

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA  
TANI KABUPATEN PINRANG**

Diajukan Oleh

RUSTI SULASTRI

45 18 012 124



**Skripsi**

**Untuk memenuhi salah persyaratan  
guna memperoleh gelar  
sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Tani Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Rusti Sulastri

Stambuk/NIM : 4518012124

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat penelitian : PT. Prima tani Kabupaten Pinrang

Telah disetujui  
**UNIVERSITAS BOSOWA**  
Pembimbing I Pembimbing II

Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si Dr. Ir Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM.IPU


Mengetahui dan mengesahkan :

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana manajemen pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

  
Dr. Hj. Herminawati, SE., M.M

Ketua Program Studi

  
Ahmad Jumarding, S.E., MM

Tanggal Pengesahan.....

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RUSTI SULASTRI

Nim : 45 18 012 124

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Prima Tani Kabupaten Pinrang.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang penegetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya 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 ini yang saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 31 Juli 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



RUSTI SULASTRI

THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT PT PRIMA TANI, PINRANG DISTRICT

By:

RUSTI SULASTRI

Management Study Program, Faculty of Management

Bosowa University

ABSTRACT

RUSTI SULASTRI 2022. Thesis. The effect of compensation and motivation on employee performance at Prima Tani Pinrang Regency. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si and Dr. Ir Lukman Setiawan. S.Si., S.Psi.,SE.,MM.IPU.

This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at Prima Tani Pinrang Regency. The approach used is field research to obtain data. The population of this study were 30 employees at PT Prima Tani in the District of Pinrang. This research is populative in which all population employees in this study are used as respondents. The research data collection technique was done through a questionnaire. Test the validity and reliability test using Cronbach Alpha. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that (1) compensation on employee performance has a positive effect as evidenced by the regression coefficient value of 0.332 and the significance value of  $0.00 < 0.05$ ; (2) Work motivation on employee performance has a positive effect as evidenced by the regression coefficient value of 0.716 and the significance value of  $0.001 < 0.05$ ; (3) Compensation, work motivation, together have a positive effect on employee performance, as evidenced by the regression coefficient value of  $0.332 X_1$ ,  $0.716 X_2$ , and the significance value is  $0.00 > 0.050$ .

Keywords: Compensation, motivation, employee performance.

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA TANI KABUPATEN PINRANG**

Oleh:

**RUSTI SULASTRI**

Prodi Manajemen Fakultas Manajemen

Universitas Bosowa

## **ABSTRAK**

RUSTI SULASTRI 2022. Skripsi. Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada prima tani kabupaten pinrang di bimbing oleh Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si dan Dr.Ir Lukman Setiawan. S.SI., S.Psi.,SE.,MM.IPU.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada prima tani kabupaten pinrang. Adapun pendekatan yang di gunakan penelitian lapangan untuk memperoleh data. Populasi penelitian ini adalah 30 karyawan pada PT Prima Tani di Kabaputen Pinrang. Penelitian ini bersifat populatif dimana semua karyawan populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai responden. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan melalui kuesioner. Uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,332 dan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$ ; (2) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.716 dan nilai signifikansinya sebesar  $0,001 < 0,05$ ; (3) Kompensasi, motivasi kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar  $0,332 X1, 0,716 X2$ , dan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 > 0,050$ .

Kata Kunci: Kompensasi, motivasi, kinerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa, dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Prima Tani Kabupaten Pinrang.”.

Penulis menyadari dalam penyusunan laporan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si.
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., MM 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 Manajemn Fakultas Ekonimi Bosowa.
5. Kepada Bapak Dr. Thamrin Abduh SE., M.Si dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan 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. Kepada kedua orangtua tercinta yang selalu sabar, pengertian dan rasa sayang yang begitu besar kepada penulis, mama Saujiarni dan bapak Umar yang terus menerus mendoakan, membimbing, memberi semangat, memotivasi, dan tentunya bekerja keras untuk memberi finansial yang begitu banyak, dan juga dukungan yang telah kedua orangtua penulis berikan. Penulis ucapkan terima kasih atas segala yang orang tua penulis berikan.
8. Kepada “New Girls” Nita, Sari, Niar, dan Siska dari awal semester hingga semester akhir yang selalu bersama penulis. Penulis ucapkan Terima Kasih.
9. Kepada semua keluarga yang turut membantu dan memberikan dukungannya. Penulis ucapkan Teruma kasih.
10. Kepada keluarga besar Universitas Bosowa Makassar khususnya teman-teman seperjuangan kami di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen atas dukungan, semangat, serta kerjasamanya.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala disisi Allah SWT, Amiin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, 31 Juli 2022



RUSTI SULASTRI

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
2.1 Latar Belakang .....	1
2.2 Rumusan Masalah .....	6
2.3 Tujuan penelitian.....	
2.4 Manfaat Penelitian .....	6
1. Bagi Perusahaan .....	6
2. Bagi Akademis .....	6
3. Bagi Peneliti .....	7
2.5 Sistematika penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Tentang Kompensasi.....	6
2.1.1 Pengertian kompensasi .....	8
2.1.2 Tujuan kompensasi.....	11
2.1.3 Faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi .....	13
2.1.4 Jenis jenis kompensasi .....	14
2.1.5 Asas kompensasi .....	16
2.1.6 Indikator .....	17
2.2 Tinjauan tentang motivasi .....	19
2.2.1 Pengertian motivasi .....	19



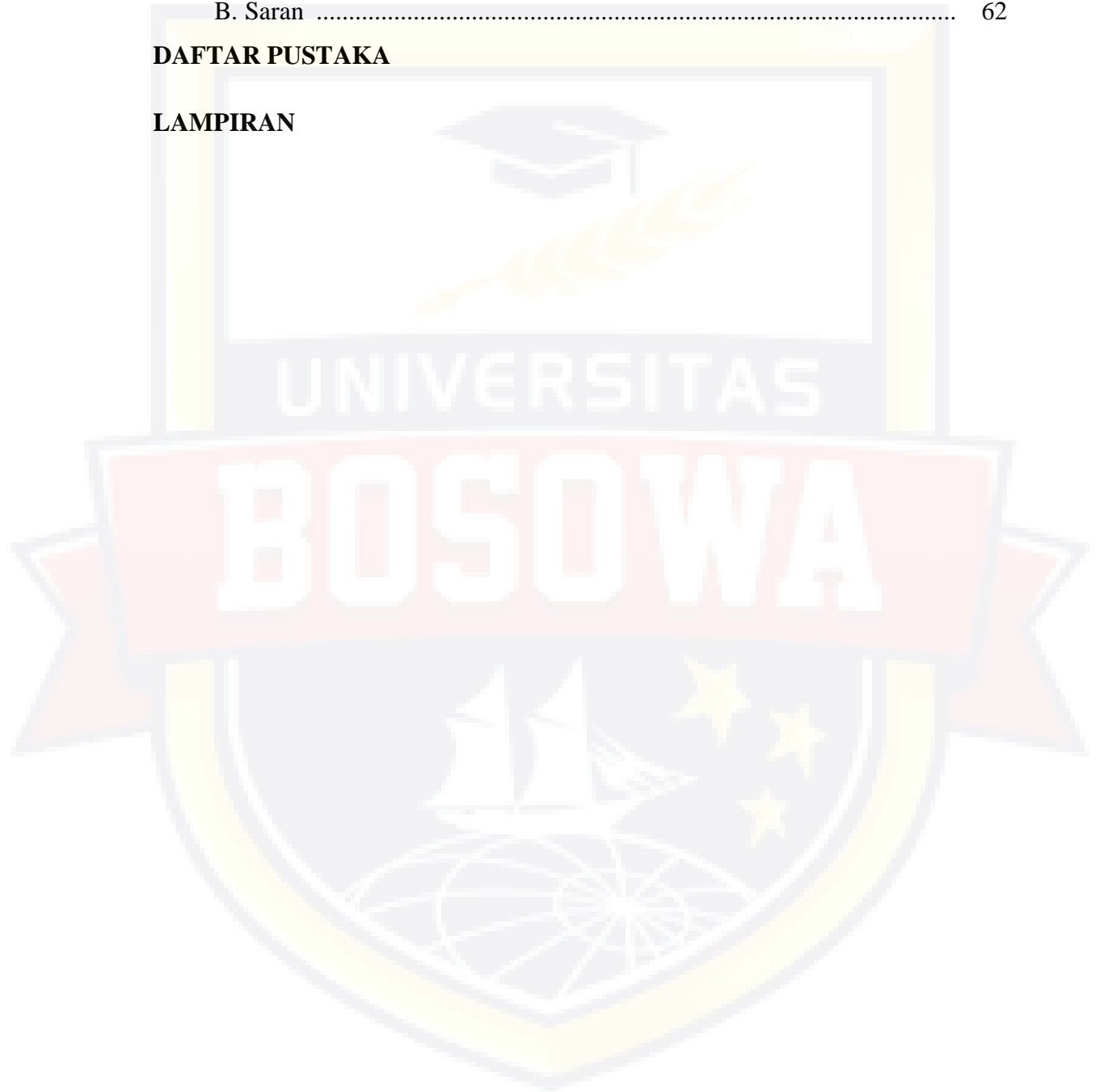
2.2.2 Tujuan dan fungsi motivasi.....	21
2.2.3 Jenis jenis motivasi .....	23
2.2.4 Prinsip prinsip dalam motivasi kerja .....	24
2.2.5 Teori teori motivasi .....	24
2.2.6 Fakor faktor mempengaruhi motivasi .....	25
2.3.Tinjauan tentang kinerja .....	26
2.3.1 Pengertian Kerja .....	26
2.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja .....	28
2.3.3 Karakteristik kinerja .....	29
2.3.4 Indikator kinerja .....	32
2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	35
2.3.6 Indikator Kinerja .....	36
2.4.Kerangka pikir .....	37
2.5.Hipotesis.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1.Tempat dan Waktu .....	39
3.2.Metode Pengumpulan Data .....	39
3.3.Populasi dan Sampel .....	40
3.4.Jenis dan Sumber Daya .....	41
3.5.Metode analisis .....	43
3.6.Defnisi operasional .....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Sejarah Perusahaan.....	47
4.2 Deskripsi data.....	49
4.2.1 Karakteristik responden .....	51
4.2.2 Analisis regresi linier berganda .....	52
4.2.3 Pengujian hipotesis .....	55
4.2.4 Vasilidasi .....	56
4.2.5 Realibilitas .....	57
4.3 Analisis data .....	60

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 61  
B. Saran ..... 62

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	37
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	47



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	karakteristik jenis kelami .....	48
Tabel .4.2.	usia .....	49
Tabel 4.3.	lama kerja .....	50
Tabel 4.4.	regresi linear berganda .....	51
Tabel 4.5.	uji T .....	52
Tabet 4.6.	uji simultan.....	54
Tabel 4.7.	validitas kompensasi .....	55
Tabel 4.8.	validitas motivasi.....	55
Tabel 4.9.	validitas kinerja .....	55
Tabel 4.10.	realibilitas kompensasi.....	56
Tabel 4.11.	realiabilitas motivasi .....	56
Tabel 4.12	realibilats kinerja.....	57

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar belakang**

Dalam suatu perusahaan, salah satu penunjang yang perlu di perhatikan dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia, dalam hal ini sumber daya manusia salah satu kekuatan perusahaan atau organisasi untuk lebih berkembang. sumber daya manusia adalah hal penting yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan motor penggerak serta aset yang penting bagi perusahaan Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya kegiatan dan tindakan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan setuasi dan kemampuan perusahaan, di antaranya adalah melakukan peingkatan motivasi atau pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi akan berdampak kepada kedua pihak baik itu karyawan maupun perusahaan sehingga mencapai tujuan.. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi dapat di ukur nilai kerja karyawan, Sistem kompensasi memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Kompensasi adalah suatu perusahaan untuk memfasilitasi bagi karyawanya yang berupa gaji, bonus, dan

hadiah, yang bertujuan untuk memberikan motivasi bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik.

kompensasi tambahan yang di berikan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya Sistem kompensasi yang baik haruslah untuk memikat dan mempertahankan karyawan. Kompensasi dan motivasi karyawan mempengaruhi kinerja dalam mencapai keberhasilan perusahaan, kompensasi juga membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya serta memperoleh, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku dengan baik untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi dapat di diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Agar dapat mencapai tujuan tersebut karyawan membutuhkan dorongan sehingga mereka memberikan hasil yang baik pada perusahaan yaitu motivasi kerja dan perlakuan secara adil dan objektif.

Pt Prima Tani merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan rak telur untuk mewujudkan pt prima tani tentu harus memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerja salah satunya dengan cara pemberian kompensasi dan motivasi.



Mengingat pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan maka saya tertarik untuk melakukan penelitian di PT Prima Tani Kabupaten Pinrang.

Melihat dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul ***“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA TANI KABUPATEN PINRANG”***

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan yaitu:

- 1.1.1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Tani Kabupaten Pinrang.
- 1.1.2. Apakah berpengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT Prima Tani Kabupaten Pinrang.
- 1.1.3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Prima Tani Kabupaten Pinrang.

## 1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan di atas rumusan masalah tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Pt Prima Tani Kabupaten Pinrang.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh motivasi pada kinerja pada PT Prima Tani Kabupaten Pinrang.
- 1.3.3 Untuk mengetahui motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Tani kabupaten Pinrang.

## 1.4 Kegunaan penelitian

Dengan penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dan informasi.

### 1.4.1 Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT prima tani Kabupaten Pinrang

### 1.4.2 Bagi akademis

Diharapkan dijadikan sebagai tambahan refrensi yang membutuhkan informasi khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk di jadikan evaluasi.



**BOSOWA**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Tentang Pemberian Kompensasi**

##### **2.1.1. Kompensasi**

Menurut Umar (2008), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi.

Kasmir dan Jakfar (2012:177) berpendapat bahwa, kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Dan kompensasi menjadi motivasi untuk terus berkarya dan meningkatkan produktivitasnya. Dengan demikian, kompensasi merupakan bagian penting bagi perusahaan atau karyawan.

Mardahleni (2013:9) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Kompensasi yang diterima bisa dalam bentuk natural (uang) maupun inatural, seperti perumahan, makan, bahan makanan, pakaian, kendaraan dan berbagai fasilitas serta berbagai kemudahan lainnya. Masalah kompensasi merupakan fungsi personalia yang sulit dan kompleks Menurut Sofyandi (2008:159) kompensasi adalah suatu

bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Sedarmayanti (2007: 239) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Dari pengertian yang diberikan oleh tiga pakar di atas dalam kalimat yang berbeda namun dapat disimpulkan bahwa dalam suatu organisasi hubungan antara partisipan dengan organisasi haruslah terdapat hubungan yang saling menguntungkan, partisipan memberikan prestasi kerja dan organisasi memberikan kompensasi dalam bentuk uang atau bukan. Terdapat timbal balik dari kompensasi yang diberikan organisasi terhadap prestasi karyawan, peningkatan prestasi kerja karyawan harus disertai kompensasi atau sebaliknya, peningkatan pemberian kompensasi dapat memberikan peningkatan prestasi kerja.

### **2.1.2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi**

Tujuan-tujuan pemberian kompensasi menurut Handoko (dalam Dharmawan, 2011: 54), antara lain sebagai berikut :

#### **1. Memperoleh personalia *qualified***

perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Karena perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan, harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk

menarik para pelamar yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain.Mempertahankan kayawan yang ada sekarang.

## 2. Menjamin keadilan

Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Agar tidak terjadi kecemburuan diantara karyawan.

## 3. Menghargai perilaku yang ada

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru, dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

## 4. Mempertahankan karyawan yang ada

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar dari pekerjaannya. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

## 5. Mengendalikan biaya biaya

Perusahaan harus memiliki struktur pengupahan dan penggajian sistematis. Organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada karyawannya.



### 2.1.3. Faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi

Yensy (2010), mengatakan pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan yang potensial dan akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Tohardi, 2002 (dalam Dharmawan, 2011:55) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Kinerja

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

#### 2. Kemampuan untuk Membayar

Secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja. Karena sangat mustahil bila perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

#### 3. Kesiediaan untuk Membayar

Walaupun perusahaan mempunyai kemampuan membayar kompensasi, tapi belum tentu perusahaan tersebut memiliki kesiediaan membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

#### 4. Penawaran dan permintaan karyawan

Penawaran dan permintaan tenaga kerja berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak perusahaan, maka kompensasi akan cenderung tinggi, demikian sebaliknya bila penawaran tenaga kerja perusahaan banyak (*oversupply*) maka pembayaran kompensasi cenderung rendah.

#### 5. Organisasi karyawan

Organisasi karyawan yang ada dalam perusahaan seperti serikat kerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar atau kecilnya pemberian kompensasi.

#### 6. Peraturan dan perundang undangan

Adanya peraturan perundang-undangan yang ada mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misal berlakunya kebijakan pemberian Upah Minimal Regional (UMR).

#### **2.1.4. Jenis jenis kompensasi**

1. Menurut Gary Dessler dalam Indriyatni (2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :
  - 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
  - 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
  - 3) Ganjaran nonfinansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang fleksibel dan kantor yang bergengsi

2. Menurut Mangkunegara (2011) kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1) Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.

2) Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti uang pension, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

### 2.1.5. Asas kompensasi

Program kompensasi dari perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Terdapat beberapa aturan perundang-undangan yang mengatur pemberian kompensasi terhadap karyawan atau pekerja yang harus dipatuhi oleh perusahaan. Apabila perusahaan tidak patuh terhadap hukum atau peraturan yang berlaku tersebut akan dikenakan sanksi oleh pihak yang berwenang. Selain itu, juga akan ada perlawanan dari karyawan atau buruh yang menuntut program kompensasi yang adil dan layak serta wajar sesuai dengan perundangan.

Menurut Hasibuan (2009) ada beberapa asas yang mendasari program kompensasi perusahaan, yaitu:

#### 1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

#### 2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi

kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal kompensasi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang berkualitas tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

#### **2.1.6. Indikator kompensasi**

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi. Menurut Simamora (2004) indikator-indikator tersebut diantaranya adalah:

##### **1. Upah dan Gaji**

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

##### **2. Insentif**

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan

### 3. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

### 4. Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja.

## 2.2. Tinjauan tentang motivasi

### 2.2.1 Motivasi

Malayu S. P. Hasibuan (2009) menyatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Badeni (2013:77) mengatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Fahmi (2014:113) menyatakan



bahwa setiap diri manusia terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1. Kecukupan Fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas
2. Keselamatan dan Keamanan, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
3. Keterlibatan dan Hubungan Sosial, kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Harga Diri, kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu

### **2.2.2 Tujuan dan Fungsi motivasi**

1. Motivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam Malayu S.P Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa:
  - 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
  - 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
  - 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
  - 5) Meningkatkan kedisiplinan menurunkan absesnsi karyawan
  - 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
  - 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
  - 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
  - 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
  - 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
  - 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
2. fungsi dari motivasi menurut Sardiman (2007) ada tiga
- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
  - 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
  - 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

### 2.2.3 Jenis jenis motivasi

1. Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, menurut

Malayu S. P Hasibuan (2006), yaitu

1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2. Jenis-jenis motivasi menurut Sardiman (1992) berdasarkan pemebentukanya terbagi atas 2 (dua) jenis, yaitu:

1) Motivasi bawaan, yaitu motivasi yang dilatarbelakangi oleh fisis di dalam tubuh seseorang yang telah di bawa sejak lahir dan terjadinya tanpa dipelajari.

2) Motivasi yang dipelajari, yaitu motivasi yang terjadi karena adanya komunikasi dan isyarat sosial serta secara sengaja dipelajari oleh manusia Sardiman. (1992)

Motivasi bawaan atau disebut juga dengan motivasi primer terjadi dengan sendirinya tanpa melalui proses belajar, sedangkan motivasi

yang dipelajari atau motivasi sekunder muncul melalui proses pembelajaran sesuai dengan tingkat pengetahuan dan pengalaman seseorang

#### **2.2.4 Metode Motivasi**

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006), ada dua metode motivasi, yaitu:

##### **1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)**

Motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

##### **2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)**

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja

#### **2.2.5 Teori Teori Motivasi**

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

##### **1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)**

Merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka

semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

1) Teori Motivasi Klasik

F.W. Taylor mengemukakan bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas- tugasnya.

2) Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis.
- b) Kebutuhan keselamatan
- c) Kebutuhan social
- d) Kebutuhan akan penghargaan
- e) Aktualisasi diri

3) Teori Herzberg

Menurut Hezberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan

(*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

b) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

#### 4) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

#### 5) Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan



oleh karyawan karena didorong oleh:

- a) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- b) Harapan keberhasilannya
- c) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- a) Kebutuhan akan prestasi
- b) Kebutuhan akan afiliasi
- c) Kebutuhan akan kekuasaan

#### 6) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a) Upah yang adil dan layak
- b) Kesempatan untuk maju
- c) Pengakuan sebagai individu
- d) Keamanan kerja
- e) Tempat kerja yang baik
- f) Penerimaan oleh kelompok
- g) Perlakuan yang wajar
- h) Pengakuan atas prestasi

## 2. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku

individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

1) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- a) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- b) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu
- c) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

### **2.2.6 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2006) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- a) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- b) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- c) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- d) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

- a) Kemampuan bekerja
- b) Semangat kerja
- c) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- d) Prestasi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
  - 1) Kerja keras
  - 2) Tanggung jawab
  - 3) Pencapaian tujuan
  - 4) Menyatu dengan tugas
2. Prestasi yang dicapainya, meliputi:
  - 1) Dorongan untuk sukses
  - 2) Umpan balik

3) Unggul

3. Pengembangan diri, meliputi:

1) Peningkatan keterampilan

2) Dorongan untuk maju

4. Kemandirian dalam bertindak, meliputi:

1) Mandiri dalam bekerja

2) Suka pada tantangan

Pemberian motivasi kepada karyawan sangat penting. Karena pemberian motivasi kepada karyawan agar mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki. Oleh karena itu, diharapkan mereka bukan saja asal mau untuk bekerja, tetapi pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

## **2.3.Tinjauan Tentang Kinerja**

### **2.3.1. Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gibson et al. (1997:52) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Handoko (2002:76) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004:53) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

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

2. Ukuran

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

3. Penilaian

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

Menurut Swietenia (2009) manfaat kinerja karyawan antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan. Penilaian kinerja (performance appraisal) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi kerjadi tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja karyawantidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana.

peningkatan kinerja karyawan. Menurut Handoko (2002:122) penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja karyawan merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler,2000:41).

Gibsons et al. (1997:118) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja dibedakan menjadi 3 variabel yaitu:

- a. Variabel Individu yaitu kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga dst.) dan demografis (umur, asal usul, dll.).
- b. Variabel Organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan diskripsi pekerjaan (job description).
- c. Variabel Psikologis yaitu persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

Berikut merupakan indikator Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Menurut Khaerul Umam (2010:190), beberapa dampak dari adanya kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Pencapaian target. Saat setiap pekerja dan pemimpin bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target, maka saat itu energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.
- b. Loyalitas. Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain : adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik organisasi. Semakin baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitas.
- c. Pelatihan dan penghargaan. Semakin baik kinerja seseorang, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Semakin buruk kinerja



seseorang, semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

- d. Promosi. Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.
- e. Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

### **2.3.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja**

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Kualitas karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu internal (diri karyawan) maupun eksternal (perusahaan). Berdasarkan apa yang telah disampaikan oleh Mahmudi (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari lima faktor, yakni sebagai berikut:

#### **a. Faktor personal/individual**

Yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

#### **b. Faktor kepemimpinan**

Yang meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

#### **c. Faktor tim**

Yang meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

d. Faktor system

Yang meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

e. Faktor kontekstual (situasional)

Yang meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal karyawan.

Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2000), faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

- a. Keterampilan (*skill*) Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conseptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).
- b. Kemampuan (*ability*) Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.
- c. Faktor motivasi (*motivation*) Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

a. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan nyata. Kemampuan nyata merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.

b. Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

### 3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik kinerja karyawan sebagai berikut Mangkunegara, (2002):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung risiko yang di hadapi
- c. Memiliki tujuan yang realitis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk mereliasasi tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang di lakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan

#### 2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam perusahaan memiliki manfaat yang penting.

Mengetahui kinerja karyawan akan memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk melakukan pengambilan keputusan. Ada beberapa tujuan dilakukannya penilaian kinerja Nawawi, (2005) yaitu:

1. Tujuan Umum Penilaian Kinerja
  - 1) Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau para pekerja.
  - 2) Penilaian kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan, sesuai dengan bisnis organisasi/perusahaan di tempatnya bekerja.

- 3) Penilaian kinerja secara umum bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan, yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan.
- 4) Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

## 2. Tujuan Khusus

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, menetapkan pemberian penghargaan/balas jasa, dan merupakan ukuran dalam mengurangi atau menambah pekerja melalui perencanaan SDM.

- 1) Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat tes (*test*) yang validitasnya tinggi.
- 2) Penilaian kinerja menghasilkan informasi sebagai umpanbalik (*feedback*) bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, baik yang berkenaan dengan pengetahuan dan keterampilan/keahlian dalam bekerja, maupun yang menyentuh sikap terhadap pekerjaannya.

4) Penilaian kinerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan, baik menurut pembedangannya maupun berdasarkan penjenjangannya dalam struktur organisasi perusahaan.

5) Penilaian kinerja yang harus dilaksanakan oleh manajer atau supervisor, dengan atau tanpa kerja sama petugas manajemen SDM terhadap bawahannya, akan meningkatkan komunikasi sebagai usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis antar atasan dan bawahan.

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



#### 2.3.4. Indikator kinerja

Suyadi Prawirosentono (2008) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

- a. Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b. Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c. Disiplin taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja.
- d. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Dengan kata lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sementara itu untuk melihat deskripsi perilaku individu secara spesifik, Gomes (2003) mengungkapkan beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain:

- a. Kuantitas Kerja (*Quantity of work*)

Kinerja karyawan diukur dengan menilai jumlah kerja yang dapat dilakukan karyawan tersebut dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.

- b. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Kinerja karyawan diukur dengan menilai kualitas kerja yang dicapai

karyawan berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Pengetahuan Kerja (*Job knowledge*)

Kinerja karyawan diukur dengan menilai luasnya pengetahuan karyawan tersebut mengenai pekerjaan dan keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

d. Kreativitas (*Creativeness*)

Kinerja karyawan diukur dengan menilai keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul di perusahaan.

e. Kerjasama (*Cooperation*)

Kinerja karyawan diukur dengan menilai kesediaan atau seberapa bisa untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi atau perusahaan.

f. Dapat Diandalkan (*Dependability*)

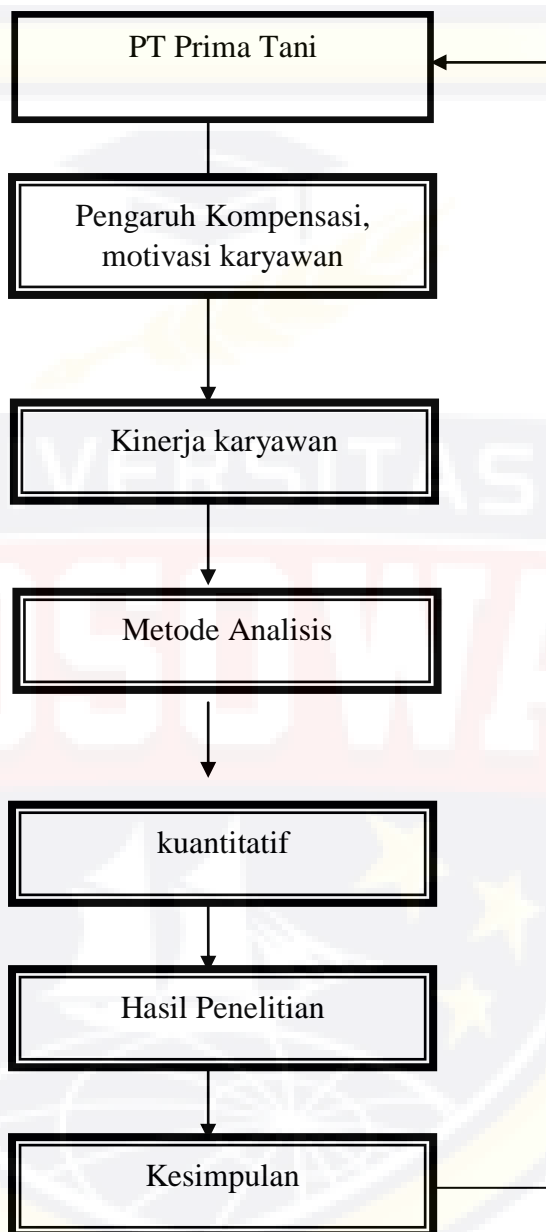
Kinerja karyawan diukur dengan menilai kesadaran dari karyawan tersebut dan dapat dipercayai dalam hal kehadiran dan dalam penyelesaian pekerjaan.

g. Inisiatif (*Initiative*)

h. Kinerja karyawan diukur dengan menilai semangat karyawan tersebut untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperluas cakupan tanggung jawabnya.



## 2.4. Kerangka Pikir



## 2.5. Hipotesis

Sesuai dengan masalah yang akan di teliti, dan berdasarkan teori yang ada, maka hipotesis yang akan di gunakan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang dalam perumusan masalah adalah adanya pelatihan yang di berikan yang memiliki pengaruh kompensasi dan motivasi yang segnitif terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Tani Kabupaten Pinrang.

1.1.4. Di duga kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Tani Kabupaten Pinrang.

1.1.5. Di duga kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Tani Kabupaten Pinrang.

1.1.6. Di duga Variabel kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pada PT Prima Tani Kabupaten Pinrang.

## **BAB III**

### **METEODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Daerah Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT prima tani Kabupaten Pinrang, Jangka waktu penelitian dan masa pengharapan serta pengumpulan data diperkirakan kurang lebih dua (2) bulan, terhitung dari bulan Februari sampai Maret 2022.

#### **3.2. Metode pengumpulan data**

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian menggunakan 2 metode yaitu

3.2.1 Penelitian pustaka ( Library Research) adalah yaitu pengumpulan data dari berbagai literatur yang berkaitan yang bersumber dari buku-buku dan skripsi-skripsi serta menggunakan layanan internet.

3.2.2 Penelitian lapangan (Field Research) adalah pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner (daftar pernyataan), untuk melengkapi data yang penulis butuhkan, maka dalam hal ini penulis meminta dan mengajukan daftar pernyataan untuk dijawab oleh karyawan pt prima tani.
2. Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
3. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

4. Dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan.

### **3.2. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:115). Adapun populasi karyawan berjumlah 30 orang di pt prima tani.

#### **2. Sampel**

Teknik sampel ini menggunakan jenis *total sampling* yaitu teknik pengambilan dilakukan sampel bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Sampel yang akan di teliti sesuai jumlah populasi karyawan di PT Prima tani.

### **3.3. Jenis dan sumber data**

**3.3.1.** Jenis Data yang dihimpun sebagai pendukung dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif yaitu data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata, bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan.

2. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

**3.3.2.** Sumber Data yang dihimpun sebagai pendukung dalam penulisan ini adalah sebagai berikut

Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung pada objek yang dituju atau diteliti. Adapun data primer ini diperoleh dengan cara menjawab koesioner sesuai dengan variabel penelitian dan wawancara dengan pimpinan maupun dari para karyawan yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Prima Tani.

### **3.4. Metode analisis**

#### **3.4.1. Uji Analisis Berganda**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen (Wahid Sulaiman 2004). Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan

perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS for windows versi 26. untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Tani Kabupaten Pinrang. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

X1 : kompensasi

X2 : motivasi

b1, b2: Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan Residual (*error*)

### 3.4.2. Uji vasiliditas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Imam Ghozali dalam Dyah Ayu Anisha Pradipta, 2012).

Misalnya dalam mengukur kepuasan kerja di mata konsumen diukur dalam tiga pertanyaan berupa satu pertanyaan tiap indikator. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, jawaban responden dikatakan valid apabila item-item dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang

akan diukur dalam kuesioner tersebut. Dalam uji validitas dapat digunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Husein Umar dalam Dyah Ayu Anisha Pradipta (2012):

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS for windows versi 26. Jika nilai signifikansi (*P Value*)  $> 0,05$ , maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (*P Value*)  $< 0,05$ , maka terjadi hubungan yang signifikan.

#### **3.4.3. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Imam Ghozali dalam Dyah Ayu Anisha Pradipta, 2012).

Dalam penelitian ini misalnya variabel kompensasi dan motivasi masing-masing diukur dalam tiga pertanyaan berupa satu pertanyaan tiap indikator. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja 1 jawaban responden dikatakan *reliable* jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang  $> 0,60$  menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan

dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang  $< 0,60$  menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya dalam uji reliabilitas dapat di gunakan SPSS for windows versi 26.

#### 3.4.4. Uji T (uji parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $T_{tabel}$  dengan nilai  $T_{hitung}$ .

Apabila nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

$T_{hitung} > T_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$

$T_{hitung} < T_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$

Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika tingkat signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak



### 3.4.5. Uji f ( Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

Jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

## 3.5. Definisi operasional

### 3.5.1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan variabel yang lainnya. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Kompensasi ( $x_1$ )

kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi.

#### 2. Motivasi( $x_2$ )

motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

### **3.5.2. Variabel Terikat (Y)**

Variabel terikat merupakan variabel yang keadaannya sangat tergantung atau terpengaruh oleh keadaan variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

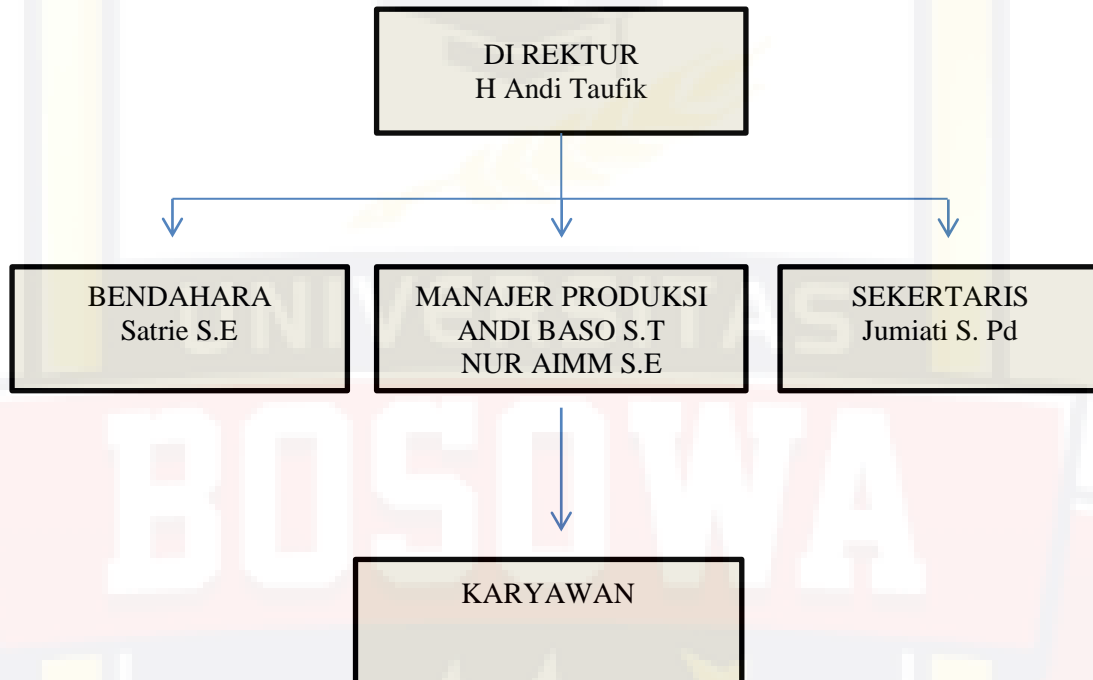
Kinerja karyawan (Y)

kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Perusahaan

#### 4.1.1 Struktur Perusahaan Prima Tani Kabupaten Pinrang



#### 4.1.2 Tugas Dan Fungsi Perusahaan Prima Tani Kabupten Pinrang

1. Direktur
  - a. Direktur perusahaan untuk mengintegrasikan potensi dan karakteristik para karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.
  - b. Direktur membuat kebijakan, monitoring, dan supervisi, untuk meningkatkan profit perusahaan PRIMA TANI.
2. BENDAHARA
 

mengelola tentang keuangan perusahaan PRIMA TANI.

### 3. SEKERTARIS

bertanggung jawab mengenai administrasi dan persuratan Pt Prima Tani

### 4. MANAJER PRODUKSI

Mengelola karyawan dan material untuk memenuhi target produk rak telur Pt Prima Tani

### 5. KARYAWAN

- a. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan manajer produksi
- b. Memeriksa produk rak telur perusahaan PRIMA TANI

## 4.2 Deskripsi Data

Adapun analisis data dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang dilakukan. Data yang di ambil dari hasil kuesioner yang telah di bagikan pada 30 karyawan responden. Adapun proses analisis ini yaitu sebagai berikut.

### 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Pembahasan dalam karakteristik responden akan di bagi beberapa macam yaitu.

## a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1 karakteristik jenis kelamin**

	Frequency	Percent	Valid	Cumulative
<b>Valid</b> Perempuan	6	20,0	20,0	20,0
laki-laki	24	80,0	80,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 5.1 diatas menunjukkan hasil persentase pada karakteristik jenis kelamin di ketahui bahwa, mayoritas responden dalam penelitian ini (80%) laki-laki dengan jumlah 24 orang, 20% perempuan dengan jumlah 6 orang.

## b. Karakteristik responden berdasarkan usia.

**Tabel 4.2 Usia**

	Frequency	Percent	valid	cumulative
<b>Valid</b> 20-30tahun	1	3,3	3,3	3,3
30-40tahun	13	43,3	43,3	46,7
40 tahun keatas	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 5.2 di atas menunjukkan hasil persentase pada karakteristik usia di ketahui bahwa, mayoritas responden dalam penelitian ini ( 53%) berusia 40 tahun ke atas, 43% responden berusia antara 30 sampai 40 tahun, 1% responden berusia antara 20 sampai 30 tahun.

## c. Karakteristik berdasarkan lama kerja

**Tabel 4.3 karakteristik lama kerja**

	Frequency	Percent	valid	cumulatif
Valid 1-3 tahun	4	13,3	13,3	13,3
3-6 tahun	10	33,3	33,3	46,7
6-9 tahun	7	23,3	23,3	70,0
9 tahun keatas	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil dari persentase pada karakteristik lama kerja di ketahui, mayoritas responden dalam penelitian ini (33%) lama bekerja sebagai karyawan di antara 3-6 tahun, 30% lama bekerja sebagai karyawan di antara 9 tahun keatas, 23% lama bekerja di antara 6-9 tahun dan 13% lama bekerja di antara 1-3 tahun sebagai karyawan prima tani.

**2. Metode Analisis**

**a. Metode analisis linier berganda**

Analisis regresi linear berganda tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja, dengan menggunakan aplikasi SPSS for windows versi 26. Adapun hasil uji regresi linear berganda adapun tabel 4.4 hasil uji regresi linear berganda adalah:

**Tabel 4.4 regresi linear berganda**

Model	Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	b	Std.				
1	(Constant)	4,922	2,068		2,381	,025
	kompensasi	,332	,126	,303	2,640	,014
	motivasi	,716	,121	,681	5,927	,000

Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan dari hasil tersebut apabila di tulis ke dalam persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y=4,922+0,332X_1+0,716X_2+ e$$

Adapun hasil regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut: konstanta sebesar 4,922 menyatakan jika kompensasi  $X_1$  motivasi kerja  $X_2$  di abaikan maka kinerja akan konstan sebesar 4,922.

Koefisien regresi linear berganda kompensasi  $X_1$  adalah sebesar 0,332. menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat kompensasi satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,332.

Koefisien regresi linear berganda motivasi  $X_2$  adalah sebesar 0,716 menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat motivasi satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,716.

#### b. Uji T (parsial)

pengaruh parsial kompensasi  $x_1$  motivasi  $x_2$  terhadap variabel terikatnya apakah ada pengaruh yang terjadi terhadap kinerja  $Y_1$  atau tidak tingkat kesalahan 5%. Adapun uji T ( parsial ) pada tabel 4.5 di baawah ini.

**Tabel 4.5 Uji T Parsial**

Model	Coefficients		Standardized	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,922	2,068		2,381	,025
	Kompensasi	,332	,126	,303	2,640	,014
	Motivasi	,716	,121	,681	5,927	,000

Berdasarkan dari tabel 4.5 pada kolom t dan sig bisa di jelaskan bahwa:

kompensasi  $X_1$  berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt primaTani Kabupaten Pinrang.

. Hal ini terlihat dari signifikan kompensasi  $X_1$   $0,014 < 0,05$

#### 1) Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja $H_1$

Dan nilai  $t_{tabel} = t_{\alpha/2; n-k-1} = t_{(0,05/2; 30-2-1)} = 2.10982$  menyatakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,640 > 2.10982$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di



terima, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di katakan uji t parsial di terima

2) Pengaruh motivasi terhadap knerja karyawan  $H_2$

Variabel motivasi  $x_2$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Tani. Dapat di motivasi  $X_2$   $0,000 < 0,05$  Dan nilai  $t_{tabel} = t_{\alpha/2; n- k- 1} = t ( 0,05/2; 30-2-1 ) = 2.10982$  nilai  $t_{tabung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,927 > 2.10982$ )  $H_0$  di tolak dan  $H_2$  di terima. Sehingga pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di katakan uji t parsial di terima

**c. Uji F ( Ssimulan)**

Uji F ( simultan) adalah menguji pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan , Uji simultan untuk di lakukan dengan membandingkan signifikan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka di rumuskan sudah tepat, jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat di artikan bahwa berpengaruh secara bersama, dengan nilai  $F_{tabel} f ( k:n - k) F_{tabel} (2;30-2) F_{tabel} = 3,55$  dengan tingkat kesalahan 5% uji simultan di lakukan, adapun tabel 4.6 di bawah ini

**Tabel 4.6 Uji Simultan**

Model	Sum	Df	Square	F	Sig
1 Regression	284,357	2	142,179	155,990	,000 <sup>b</sup>
Residual	24,609	27	,911		
Total	308,967	29			

a. Dependent Variable: kinerja  
b. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

Berdasarkan hasil pada tabel 4.6 di lihat pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 115,990 dengan nilai  $f_{tabel}$  adalah 3,55 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  3,55 dan  $sig$   $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_2$  di terima dapat di simpulkan bahwa kompensasi  $x_1$  dan motivasi  $x_2$  secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Prima Tani Kabupaten Pinrang

#### d. Validitas

Validitas adalah untuk mendapatkan data valid atau tidak pada instrumen yang akan di uji dan pengambil keputusan apakah instrumen Valid atau tidak Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

Penelitian uji validitas menggunakan aplikasi SPSS 26

Hasil uji instrumen validitis dapat di ketahui valid atau tidak yang ada dalam tabel 4.7 sebagai berikut.

**Tabel 4.7 validitas instrumen kompensasi**

Nomor butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
1	,353	.3610	Valid
2	,509	.3610	Valid
3	,644	.3610	Valid
4	,340	.3610	Valid
5	,688	.3610	Valid
6	,399	.3610	Valid
7	,664	.3610	Valid
8	,649	.3610	Valid
9	,013	.3610	Tidak valid

Berdasarkan instrumen validitas kompensasi pernyataan nomor butir 9 tidak valid, karna  $R_{hitung}$  lebih kecil daripada nilai  $R_{tabel}$ , sementara no butir 1,2,3,4,5,6,7,8 di katakan valid karena nilai  $R_{hitung}$  lebih besar daripada  $R_{tabel}$

Adapun hasil uji validitas instrumen motivasi pada tabel 4.8 di bawah ini yaitu:

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

Nomor butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	,225	.3610	Valid
2	,828	.3610	Valid
3	,801	.3610	Valid
4	,048	.3610	tidak valid
5	,541	.3610	Valid
6	,161	.3610	Valid
7	,746	.3610	Valid
8	,399	.3610	valid
9	,826	.3610	Valid

uji validitas variabel motivasi pernyataan nomor butir 4 tidak valid, karna nilai  $R_{hitung}$  lebih kecil daripada nilai  $R_{tabel}$ , sementara butir 1,2,3,5,6,7,8,9 valid karena nilai  $R_{hitung}$  lebih besar daripada  $R_{tabel}$ .

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji validitas Kinerja Pt Prima Tani**

Nomor butir	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	,387	.3610	Valid
2	,757	.3610	Valid
3	,414	.3610	Valid
4	,740	.3610	Valid
5	,042	.3610	Tidak valid
6	,509	.3610	Valid
7	,387	.3610	Valid
8	,687	.3610	Valid
9	,764	.3610	Valid
10	,552	.3610	Valid

adapun uji validitas instrumen kinerja PT Prima Tani Kabupaten Pinrang pernyataan butir 5 tidak valid, karna nilai  $R_{hitung}$  lebih kecil daripada nilai  $R_{tabel}$ , sementara butir 1,2,3,4,6,7,8,9,10 valid karena nilai  $R_{hitung}$  lebih besar daripada  $R_{tabel}$

### e. Reliabilitas

adapun pengukuran reliabilitas kuesioner dengan menggunakan aplikasi spss 26. adapun uji reliabilitas kompensasi pada tabel 4.10 di bawah ini :

**Tabel 4.10 reliabilitas kompensasi**

Alpha	Items
,594	9

Dari tabel 4.10 dapat di ketahui bahwa  $\text{Alpha} > 0,594$  Sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner pada butir pernyataan variabel kompensasi reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas motivasi pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi**

Reliability Statistics	
Alpha	N of Items
,715	9

Dari tabel 4.11 dapat di ketahui  $\text{Cronbach's Alpha} > 0,715$  Sehingga semua pernyataan dalam kuesioner pada butir pernyataan variabel motivasi di kata kan reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas kinerja pada tabel 4.12 sebgai berikut:

**Tabel 4.12 hasil uji Reliabilitas kinerja**

Reliability Statistics	
Alpha	N of Items
,734	10

Dari tabel 4.12 dapat di ketahui Alpha > 0,734 Sehingga semua pernyataan dalam kuesioner, pada butir pernyataan variabel kinerja karyawan PT Prima Tani di katakan reliabel.

### 4.3 Analisis Data

berdasarkan deskripsi data yang telah di uraikan maka pembahasan penelitian adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT Prima Tani

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga berhubungan dengan sifat profesional di mana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan dan jasa untuk mencukupi berbagai kebutuhan karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan untuk memajukan jalannya perusahaan pt prima tani kabupaten pinrang.

Adapun kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pt prima tani, dari hasil uji regresi linear berganda kompensasi  $X_1$  adalah sebesar 0,332. Di ketahui tingkat kompensasi sebesar satu poin maka kinerja karyawan PT Prima Tani akan mengalami kenaikan 0,332,

Adapun uji t parsial variabel kompensasi  $t_{hitung}$  2,640 di mana lebih besar  $t_{tabel}$  2.10982. bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

bahwa kinerja karyawan pt prima tani yang dapat dicapai karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Di ketahui kuesioner pada pernyataan karyawan Pt prima tani juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih baik.

Dilihat kuesioner kompensasi bahwa karyawan telah mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, namun mereka masih kurang tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Sementara itu, Nilai pernyataan kuesioner menunjukkan sistem kompensasi yang diterapkan pt prima tani agar proses pencapaian tujuan berjalan lancar., salah satunya adalah kompensasi dengan pernyataan nomor butir 8 menunjukkan jaminan kesehatan perusahaan masih kurang.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PT Prima Tani Kabupaten pinrang

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai dorongan yang timbul dalam diri seseorang sehingga di penuhi dengan bekerja.

dari hasil uji regresi linear berganda motivasi  $X_2$  adalah 0,716 menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat motivasi sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,716 Variabel motivasi.

Hasil uji t parsial motivasi kerja nilai  $t_{\text{tabung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $5,927 > 2.10982$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_2$  di terima. Sehingga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan uji t parsial di terima. bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Beberapa Hasil kuesioner motivasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kecenderungan. Nilai pada kuesioner motivasi dengan pernyataan penghargaan dari pimpinan masih kurang dalam memotivasi dalam bekerja pernyataan kuisisioner terdapat pada nomor 9.

### 3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja PT Prima Tani Kabupaten Pinrang.

Adapun Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan. Hasil analisis pada pengujian hipotesis reliabel kompensasi dan motivasi bahwa nilai  $f_{\text{tabel}}$  adalah 3,55 sehingga nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  3,55 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  di tolak dan  $H_3$  di terima dapat di simpulkan bahwa kompensasi  $x_1$  dan motivasi  $x_2$  secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt prima tani.

Beberapa hasil kuisisioner kinerja menunjukkan hasil yang baik namun hasil kuisisioner nomor 5 tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada Pt prima tani.



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan yang dapat di tarik dalam penelelitian ini adalah :

- 5.1.1 Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada Pt Prima Tani Kabupaten dari nilai t parsial  $t_{hitung}$  (2,640) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,10982)
- 5.1.2 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pada Pt Prima Tani. Hal ini dibuktikan dari uji analisis regresi regresi linear berganda dari motivasi  $x_2$  adalah sebesar 0,716 di katakan bahwa setiap kenaikan tingkat motivasi sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan
- 5.1.3 Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pt Prima Tani. nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  3,55 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  di terima dapat di simpulkan bahwa kompensasi  $X_1$  dan motivasi  $X_2$  secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kenerja karyawan pada pada Pt Prima Tani.

## 5.2 Saran

Adapun hasil penelitian maka saran yang dapat di berikan yaitu:

5.2.1 pihak Pt prima tani di harapkan memaksimalkan komitmen motivasi pada karyawan dan Sebaiknya Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas.

5.2.2 Bagi peneliti selanjutnya di harapkan dapat meneliti dengan varibel variabel yang lainnya sehingga memperoleh hasil yang bervariasi yang berhubungan tentang kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Dale, Timpe. Penerjemah Sofyan Cikmat. (1992). Kinerja :*Seri Manajemen Sumber Daya Manusia 6*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Adrian, Panye, 2001 *Pemasaran JasaThe Essence Of Service Marketing Pearson* education Asia Pte Ltd danPenerbitAndi, Yogyakarta.
- Badruzaman, Mariam Darius. 1991. Perjanjian Kredit Bank. PT. Citra Aditya Abadi, Bandung.Fuady, Edisi2.Yogyakarta: Andi.
- Bambang, Soepono, 2007. *Statistik Tampan dalam Penelitian Ilmu-Umu Sosial dan Pendidikan*. PT. Rineke. Jakara.
- Calmeadow. 1999. Community Micro-loan Funds in Canada. Dalam Sorce of Finance.<http://strategis.ic.gc.ca/insofsdf.nsf/GeneratedInterE/html>
- Djumhana, M. (2005). Hukum Perbankan di Indonesia.Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Fandy, Tcipjono, 2008, *Perspektif Manajemen dan Pemasaran Kontenponer* PenerbitAndi, Yogyakarta
- Flippo, E. B., *Principles Of Personnek Management*, Third Edition, McGraw Hill Gakusha, Tokyo.
- Heidjrachman, R, dan Suad Husnan, 1999, *Personnel Adminitrasion and Human Resources Management*, New York, Jhon Willey & Sons.
- Kasmir. (2009). Analisis Laporan Keuangan.Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2010). Pengantar Manajemen Keuangan.Jakarta: Kencana
- Kasmir. 2004. Bank & Lembaga Keuangan Lainnya. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kasmir.(2006). KEWIRAUSAHAAN. Jakarta: Rajawali Pers
- Kotler, Philip; Armstrong, Garry, 2008. Prinsip-prinsip Pemasaran,Jilid 1, Erlangga, Jakarta
- Rita. H., 2010. PengantarEkonomiPertanian. LP3S. Jakarta.

- Rivai, dkk., 2013. *Comercial Bank Management*. Jakarta. Raja GrafindoPersada.
- Sugiono, 2010. *MetodePeneltianBisnis*. Cetakan ke-15. Penerbit Alfa Beta. Bandung.
- Santi. 2011. *Factor-faktor yang Mempengaruhi Pengembalian Kredit Bermasalah oleh Debitur gerai kredit verenabogor*. Skripsi pada program ekstensi manajemen. Departement
- Sinungan. M., 1994. *Strategi manajemen bank menghadapi tahun 2000*. RinekaCipta. Jakrata
- Sirtua, A 1993. *MetodelogiPenelitianEkonomi*. Jakarta: UI press.
- Suyatno,. 2007. *Dasar-dasar Perkreditan Edisikedua*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Syaifuddin ,D.T.D., 2019.*Manajemen Perbankan*.Unhalu Press:Sulawesi Tenggara
- Veithzal Rivai, A. P. (2007). *Bank and Financial Instution Management*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- 2007.’’ *Pengelolaan kredit mikro berbasis *Balanced Scorecard* Menuju UKM yang kompetitif dan berkelanjutan (Studi pada Usaha Kecil Menengah Kabupaten Malang)*’’.*Jurna keuangan dan Perbankan*, Vol.XI.No.1.

## LAMPIRAN 1 Koesioner

### 1. Jenis kelamin

Jenis kelamin	Laki laki	perempuan

### 2. Usia

usia	20-30 tahun	30-40 tahun	40 tahun ke atas

### 3. Lama kerja

Lama kerja	1-3 tahun	3-6 tahun	6 -9 tahun	9 tahun ke atas

### A. Petunjuk koesioner

1. Lengkapi identitas anda terlebih dahulu.
2. Bacalah pernyataan angket ini dengan cermat dan teliti.
3. Isilah angket pernyataan di bawah ini dengan jujur, benar, sungguh-sungguh dan tepat sesuai dengan keadaan sebenarnya.
4. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang tersedia dikolom sesuai dengan keadaan yang anda rasakan.
5. Kejujuran anda dalam mengisi angket ini tidak akan mempengaruhi nilai anda dalam pembelajaran.

SS (Sangat Setuju)	: skor 5
S (Setuju)	: skor 4
CS (Cukup setuju)	: skor 3
TS (Tidak Setuju)	: skor 2
STS (Sangat Tidak Setuju)	: Skor 1

a. **Kompesasi (X)**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2.	Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan					
3.	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi					
4.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
5.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan keamananan					
6.	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
8.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan					

b. **Motivasi kerja karyawan (X<sub>2</sub>)**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					
2.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
3.	Saya berkeinginan untuk berkreaitivitas					
4.	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi					
5.	Atasan selalu memberikan pujian apabila karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan					
6.	Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan					
7.	Mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja					
8.	Hadiah yang di berikan kepada karyawan yang berprestasi akan memotivasi karyawan					
9.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					

## c. Kinerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
2.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
3.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
4.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8.	Saya disiplin waktu dalam bekerja					
9.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
10.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					

**LAMPIRAN 2 Tabulasi**

No	jenis kelamin	Umur	lama kerja
1	2	1	1
2	2	3	1
3	2	3	1
4	2	2	1
5	2	2	1
6	2	3	1
7	2	3	2
8	1	2	3
9	2	3	2
10	2	3	3
11	2	2	3
12	2	2	2
13	2	2	1
14	2	2	2
15	1	2	1
16	1	2	2
17	2	2	3
18	2	3	3
19	2	3	2
20	2	3	1
21	2	3	1
22	2	3	1
23	2	3	2
24	2	3	1
25	2	3	2
26	1	2	3
27	1	2	3
28	2	2	2
29	2	3	1
30	1	3	1



Tabulasi responden kompensasi

NO	responden (kompensasi)									
responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	total
1	3	2	3	4	2	5	4	4	4	31
2	4	3	4	4	4	3	3	2	5	32
3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	34
4	3	4	3	5	4	4	2	2	4	31
5	3	4	4	5	3	3	3	2	4	31
6	3	2	3	4	2	4	3	2	4	27
7	2	3	4	4	4	4	4	3	4	32
8	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
9	2	3	4	4	4	3	4	3	5	32
10	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
11	2	3	3	4	4	4	4	3	5	32
12	2	4	4	4	4	5	3	4	4	34
13	3	4	4	3	4	3	4	3	4	32
14	5	3	4	4	5	4	5	4	4	38
15	2	3	4	5	5	4	4	4	5	36
16	2	5	4	4	4	3	4	4	4	34
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
18	3	4	5	4	4	4	4	4	4	36
19	2	4	5	4	4	4	5	4	4	36
20	2	3	4	3	4	4	3	4	4	31
21	2	3	4	4	5	4	4	4	4	34
22	2	3	4	4	5	4	4	4	4	34
23	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
24	2	4	4	4	5	4	4	4	4	35
25	3	4	5	5	4	5	4	5	4	39
26	2	4	4	4	5	4	5	5	4	37
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
28	3	4	4	5	5	4	5	4	4	38
29	3	4	4	5	4	4	3	3	3	33
30	4	4	4	5	5	5	4	3	5	39

Tabulasi Responden motivasi

		responden motivasi							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	total
2	4	4	4	3	4	4	5	4	34
2	3	2	5	4	4	4	3	3	30
2	4	3	5	4	4	3	4	4	33
2	2	2	4	3	5	4	4	2	28
2	3	2	4	4	5	3	3	3	29
2	3	2	4	3	4	2	4	3	27
2	4	3	4	4	4	4	4	4	33
2	4	4	4	3	4	4	4	4	33
2	4	3	5	4	4	4	3	4	33
2	4	4	4	3	4	4	4	4	33
2	4	3	5	3	4	4	4	4	33
2	3	4	4	4	4	4	5	3	33
2	4	3	4	4	3	4	3	4	31
2	5	4	4	4	4	5	4	5	37
2	4	4	5	4	5	5	4	4	37
2	4	4	4	4	4	4	3	4	33
2	4	4	4	4	4	5	4	4	35
2	4	4	4	5	4	4	4	4	35
2	5	4	4	5	4	4	4	5	37
3	3	4	4	4	3	4	4	3	32
3	4	4	4	4	4	5	4	4	36
3	4	4	4	4	4	5	4	4	36
2	5	4	4	5	4	5	4	5	38
2	4	4	4	4	4	5	4	4	35
2	4	5	4	5	5	4	5	4	38
2	5	5	4	4	4	5	4	5	38
2	4	4	4	5	5	4	4	4	36
3	5	4	4	4	5	5	4	5	39
2	3	3	3	4	5	4	4	3	31
2	4	3	5	4	5	5	5	4	37

## Tabulasi kinerja

responden kinerja										
Y.1	Y.2	Y.3.	Y.4	Y.5	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	37
4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	38
5	4	4	2	4	3	5	4	3	3	37
5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	37
4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	39
4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	39
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	36
4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
5	4	3	3	3	4	5	4	3	4	38
5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	45

Warning # 5281. Command name: GET FILE  
 SPSS Statistics is running in Unicode encoding mode. This file is encoded in a locale-specific (code page) encoding. The defined width of any string variables are automatically tripled in order to avoid possible data loss. You can use ALTER TYPE to set the width of string variables to the width of the longest observed value for each string variable.  
 DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.  
 FREQUENCIES VARIABLES=jeniskelamin umur pendidikan  
 /PIECHART FREQ  
 /ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

[DataSet2]

### Statistics

		jeniskelamin	umur	pendidikan
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0

## Frequency Table

### jeniskelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	perempuan	6	20,0	20,0	20,0
	laki-laki	24	80,0	80,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

### umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30tahun	1	3,3	3,3	3,3
	30-40tahun	13	43,3	43,3	46,7
	40 tahunkeatas	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

### pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD/SMP/SMA	14	46,7	46,7	46,7

DIPLOMA	9	30,0	30,0	76,7
S1	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

DATASET CLOSE DataSet1.

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT totalY
  /METHOD=ENTER totalX1 totalX2.
```

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 <sup>a</sup>	,920	,914	,955

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284,357	2	142,179	155,990	,000 <sup>b</sup>
	Residual	24,609	27	,911		
	Total	308,967	29			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4,922	2,068		2,381	,025
	kompensasi	,332	,126	,303	2,640	,014
	Motivasi	,716	,121	,681	5,927	,000

a. Dependent Variable: kinerja

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 totalX1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

#### Correlations

		Correlations									kompensas i
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
X1.1	Pearson Correlation	1	0,051	0,123	0,225	0,034	0,062	0,087	-0,160	-0,015	0,353
	Sig. (2-tailed)		0,790	0,516	0,232	0,860	0,745	0,647	0,398	0,938	0,055
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	0,051	1	,460	0,240	0,355	-0,131	0,121	0,209	-0,202	,509
	Sig. (2-tailed)	0,790		0,011	0,202	0,054	0,490	0,523	0,267	0,285	0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	0,123	,460	1	0,122	0,351	-0,003	,386	,382	-0,101	,644
	Sig. (2-tailed)	0,516	0,011		0,520	0,057	0,986	0,035	0,037	0,594	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	0,225	0,240	0,122	1	0,092	0,248	-0,123	-0,107	0,00	0,340
	Sig. (2-tailed)	0,232	0,202	0,520		0,630	0,187	0,517	0,573	1,00	0,066
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	0,034	0,355	0,351	0,092	1	0,010	,437	,450	0,030	,688
	Sig. (2-tailed)	0,860	0,054	0,057	0,630		0,958	0,016	0,013	0,873	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	0,062	-0,131	-0,003	0,248	0,010	1	0,078	,422	-0,112	0,339
	Sig. (2-tailed)	0,745	0,490	0,986	0,187	0,958		0,681	0,020	0,555	0,067
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	0,087	0,121	,386	-0,123	,437	0,078	1	,634	0,053	,664

	Sig. (2-tailed)	0,647	0,523	0,035	0,517	0,016	0,681		0,000	0,783	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	-0,160	0,209	,382*	-0,107	,450	,422	,634**	1	-0,259	,649**
	Sig. (2-tailed)	0,398	0,267	0,037	0,573	0,013	0,020	0,000		0,167	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	-0,015	-0,202	-0,101	0,000	0,030	-0,112	0,053	-0,259	1	0,013
	Sig. (2-tailed)	0,938	0,285	0,594	1,000	0,873	0,555	0,783	0,167		0,948
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kompensasi	Pearson Correlation	0,353	,509**	,644**	0,340	,688**	0,339	,664**	,649**	0,013	1
	Sig. (2-tailed)	0,055	0,004	0,000	0,066	0,000	0,067	0,000	0,000	0,948	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 totalX2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	0,056	0,212	-0,144	0,022	-0,145	0,307	0,024	0,056	0,225
	Sig. (2-tailed)		0,769	0,262	0,447	0,910	0,445	0,099	0,900	0,769	0,233
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	0,056	1	,634**	0,053	,386	-0,123	,515**	0,078	1,000**	,826**
	Sig. (2-tailed)	0,769		0,000	0,783	0,035	0,517	0,004	0,681	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	0,212	,634**	1	-0,259	,382	-0,107	,567**	,422	,634**	,801**
	Sig. (2-tailed)	0,262	0,000		0,167	0,037	0,573	0,001	0,020	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	-0,144	0,053	-0,259	1	-0,101	0,000	0,000	-0,112	0,053	0,048

	Sig. (2-tailed)	0,447	0,783	0,167		0,594	1,000	1,000	0,555	0,783	0,801
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	0,022	,386	,382	-0,101	1	0,122	0,251	-0,003	,386	,541**
	Sig. (2-tailed)	0,910	0,035	0,037	0,594		0,520	0,181	0,986	0,035	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	-0,145	-0,123	-0,107	0,000	0,122	1	0,070	0,248	-0,123	0,161
	Sig. (2-tailed)	0,445	0,517	0,573	1,000	0,520		0,713	0,187	0,517	0,395
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	0,307	,515**	,567**	0,000	0,251	0,070	1	0,191	,515**	,746**
	Sig. (2-tailed)	0,099	0,004	0,001	1,000	0,181	0,713		0,312	0,004	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	0,024	0,078	,422	-0,112	-0,003	0,248	0,191	1	0,078	,399
	Sig. (2-tailed)	0,900	0,681	0,020	0,555	0,986	0,187	0,312		0,681	0,029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	0,056	1,000**	,634**	0,053	,386	-0,123	,515**	0,078	1	,826**
	Sig. (2-tailed)	0,769	0,000	0,000	0,783	0,035	0,517	0,004	0,681		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
motivasi	Pearson Correlation	0,225	,826**	,801**	0,048	,541**	0,161	,746**	,399	,826**	1
	Sig. (2-tailed)	0,233	0,000	0,000	0,801	0,002	0,395	0,000	0,029	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y10 totalY

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlations



### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y10	kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	0,070	0,107	-0,123	0,000	0,122	1,000	0,043	-0,059	0,136	,387
	Sig. (2-tailed)		0,713	0,575	0,517	1,000	0,520	0,000	0,822	0,758	0,472	0,034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	0,070	1	0,164	,515**	0,000	0,251	0,070	,861**	,558**	,368	,757**
	Sig. (2-tailed)	0,713		0,385	0,004	1,000	0,181	0,713	0,000	0,001	0,045	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	0,107	0,164	1	0,165	0,000	0,000	0,107	0,201	0,184	0,320	,414
	Sig. (2-tailed)	0,575	0,385		0,384	1,000	1,000	0,575	0,286	0,331	0,085	0,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	-0,123	,515**	0,165	1	0,053	,386	-0,123	,482**	,969**	,387	,740**
	Sig. (2-tailed)	0,517	0,004	0,384		0,783	0,035	0,517	0,007	0,000	0,035	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	0,000	0,000	0,000	0,053	1	-0,101	0,000	-0,043	0,039	-,543**	0,042
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	1,000	0,783		0,594	1,000	0,823	0,838	0,002	0,826
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	0,122	0,251	0,000	,386	-0,101	1	0,122	0,122	0,345	,387	,509**
	Sig. (2-tailed)	0,520	0,181	1,000	0,035	0,594		0,520	0,522	0,062	0,035	0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	1,000	0,070	0,107	-0,123	0,000	0,122	1	0,043	-0,059	0,136	,387
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,713	0,575	0,517	1,000	0,520		0,822	0,758	0,472	0,034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	0,043	,861**	0,201	,482**	-0,043	0,122	0,043	1	,511**	0,279	,687**
	Sig. (2-tailed)	0,822	0,000	0,286	0,007	0,823	0,522	0,822		0,004	0,135	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	-0,059	,558**	0,184	,969**	0,039	0,345	-0,059	,511**	1	0,352	,764**

	Sig. (2-tailed)	0,758	0,001	0,331	0,000	0,838	0,062	0,758	0,004		0,056	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	0,136	,368	0,320	,387	,543	,387	0,136	0,279	0,352	1	,552
	Sig. (2-tailed)	0,472	0,045	0,085	0,035	0,002	0,035	0,472	0,135	0,056		0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kinerja	Pearson Correlation	,387	,757	,414	,740	0,042	,509	,387	,687	,764	,552	1
	Sig. (2-tailed)	0,034	0,000	0,023	0,000	0,826	0,004	0,034	0,000	0,000	0,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

#### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,594	9

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	31,47	7,844	,079	,631

X1.2	30,73	7,306	,311	,557
X1.3	30,33	6,920	,497	,511
X1.4	30,10	8,093	,163	,592
X1.5	30,17	6,213	,495	,493
X1.6	30,33	8,092	,160	,593
X1.7	30,40	6,593	,494	,502
X1.8	30,73	6,409	,442	,512
X1.9	30,13	9,085	-,141	,641

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,715	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31,87	9,292	,116	,725
X2.2	30,10	6,507	,727	,615
X2.3	30,43	6,254	,669	,623
X2.4	29,83	9,730	-,100	,755
X2.5	30,03	7,964	,378	,693
X2.6	29,80	9,407	-,016	,753
X2.7	29,80	6,855	,612	,642
X2.8	30,03	8,585	,234	,716

X2.9	30,10	6,507	,727	,615
------	-------	-------	------	------

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y10
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,734	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	36,43	9,564	,231	,736
Y.2	36,43	7,633	,636	,668
Y.3	36,63	9,413	,249	,734
Y.4	36,73	7,720	,614	,672
Y.5	36,47	10,740	-,099	,769
Y.6	36,67	8,989	,349	,720
Y.7	36,43	9,564	,231	,736
Y.8	36,37	8,378	,573	,686
Y.9	36,70	7,872	,661	,667
Y10	36,83	8,971	,418	,710