daerah ini sebagai tempat penelitian karena kantor ini merupakan kantor cabang yang ada di kabupaten lembata nusa tengara timur . adapun waktu penelitian yang direncanakan yaitu selama = 2 bulan ,dimulai dari bulan desember hingga february 2022.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif atau disebut juga data naratif, adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. Oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan kualitas dari suatu objek atau fenomena. Karena kualitas umumnya tidak mampu dijelaskan dalam bentuk angka dan statistik maka data kualitatif umumnya disajikan dengan menggunakan penjelasan deskriptif. kalimat, dan gambar.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya,

data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari Responden mengenai topik penelitian sebagai data primer (Sugiyono, 2017: 225).

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini dapat ditemukan dengan cepa (Sugiyono, 2017 : 225).

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015 : 103). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 464 (empat ratus enam puluh empat) orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Sedangkan metode pengambilan sampelnya menggunakan rumus Slovin (Siregar, 2013).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = kesalahan dalam pengambilan sampel, misalnya (10%)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{464}{1 + 464 (0,01)^2}$$

$$n = \frac{464}{1 + 464(0,01)}$$

$$n = \frac{464}{5,64}$$

$$n = 83$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan slovin yang didasarkan atas tingkat kesalahan sebesar 1%, maka diperoleh sampel sebanyak 83 responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut sugiyono,(2018:224) bahwa pengumpulan data diperoleh dari angket atau kuesioner, wawancara, studi dokumentasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner , wawancara dan studi dokumentasi.

Dalam menghimpun data sebagai dasar dalam melakukan penelitian, maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Objek penelitian ini menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur yaitu dimana pewawancara memberikan pertanyaan yang tidak sesuai dengan daftar pertanyaan yang sudah tertulis atau lebih fleksibel, selain itu memberikan pertanyaan kepada informan seperti integrasi pertukaran informasi dengan subjek yang diteliti dengan situasi dan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti secara mendalam.

3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu berbentuk gambar, foto, sketsa dan lain lain, Dokumentasi merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara. Objek penelitian ini dokumentasi sebagai pendukung mengenai hasil penelitian dari observasi dan wawancara pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif, yakni suatu metode yang memperjelas hubungan antara variabel. Metode kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selain itu, metode penelitian kuantitatif mengelola bentuk angka-angka dan bersifat deduktif (Sugiono, 2016).

3.5.2 Analisis Deskriptif

Metode pengujian ini dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana kuesioner dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengukur suatu gejala yang ada

a. Uji validitas

dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat

untuk mengukur obyek yang diteliti (Kuncoro, 2009). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik pearson correlation. Jika total pearson correlation $\leq 0,5$ maka dikatakan valid dan jika nilai total pearson correlation $\geq 0,5$ maka dikatakan tidak valid. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

b. Uji reliabilitas

adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama hasil yang diperoleh konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan realibel. Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik Cronbach's alpha. Suatu instrument dikatakan reliable apabila mempunyai inilai alpha lebih besar dari 0,60 (Sujarweni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghazali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh kepemilikan institusional, profitabilitas, leverage, dan ukuran perusahaan terhadap penghindaran pajak. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X 1 = Kompensasi

X 2 = Motivasi kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, = Koefisien Regresi

e = Error

3.5.4 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

3.5.5 Uji Hipotesis

- a. Uji t (parsial) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2009).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

H₀ : $b_i = 0$ (tidak ada hubungan linear antara variabel X dan Y).

H₁ : $b_i \neq 0$ (ada hubungan linear antara variabel X dan Y).

- b. Uji F (simultan) adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur .

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel di dalam penelitian ini adalah: .

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Hasibuan, 2015).

- a. **Gaji dan Upah**, gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
- b. **Insentif**, merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi.
- c. **Tunjangan**, tunjangan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan.

- d. **Fasilitas**, mewakili jumlah substansial dan kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya ialah kendaraan, alat komunikasi, dan lainnya.

2. Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu Siagian (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.

- a. **Aktualisasi Diri**. Kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa.
- b. **Penghargaan**. Sesuatu yang diperoleh seseorang karena telah berhasil mendapatkan sesuatu setelah memberikan kontribusi.
- c. **Kebutuhan Sosial**. Kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.
- d. **Kebutuhan Rasa Aman**. Jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, bebas dari rasa takut dan cemas.
- e. **Kebutuhan Fisik**. Kebutuhan akan kekuatan, percaya diri, dan kemandirian.

3. Kinerja karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

- a. **Target.** Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. **Kualitas.** Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kualitas pelanggan.
- c. **Waktu Penyelesaian.** Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini juga berlaku terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.
- d. **Taat Asas.** Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Cendana Indopearls PT CIP bergerak dalam bidang Penangkaran Kerang Mutiara dan Budidaya Mutiara, suatu kegiatan yang ramah lingkungan atau “*Environmentally Sustainable/Friendly Development*” dan tidak mengambil hasil kekayaan alam melainkan menghasilkan sendiri bibit anakan Kerang dengan cara memisahkan induknya di laboratorium (hatchery) yang kemudian dipelihara di laut untuk dapat menghasilkan mutiara.

4.1.1 Visi Dan Misi Perusahaan

Visi

“Menjadi perusahaan besar yang satu satunya di indonesia sebagai penyuplai hasil bibit,benih dan penghasil mutiara”.

Misi

1. Menciptakan bisnis yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya;
2. Menghasilkan keuntungan dan manfaat maksimal untuk semua pemegang kepentingan melalui pengembangan hasil mutiara ;
3. Memberikan hasil mutiara yang berkualitas terbaik:

4.1.2 Tujuan Perusahaan

1. Menyejahterakan masyarakat kecil;
2. Terus menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat yang membutuhkan pekerjaan.

3. Mendukung pembangunan nasional dan program pemerintah dalam sektor ekonomi.

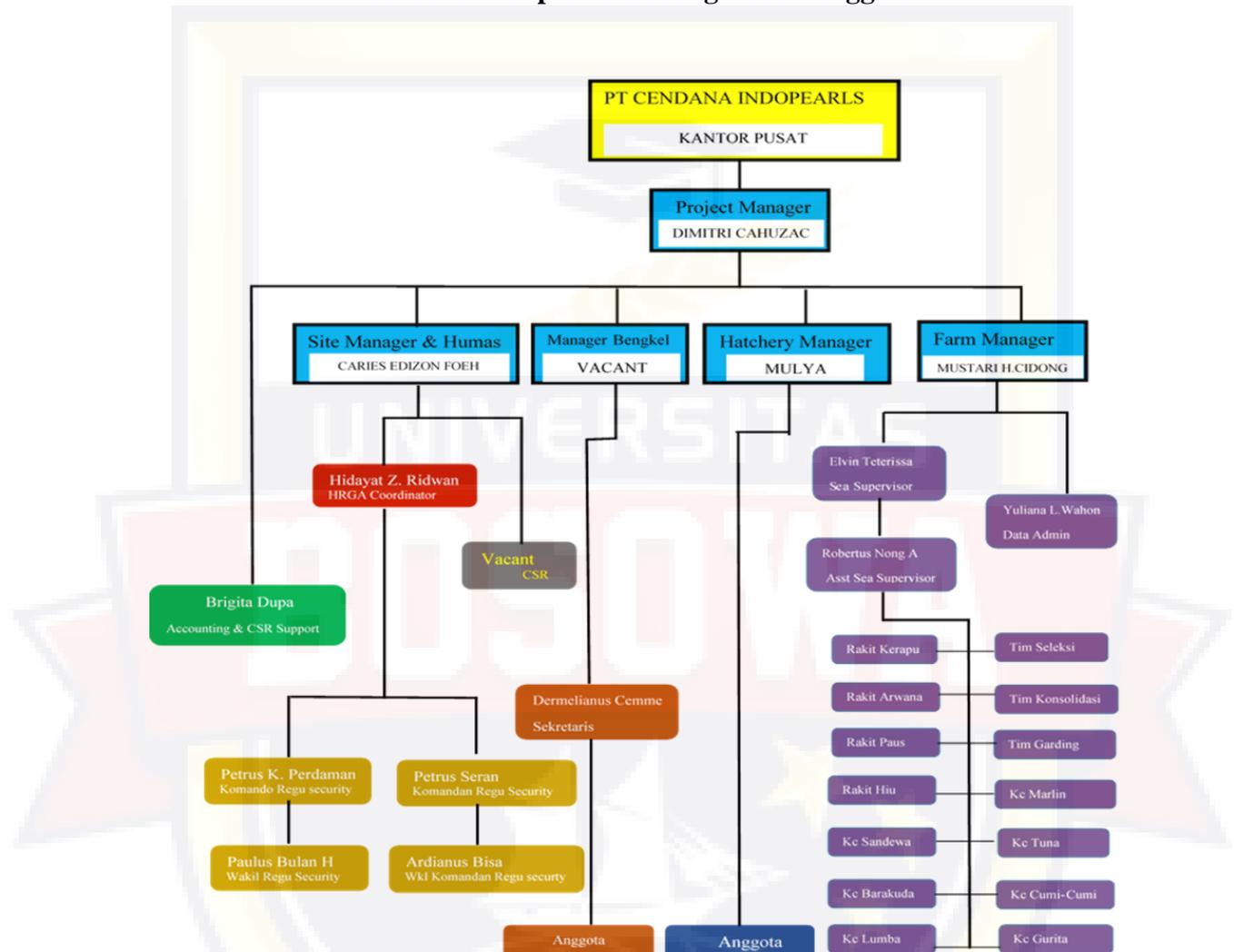
4.1.3 Sejarah Perusahaan

PT. Cendana Indopearls Merupakan perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) Indonesia. Subsidiary Company dari Atlas South Sea Pearl (Public Company) di Perth West Australia. PT. Cendana Indopearls bergerak di bidang Pembibitan dan Budidaya Kerang Mutiara. Berdiri tahun 1994 berdasarkan Akta Pendirian No.30 tanggal 12 Oktober 1994 Notaris & PPAT Ny.Enimarya Agoes Suwarko,SH Jakarta dengan Lokasi Proyek di Kupang dan Berkantor Pusat Administrasi di Jakarta. Tahun 1998 Pindah lokasi Proyek ke Kepulauan Waigeo Papua dan Berkantor Administrasi di Sorong Papua. Tahun 2003 Perusahaan diperluas ke Desa Penyabangan Buleleng Bali dan Berkantor Administrasi di Denpasar Bali. Tahun 2006 diperluas ke Desa Gerokgak, Kab. Buleleng - Bali. Tahun 2008 diperluas ke Desa Tianyar Barat, Kabupaten Karangasem - Bali. Tahun 2010 diperluas ke Kabupaten Alor, Kabupaten Lembata, Kabupaten Laboan Bajo – Nusa Tenggara Timur.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Berikut merupakan struktur organisasi dari PT.Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur



Sumber :PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur

Adapun untuk pembagian tugas kerja secara umum dapat dijelaskan berikut:

1) Kantor Pusat

Kantor ini dimana semua kegiatan perencanaan sampai dengan pengawasan terdapat di kantor ini. Setiap perusahaan memiliki suatu kantor pusat dan kantor pusat tidak dapat melakukan kegiatan operasional

sebagaimana kantor bank lainnya, akan tetapi mengendalikan jalannya kebijaksanaan kantor pusat terhadap cabang-cabangnya.

2) Project Manajer

Project Manager memiliki tugas dalam hal pengelolaan sebuah proyek berupa perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, Pengendalian dan Pengawasan, koordinasi dengan unsur-unsur yang terkait di dalamnya berupa kebutuhan tugas, kebutuhan team, dan kebutuhan individual. Demi keberlangsungan hidup perusahaan menjadi semakin lebih strategis.

3) Hatcery Manajer

Hatcery manajer melakukan monitoring produksi, pengawasan staf karyawan, melakukan instruksi kerja, bertanggung jawab dalam keamanan, keselamatan atau kesehatan yang terancam.

4) Manajer Bengkel

1. Memimpin operasional bengkel sesuai dengan peraturan dan kesepakatan yang telah ditetapkan.
2. Melakukan pembinaan terhadap anak buah (couching, counselling, correcting).
3. Menunjuk mekanik yang akan ditraining dan kebutuhannya
4. Mengembangkan proses kerja yang efisien dan efektif maupun proses kerja baru.
5. Melakukan evaluasi kinerja bengkel dan kinerja bawahannya secara berkala.

6. Bertanggungjawab pada kelengkapan, kerapian dan kebersihan peralatan dan perlengkapan kerja bengkel secara umum
7. Bertanggungjawab atas hasil kerja SDM dan melakukan fungsi control internal

5) Site Manajer & Humas

Site Manager adalah pembantu Project Manager dalam memeriksa secara rinci pekerjaan di lapangan dan mengeluarkan instruksi di lapangan kepada subkontraktor sesuai dengan rencana kerja dan mutu yang telah disetujui.

Tugas-tugas dari Site Manager adalah bertanggungjawab pada pelaksanaan pembangunan keseluruhan baik biaya, waktu dan mutu, dapat diberikan dalam beberapa bagian:

- a. Merencanakan “Time Schedule” pelaksanaan proyek sesuai dengan kewajiban dari perusahaan terhadap pemilik proyek atau kepentingan perusahaan sendiri.
- b. Merencanakan pemakaian bahan dan alat dan pekerjaan instalasi untuk setiap proyek yang ditangani sesuai dengan volume dan waktu penggunaannya.

6) Farm Manajer

1. Mengawasi seluruh proses tata kelola di farm agar sesuai dengan Standard Operation Procedure (S.O.P) yang telah ditetapkan dan atau yang akan ditetapkan kemudian;
2. Mengawasi dan mengatur stock dan penggunaan bahan baku pakan;

3. Mengontrol kualitas dan kuantitas setiap bahan baku yang datang;
4. Mengawasi jumlah dan pemakaian kas kecil (petty cash);
5. Mengawasi jumlah, penggunaan dan perawatan sarana dan atau alat-alat kerja di farm;
6. Mengawasi jumlah dan pemakaian obat-obatan, vitamin, vaksin dan bahan kimia;
7. Mengawasi jumlah penjualan produk dari farm;
8. Mengawasi kinerja seluruh sumber daya manusia di farm;
9. Mencapai target performance ADG minimum 1,0 kg dengan lama pemeliharaan 200 (dua ratus) hari.

7) Accounting dan CSR Suport

1. peningkatan Citra Perusahaan

Dengan melakukan kegiatan CSR, konsumen dapat lebih mengenal perusahaan sebagai perusahaan yang selalu melakukan kegiatan yang baik bagi masyarakat.

2. Memperkuat “Merek” Perusahaan

Melalui kegiatan memberikan product knowledge kepada konsumen dengan cara membagikan produk secara gratis , dapat meningkatkan kesadaran konsumen akan keberadaan produk perusahaan sehingga dapat meningkatkan posisi brand perusahaan

3. Kerja Sama dengan Para Pemangku Kepentingan

Dalam melaksanakan kegiatan CSR, perusahaan tentunya tidak mampu mengerjakan sendiri, jadi harus dibantu dengan para pemangku

kepentingan, seperti pemerintah daerah, masyarakat, dan universitas lokal. Maka perusahaan dapat membuka hubungan yang baik dengan para pemangku kepentingan tersebut.

4. Membedakan Perusahaan dengan Pesaingnya

Jika CSR dilakukan sendiri oleh perusahaan, perusahaan muncul dengan menonjolkan keunggulan komparatif sehingga dapat membedakannya dengan pesaing yang menawarkan produk atau jasa yang sama.

5. Inovasi dan Pembelajaran untuk Foto Efek Perusahaan

Memilih kegiatan CSR yang sesuai dengan kegiatan utama perusahaan memerlukan kreativitas. Merencanakan CSR secara konsisten dan berkala dapat memicu inovasi dalam perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan peran dan posisi perusahaan dalam bisnis global.

6. Membuka Akses untuk Investasi dan Pembiayaan bagi Perusahaan

Para investor saat ini menyadari akan pentingnya berinvestasi pada perusahaan yang telah melakukan CSR. Demikian juga penyedia dana, seperti perbankan, lebih memprioritaskan pemberian bantuan dana pada perusahaan yang melakukan CSR.

7. peningkatan Harga Saham

Pada akhirnya jika perusahaan rutin melakukan CSR yang sesuai dengan bisnis utamanya dan lakukan dengan konsisten dan rutin, masyarakat bisnis (investor, kreditur,dll), pemerintah, akademisi, maupun konsumen akan semakin mengenal perusahaan. Maka permintaan terhadap saham

perusahaan akan naik dan otomatis harga saham perusahaan juga akan meningkat.

8) *HRGA Corrdinator*

Melakukan pengelola kebijakan purchasing, memilih supplier, mengelola SLA *Service Level Agreements.*, melakukan negosiasi harga, mengurus anggaran pembelian, menyetujui kontrak pembelian,

9) *Security*

Menjaga ketertiban dan keamanan lokasi kerja sesuai dengan aspek pengamanan personel, fisik, informasi, dan lainnya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Observasi

Hasil observasi lapangan didapatkan fakta bahwa adanya permasalahan dalam kinerja karyawan, seperti menurunnya hasil target perusahaan di karenakan kompensasi dan motivasi kerja tidak sejalan dengan prosedur yang di tentukan oleh pihak perusahaan. Banyaknya karyawan yang saling tidak kompak dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu kinerja karyawan menurun sehingga target yang ingin di capai perusahaan tidak tercapai..

4.2.2 Karakteristik Tanggapan Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden disesuaikan dengan usia, jenis kelamin, dan pendidikan yang mampu menghasilkan gambaran secara umum mengenai sampel penelitian. Berikut merupakan karakteristik responden sesuai dengan usia:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Sesuai Dengan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	17-23 Tahun	34	41,1%
2	24-28 Tahun	26	31,3%
3	29-39 Tahun	15	18,1%
4	40-50 Tahun	8	9,6%
	Total	83	100%

Sumber: data diolah 2022

Diketahui terdapat 83 responden yang mengisi keusioner, dimana sebanyak 34 orang responden berusia sekitar 17-23 tahun (41,1%), sementara 26 responden berusia 24-28 tahun (31,3%), kemudian 15 responden (18,1%) berusia sekitar 29–36 tahun, dan terakhir terdapat 8 responden (9,6%) yang usianya 40 – 50 tahun.

Selanjutnya hasil karakteristik responden sesuai dengan jenis kelaminnya dijelaskan berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Sesuai Dengan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	63	75.9 %
2	Perempuan	20	24.1 %
	Total	83	100%

Sumber: data diolah 2022

Diketahui terdapat 83 responden yang mengisi keusioner, dimana sebanyak 63 orang responden (75,9%) memiliki jenis kelamin laki-laki, sementara untuk perempuannya ada 20 (24,1%) orang responden.

Selanjutnya hasil karakteristik responden sesuai dengan pendidikan terakhirnya dijelaskan berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Sesuai Dengan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA atau sederajat	38	45
2	Diploma D3	27	32
3	Sarjana S1	18	21,7%
	Total	83	100%

Sumber: data diolah 2021

Diketahui terdapat 83 responden yang mengisi keusioner, dimana sebanyak 38 orang responden (45,8%) pendidikan terakhirnya adalah SMA sederajat, kemudian 27 orang responden (32,5%) pendidikan terakhir Diploma D3 sementara untuk yang pendidikan terakhirnya S1 atau sarjana ada 18 (21,7%) orang responden.

Selanjutnya hasil karakteristik responden sesuai dengan lamanya bekerja dijelaskan berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Sesuai Dengan Lamanya Bekerja.

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-3 tahun	14	16,9%

2	4-6 tahun	30	36,1%
3	7-8 tahun	13	15,7%
4	8-9 tahun	19	22,9%
5	9-10 tahun	7	8,4%
	Total	83	100%

Sumber: data diolah 2022

Tabel 4.5 berdasarkan lama yaitu bekerja dari 83 responden terdiri atas; 14 responden (16,9%) bekerja selama sekitar 1-3 tahun, 30 responden (36,1%) bekerja selama sakitar 4-6 tahun, selanjutnya 13 responden (15,7%) bekerja selama 7-8 tahun kemudian 19 responden (22,9%) bekerja selama 8-9 tahun dan yang terakhir 7 responden (8,4%) bekerja selama 9-10 tahun.

4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel

Berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel pengetahuan.

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Kompensasi X1

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	53	30	-	-	-	83
2	X1. P2	66	17	-	-	-	83
3	X1. P3	58	25	-	-	-	83
4	X1. P4	61	22	-	-	-	83
5	X1. P5	61	22	-	-	-	83
	Jumlah	299	116	-	-	-	415

Sumber: data diolah 2022

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan berikut:

1. Gaji yang diterima sesuai harapan.
2. Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.
3. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.
4. Saya merasa aman dalam bekerja dengan adanya asuransi yang diberikan.
5. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan

Diketahui hasil tanggapan variabel kompensasi X_1 menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 299 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 116 setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah menguasai kompensasi dalam bekerja.

Selanjutnya berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variable X_2 motivasi kerja :

Tabel 4.7

Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja X_2

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	48	35	-	-	-	83
2	X2. P2	56	27	-	-	-	83
3	X2. P3	53	30	-	-	-	83
4	X2. P4	51	32	-	-	-	83

5	X2.P5	54	29	-	-	-	83
6	X2.P6	54	29	-	-	-	83
Jumlah		316	182	-	-	-	498

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 6 bentuk pernyataan berikut:

1. Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan.
2. Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.
3. Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras.
4. Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik
5. Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai.
6. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Diketahui hasil tanggapan variabel motivasi kerja X_2 menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 316 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 182. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah menguasai Pencapaian motivasi kerja dalam bekerja.

Selanjutnya berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variable Y kinerja karyawan:

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan Y

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y1. P1	53	30	-	-	-	83
2	Y2. P2	62	21	-	-	-	83
3	Y3. P3	46	37	-	-	-	83
4	Y4. P4	51	32	-	-	-	83
5	Y5. P5	56	27	-	-	-	83
Jumlah		268	147	-	-	-	415

Sumber: data diolah 2022

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan berikut:

1. Apakah anda Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan
2. Apakah anda Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.
3. Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.
4. Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.
5. Apaka anda selalu mengikuti prosedur perusahaan.

Diketahui hasil tanggapan variabel kinerja karyawan menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 268 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 147 setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah mempunyai mencapai kinerja karyawan sendiri dalam bekerja.

4.3 Hasil Analisis Data

a. Analisis Instrument

1) Uji validitas

a. Uji validitas Kompensasi X₁

Tabel 4.9
Uji Validitas kompensasi

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa kuesioner kompensasi (X1) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel kompensasi.

b. Uji validitas Motivasi Kerja X2

Tabel 4.10
Uji Validitas motivasi kerja

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa kuesioner motivasi kerja (X2) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai

signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel motivasi kerja.

c. Uji validitas Kinerja karyawan Y

Tabel 4.11
Uji Validitas kinerja karyawan Karyawan

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa kuesioner kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel kinerja karyawan

2) Uji Reliabilitas Cronbach Alpa

Reliabilitas merupakan nilai indeks yang menjadi bukti konsistensi instrument untuk mengetahui kejadian atau gejala yang sejenis. Nilai reliabilitas dinyatakan tinggi apabila instrument yang dipakai stabil nilainya. Pengujian ini dilakukan menggunakan *Alpha Cronbach*, hal ini dikarenakan jenis datanya adalah likert (Sujarweni 2015).

Sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan besarannya signifikansi yaitu 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak dapat diketahui dengan kriteria berikut:

1) $< 0,6$ reliabilitasnya lemah

- 2) 0,6 – 0,79 reliabilitas sudah bisa diterima
- 3) > 0,8 reliabilitasnya baik

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	16

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas variabel kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan mempunyai nilai Koefisien *Cronbach Alpha* > 0,901 yang dinyatakan reabilitasnya sangat baik.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan membuktikan bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Berikut merupakan tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4.13

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,549	1,644		1,550	,125		
Kompensasi	,667	,097	,654	6,876	,000	,452	2,211
Motivasi Kerja	,177	,081	,208	2,180	,032	,452	2,211

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berikut persamaan regresinya sebagai interpretasi dari tabel 4.13:

$$Y = 2,549 + (0,667)X_1 + (0,177)X_2$$

Selanjutnya, berikut penjabaran dari persamaan diatas:

(a) = 2,549 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu kompensasi variabel (X_1) dan motivasi kerja variabel (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan.

b1 = nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi adalah 0,667, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,667 dengan asumsi bahwa variabel lainya tidak di teliti dalam penelitian ini.

b2 = nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja adalah 0,177, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,177 dengan asumsi bahwa variabel lainya tidak di teliti dalam penelitian ini.

Dari hasil persamaan regresi yang telah dikemukakan, pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur adalah variabel kompensasi sebesar 0,667 dan motivasi kerja 0,177 yang nilainya paling rendah. sementara untuk Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel kompensasi pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Kemudian dari hasil koefisien korelasi antara variabel (kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan) diketahui nilai determinasinya berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.664	,964

a. Predictors: (Constant), X1,X2

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Dari hasil analisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien determinasi (R square) 0,672. Hal ini berarti keseluruhan variabel bebas mempunyai hubungan secara bersama-sama sebesar 67% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 23% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

c. Pembuktian Hipotesis

4.3.1 Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Adapun untuk kriteria pengujiannya meliputi:

- 1) Jika nilai T hitung $>$ T tabel, artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
- 2) Jika nilai T hitung $>$ T tabel, maknanya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu.

Penjelasan:

a = Tingkat Kepercayaan;

k = Banyaknya Variabel

n = Banyaknya Sampel;

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,549	1,644		1,550	,125		
Kompensasi	,667	,097	,654	6,876	,000	,452	2,211
Motivasi Kerja	,177	,081	,208	2,180	,032	,452	2,211

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya:

1. Dari hasil analisis data pada variabel kompensasi

Diketahui nilai signifikansi untuk variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $6,876 > t$ tabel $1,992$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 Diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Selanjutnya hasil analisis data pada variabel motivasi kerja ;

Diketahui nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,032 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,180 > 1,992$ sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3.2 Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu juga bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, dan berikut merupakan bentuk hipotesisnya:

Ha :Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen;

Ho :Tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen;

Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika besarannya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diketahui ada pengaruh X terhadap Y secara simultan;
- 2) Jika besarannya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan.

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F(k : n - k) \\ &= F(5 : 13) \\ &= 3,03 \end{aligned}$$

Penjelasan:

k = Banyaknya variabel independen;

n = Banyaknya sampel

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152,384	2	76,192	82,074	.000 ^b
	Residual	74,267	80	0,928		
	Total	226,651	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pengujian di atas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai sig 0,000^b <0.05 dan nilai f hitung 82,074 > f tabel 3,09 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho di tolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan X1,X2 secara simultan terhadap Y.

4.3.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian program SPSS versi 25. diketahui secara parsial dari kedua variabel yang penulis teliti (kompensasi, motivasi kerja) dua variabel yang mempunyai pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan untuk PT. Cendana indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur.

Hasil tersebut diketahui berdasarkan analisis uji t berikut:

1) Variabel Kompensasi (X1)

Nilai t hitung dalam variabel kompensasi t hitung (6,876) lebih besar dibanding t tabel (1,992) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H1 diterima. Kesimpulannya variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja karyawan di PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuesioner variabel kompensasi yang

disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang mayoritas responden menjawab dengan Sangat baik, berikut pertanyaan kuesioner ada 5 pernyataan:

1. Gaji yang diterima sesuai harapan; gaji yg diberikan perusahaan sudah sangat baik.
2. Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja; bonus yang diberikan perusahaan sudah sangat baik.
3. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya dip perusahaan; tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi masing-masing karyawan.
4. Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan; asuransi keselamatan sudah sangat baik diberikan kepada karyawan demi meningkatkan semangat kerjanya.
5. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan; fasilitas dan kebutuhan sudah sangat baik yang di berikan oleh pihak perusahaan.

Tingkat signifikan variabel ini juga di buktikan dari hasil wawancara dengan narasumber Ibu Mulya, bahwa hasil pencapaian kompensasi pada PT.Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur dapat dikatakan sudah sangat baik. Artinya kompensasi sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur sudah sepenuhnya membuat semangat karyawan dan termotivasi pada saat akan bekerja dan suda mengetahui teori apa saja yang berhubungan dengan pekerjaannya secara baik.

2) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Nilai t hitung dalam variabel motivasi kerja t hitung (2,180) lebih besar dibanding t tabel (1,992) dengan tingkat signifikan 0,032 sehingga H_2 diterima. kesimpulannya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendana Indoparls Cabang Nusa Tenggara Timur. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuesioner variabel motivasi kerja yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang mayoritas responden menjawab dengan baik indikator pertanyaan kuesioner ada 6 pernyataan.

1. Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan; keselamatan sudah sangat terjamin oleh pihak perusahaan.
2. Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik; hubungan antara karyawan sudah terjalin dengan sangat baik.
3. Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras; perusahaan sudah sangat baik dalam memberikan penghargaan untuk karyawannya agar selalu semangat dalam bekerja.
4. Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik; pimpinan perusahaan tersebut sudah sangat baik dalam memberikan dan memotivasi karyawannya.
5. Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai; pihak perusahaan sudah sangat peduli dalam memberikan prestasi kepada karyawannya.
6. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi; perusahaan sudah sangat baik dalam memberikan peluang bagi anggotanya yang berprestasi untuk bisa naik jabatan.

Hasil wawancara dengan narasumber Ibu Mulya, bahwa hasil pencapaian kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur dapat dikatakan *Exceed¹*. artinya kompensasi dan motivasi kerja sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan pada PT. Cendana Indoperals Cabang Nusa Tenggara Timur, karena sudah melebihi target standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Seperti pada tabel 4.16 secara simultan kedua variabel yang penulis teliti (kompensasi, motivasi kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil Analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 82,074 sedangkan nilai f tabel 3,15 dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah f hitung (82,074) > f tabel (3,15) maka variabel (kompensasi dan motivasi kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) .

Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Cabang Nusa Tenggara Timur didapatkan dengan wawancara dan uji regresi melalui beberapa variabel Berikut pembahasannya berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti:

1. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT.Cendana Indoperals Cabang Nusa Tenggara Timur.

Dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber Ibu Mulya pada waktu wawancara, bahwa beliau mengatakan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur

sudah sangat baik, dan kompensasi dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur, hal ini dibuktikan dengan hasil produksinya sangat besar melampaui target¹.

Dari hasil wawancara peneliti melengkapi data dengan melakukan Uji regresi guna menjawab rumusan masalah apakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur. Selanjutnya hipotesis yang diajukan adalah: diduga terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan uji regresi kedua variabel, membuktikan bahwa semua variabel berpengaruh secara simultan dan parsial dengan dua variabel mempunyai nilai signifikan yaitu variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yaitu “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cendana indopearls Cabang Nusa tenggara Timur” metode penelitian yang digunakan yaitu mix method (gabungan kualitatif dan kuantitatif) dalam analisis data Data Primer dan Data Sekunder. Dengan mengadakan wawancara narasumber dan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur menggunakan sample Random mendapatkan 83 sampel. Hasil keseluruhan penelitian yang di Bahas bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa tenggara timur diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji t, Dari kedua variabel (kompensasi, motivasi kerja) bahwa dua variabel kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa tenggara Timur. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara. demikian hasil uji regresi menunjukkan bahwa dua variabel berpengaruh positif dan signifikan tersebut (kompensasi dan motivasi kerja) secara signifikan berperan menjelaskan adanya makna hubungan / pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji f, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur.

3. Berdasarkan Uji Regresi, kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti secara bersama-sama diketahui kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cendana Indoparls Cabang Nusa Tenggara Timur. Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara dengan narasumber Ibu Mulya. Beliau mengatakan bahwa tentu kompensasi dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini bisa dilihat dari hasil jasa produksi kantor PT. Cendana Indoparls Cabang Nusa Tenggara Timur ini dapat dikatakan sangat besar melampaui target yang di capai.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi perusahaan terkait sebagai berikut:

1. Dalam rangka mempertahankan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan yang bersangkutan dan pimpinan kantor harus senantiasa melakukan pemberian gaji yang sesuai dengan hasil kerjanya dan memberikan motivasi kerja demi menjaga hasil kinerja karyawan yang baik.
2. Kompensasi dan motivasi kerja perlu ditingkatkan melalui pemberian edukasi dan pemahaman kepada karyawan dalam bekerja harus selalu menjaga keselamatan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Abdul. 2019. Manajemen Kompensasi Guru Anak Usia Dini Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Al-Athfal*, 2(2), 7.
- Adriyan mutaqin dkk 2014, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.Indocitra jaya samudra negara-bali tahun 2013, vol: 4 no: 1
- Dessler, Gary, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management 7e), Jakarta, PT. Prehanllindo.
- Gie (2015:45), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai* pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. *Cyberpreneurship Innovative and Creative Exact and Social Science*, 3(2), 199-230.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. 6, 21.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 72. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5, *Jurnal Manajemen/Volume XIX*, No. 02, Juni 2015: 230-248.
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). *Kompensasi*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2016. *Kompensasi*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Cet. 2. Jakarta: Salemba Medika.

- Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. (P. P. Lestari, Ed.) (4th ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Ridwan Isya Luthfi Heru Susilo Muhammad Faisal Riza 2016, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus
- Rismayadi, Budi, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Softskill dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi serta implikasinya pada Kinerja Pendidik, Studi Empiris pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Kabupaten Karawang. Disertasi YAI-Jakarta
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–8. Retrieved from.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh*. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50-59.
- Marwayansyah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

L

A

M

P

I

R

A

N



KEUSIONER PENELITIAN

Lampiran : 1(Satu) Set Kuesioner

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada :

Yth, Bapak/Ibu

PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur.

Saya mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bosowa Makassar sedang melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur**”. Kuesioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Saya ucapkan terimakasih atas kesedian Bapak dan Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hormat Saya,
Penulis

Lisnawati

1. PENTUJUK PENGISIAN

- a. Bacalah setiap pertanyaan dengan saksama.
- b. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Bapak/Ibu.
- c. Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Bapak / Ibu anggap benar
- d. Keterangan :

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak setuju	1

2. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Naman Responden :
- b. Jenis Kelamin :
 Laki-Laki Perempuan
- c. Usia
 17-23 Thn 24-28 Thn 29-36 Thn 40-50 Thn
- d. Pendidikan Terakhir
 SMA/SMK DIII Diploma Sarjana S1
- e. Lama Bekerja
 1-3 Thn 4-6 Thn 7-8 Thn 8-9 Thn 9-10 Thn

KOMPENSASI (X1)

No	Kompensasi (X1)	Keterangan				
	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
3	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.					
4	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
5	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

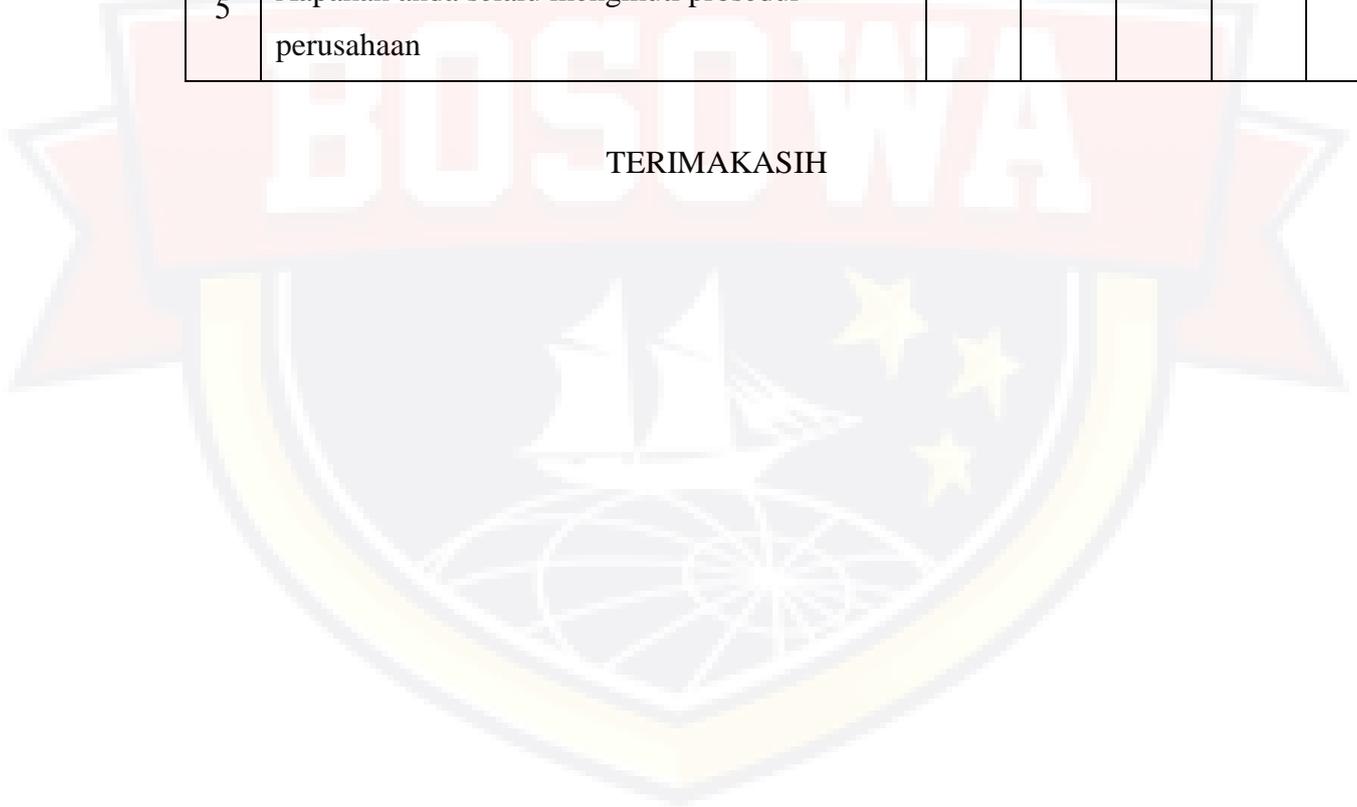
MOTIVASI KERJA (X2)

No	Motivasi kerja (X2)	Keterangan				
	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan					
2	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik					
3	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
4	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik					
5	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai					
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	KINERJA Karyawan (Y)	Keterangan				
	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Apakah anda Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Apakah anda Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.					
3	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
4	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
5	Aapakah anda selalu mengikuti prosedur perusahaan					

TERIMAKASIH



KOMPENSASI X1					Total	MOTIVASI KERJA X2						Total	KINERJA KARYAWAN					Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
4	5	5	5	5	24	1	2	2	4	4	5	18	4	4	4	4	5	21
4	4	5	2	4	19	4	4	5	3	3	3	22	4	5	5	5	5	24
3	5	4	4	4	20	3	3	3	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	4	27	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	21
4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	23
3	5	3	3	4	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	22

4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21
4	5	5	5	5	24	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	4	4	17
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	5	3	3	3	19	3	3	4	4	4	4	22	3	3	5	5	5	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22
3	5	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25

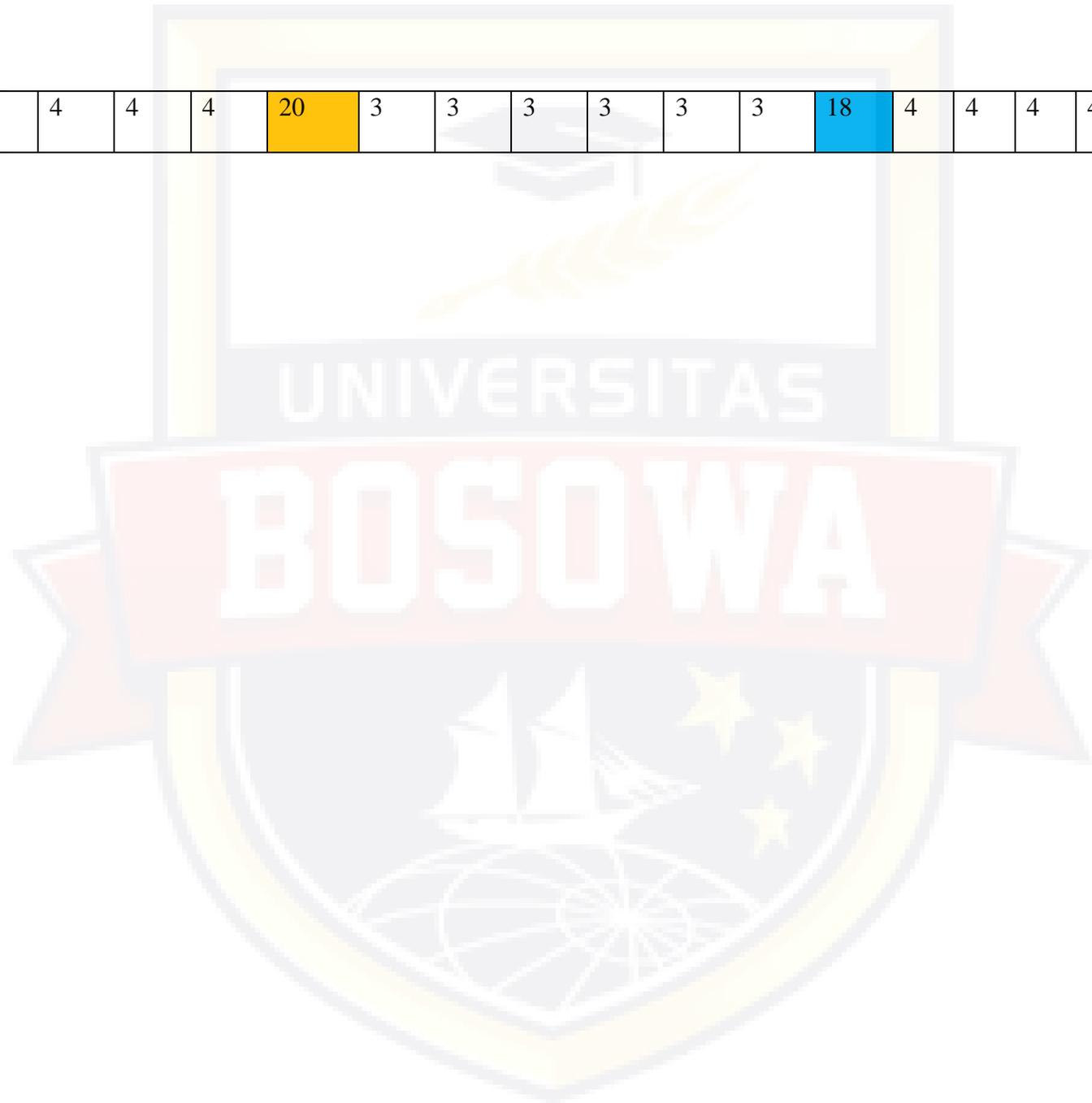
4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	4	26	3	3	4	4	5	19
3	5	3	3	3	17	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	4	5	20
3	5	3	3	4	18	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	22
5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24
3	5	3	3	4	18	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	4	5	19
5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	4	4	22

5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22	4	5	4	5	4	4	26	5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	4	23	4	5	5	4	4	4	26	4	5	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	22
3	5	4	4	4	20	4	4	5	5	5	4	27	5	5	3	3	4	20
4	4	4	4	4	20	5	3	3	5	5	5	26	5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	3	5	26	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	5	21	4	4	5	3	5	5	26	5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	3	28	4	3	3	4	4	18
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	5	17	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25

4	4	4	3	5	20	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	5	21
5	5	3	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25
3	5	3	4	4	19	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	23

4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	3	5	27	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	3	3	25	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20	5	5	5	3	3	3	24	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	5	27	3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	4	26	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	4	26	3	5	5	5	4	22
5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	5	5	27	4	4	5	5	5	23

4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	5	21
---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	----



PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	38	45,8	45,8	45,8
	Diploma DIII	27	32,5	32,5	78,3
	Sarjana S1	18	21,7	21,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

GENDER					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki- Laki	63	75,9	75,9	75,9
	Perempuan	20	24,1	24,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-23 Tahun	34	41,0	41,0	41,0
	24-28 Tahun	26	31,3	31,3	72,3
	29-39 Tahun	15	18,1	18,1	90,4
	40-50 Tahun	8	9,6	9,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

LAMABEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	14	16,9	16,9	16,9
	4-6 Tahun	30	36,1	36,1	53,0
	7-8 Tahun	13	15,7	15,7	68,7
	8-9 Tahun	19	22,9	22,9	91,6
	10 Tahun	7	8,4	8,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,231*	,582**	,477**	,384**	,721**
	Sig. (2-tailed)		,036	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
X1.2	Pearson Correlation	,231*	1	,433**	,505**	,178	,585**
	Sig. (2-tailed)	,036		,000	,000	,107	,000
	N	83	83	83	83	83	83
X1.3	Pearson Correlation	,582**	,433**	1	,714**	,588**	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
X1.4	Pearson Correlation	,477**	,505**	,714**	1	,604**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
X1.5	Pearson Correlation	,384**	,178	,588**	,604**	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,107	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83
TOTALX1	Pearson Correlation	,721**	,585**	,880**	,871**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,575**	,503**	,430**	,378**	,298**	,667**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,006	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X2.2	Pearson Correlation	,575**	1	,732**	,545**	,422**	,355**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X2.3	Pearson Correlation	,503**	,732**	1	,621**	,671**	,497**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000

	N	83	83	83	83	83	83	83
X2.4	Pearson Correlation	,430**	,545**	,621**	1	,810**	,668**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X2.5	Pearson Correlation	,378**	,422**	,671**	,810**	1	,798**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X2.6	Pearson Correlation	,298**	,355**	,497**	,668**	,798**	1	,765**
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
TOTA	Pearson Correlation	,667**	,763**	,844**	,858**	,858**	,765**	1
LX2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	,687**	,464**	,351**	,214	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,052	,000
	N	83	83	83	83	83	83
Y2	Pearson Correlation	,687**	1	,718**	,595**	,105	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,345	,000
	N	83	83	83	83	83	83
Y3	Pearson Correlation	,464**	,718**	1	,792**	,188	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,088	,000
	N	83	83	83	83	83	83
Y4	Pearson Correlation	,351**	,595**	,792**	1	,311**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,004	,000
	N	83	83	83	83	83	83
Y5	Pearson Correlation	,214	,105	,188	,311**	1	,454**
	Sig. (2-tailed)	,052	,345	,088	,004		,000
	N	83	83	83	83	83	83
TOTALY	Pearson Correlation	,754**	,854**	,848**	,806**	,454**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,751	16

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,228 ^a	,052	,028	2,071
a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1				
b. Dependent Variable: TOTALY				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,750	2	9,375	2,186	,119 ^b
	Residual	343,129	80	4,289		
	Total	361,880	82			
a. Dependent Variable: TOTALY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,549	1,644		1,550	,125		
	KERJASAMA TIM	,667	,097	,654	6,876	,000	,452	2,211
	EFEKTIVITAS KERJA	,177	,081	,208	2,180	,032	,452	2,211
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN								

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,2	1,2	1,2
	N	8	9,6	9,6	10,8
	S	36	43,4	43,4	54,2
	SS	38	45,8	45,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	12,0	12,0	12,0
	S	37	44,6	44,6	56,6
	SS	36	43,4	43,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1,2	1,2	1,2
	S	29	34,9	34,9	36,1
	SS	53	63,9	63,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	12,0	12,0	12,0
	S	33	39,8	39,8	51,8
	SS	40	48,2	48,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	7,2	7,2	7,2
	S	34	41,0	41,0	48,2
	SS	43	51,8	51,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	8,4	8,4	8,4
	S	50	60,2	60,2	68,7
	SS	26	31,3	31,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	6,0	6,0	6,0
	S	36	43,4	43,4	49,4
	SS	42	50,6	50,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4,8	4,8	4,8
	S	42	50,6	50,6	55,4
	SS	37	44,6	44,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4,8	4,8	4,8
	S	43	51,8	51,8	56,6
	SS	36	43,4	43,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	6,0	6,0	6,0
	S	46	55,4	55,4	61,4
	SS	32	38,6	38,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	7,2	7,2	7,2
	S	43	51,8	51,8	59,0
	SS	34	41,0	41,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	8,4	8,4	8,4
	S	39	47,0	47,0	55,4
	SS	37	44,6	44,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	7,2	7,2	7,2
	S	30	36,1	36,1	43,4
	SS	47	56,6	56,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4,8	4,8	4,8
	S	32	38,6	38,6	43,4
	SS	47	56,6	56,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2,4	2,4	2,4
	S	38	45,8	45,8	48,2
	SS	43	51,8	51,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	38,6	38,6	38,6
	SS	51	61,4	61,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	