

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PT. TOYOTA
KALLA PALOPO**

**Diajukan oleh :
Iqra Setiawan Ilham
4519012013**



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

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

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Toyota Kalla Palopo

Nama Mahasiswa : Iqra Setiawan Ilham

Stambuk/NIM : 4519012013

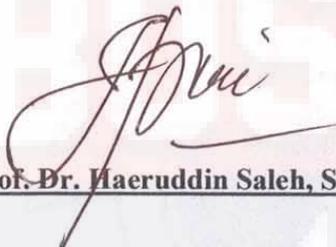
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. Toyota Kalla Palopo

Telah disetujui :

Pembimbing I


Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si.,

Pembimbing II

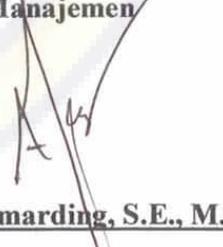

Dr. Seri Suriani, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**


Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar. S.E., M.M

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Ahmad Jumarding, S.E., M.M

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KOERSINILAN SKIRPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Iqra Setiawan Ilham

NIM : 4519012013

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Dalam

Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Toyota Kalla Palopo

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

Demikian pernyataan ini saya buat dala keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 20 Februari 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Iqra Setiawan Ilham

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah swt atas berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “: Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Toyota Kalla Palopo”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan akan kemampuan yang dimiliki penulis, baik dari materi, penulisan, maupun sistematika pembahasannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun guna perbaikan skripsi ini, penulis akan menerima dengan senang hati.

Dalam penyusunan laporan ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan, saran, data, maupun dukungan moril. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si
2. Bapak Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si selaku *Vice Rector for Academic and Student Affairs*
3. Ibu Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si selaku *Vice Rector Resources and Support*.
4. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Ibu Indrayani Nur, S.E., M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis
6. Bapak Ahmad Jumarding SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

7. Bapak Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si selaku Pembimbing I penulis yang telah memberikan bimbingan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Dr. Hj. Darmawati, S.E., M.Si selaku Pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Muhlis Ruslan, S.E.,M.Si dan bapak Ahmad Jumarding, S.E., M.Si selaku dosen penguji atas masukan dan saran yang telah dituangkan setiap semianr
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
11. Kedua orang tua saya dan saudara-saudaraku yang telah mendoakan serta memberikan motivasi baik secara material maupun spiritual.
12. Kepada teman-teman saya Ahmad Raffli, Febrianti, Indrawati, Riska Ulffa Ahyar dll, yang selalu mendukung dalam proses pengerjaan skirpsi dan dalam segala hal.
13. Para Bapak dan Ibu Responden PT Hadji Kalla Cabang Palopo yang bersedia membantu proses pengerjaan skripsi ini.
14. Segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terimakasih atas doa, motivasi dan bantuannya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa laporan ini masih terdapat berbagai kelemahan sehingga

sangat diharapkan saran dan kritikan yang membangun untuk menyempurnakan laporan ini.

Makassar, 10 Februari 2023
Penulis

Iqra Setiawan Ilham



PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. TOYOTA KALLA PALOPO

**Oleh:
Iqra Setiawan Ilham**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

IQRA SETIAWAN ILHAM. 2023. Skripsi. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Toyota Kalla Palopo. (Dibimbing oleh Haeruddin Saleh dan Darmawati).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasikan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Cabang Palopo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuisioner yang disebar kepada 58 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla cabang Palopo. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi 27,4% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi dan, kinerja karyawan

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPENSATION
IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TOYOTA
KALLA PALOPO***

**By :
Iqra Setiawan Ilham**

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Bosowa University***

ABSTRACT

IQRA SETIAWAN ILHAM. 2023. Thesis. The Influence of Work Motivation And Compensation In Improving Employee Performance Pt. Toyota Kalla Palopo. (Supervised by Haeruddin Saleh and Darmawati).

This study aims to examine, analyze and interpret the effect of motivation and compensation on employee performance at PT Hadji Kalla Palopo Branch. This study used a type of research (Explanatory Research) with a quantitative approach. Data were obtained through observation, documentation and questionnaires which were distributed to 58 respondents.

The results of this study indicate that motivation and compensation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Hadji Kalla Palopo branch. Thus the factors that influence employee performance show results with a determination coefficient value of 27.4% meaning that all of the independent variables have a joint relationship.

Keywords: Motivation, Compensation and employee performance

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| PERNYATAAN KOERSINILAN | iv |
| PRAKARTA | v |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Manfaat Penelitian | 5 |
| E. Lingkup Penelitian | 5 |
| F. Sistematika Pembahasan | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| A. Kerangka Teori..... | 7 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2. Kinerja Karyawan | 9 |
| 3. Motivasi..... | 16 |
| 4. Kompensasi | 19 |
| B. Penelitian Terdahulu | 24 |
| C. Kerangka Pikir | 26 |
| 1. Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan | 26 |
| 2. Hubungan Antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan | 26 |
| D. Hipotesis | 27 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 28 |

| | |
|--|-----------|
| A. Jenis Penelitian | 28 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 28 |
| C. Populasi dan Sampel | 28 |
| D. Uji Instrumen Penelitian..... | 29 |
| E. Variabel Penelitian | 30 |
| F. Jenis dan Sumber Data | 31 |
| G. Metode Pengumpulan Data..... | 31 |
| H. Metode Analisis Data..... | 34 |
| I. Definisi Operasional..... | 35 |
| J. Jadwal Penelitian..... | 37 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 38 |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 38 |
| B. Analisis Data Penelitian | 51 |
| 1. Karakteristik Data Responden | 51 |
| 2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian..... | 53 |
| C. Hasil Analisis Data | 57 |
| 1. Uji Instrumen Penelitian | 57 |
| 2. Analisis Regresi Berganda..... | 59 |
| D. Uji Hipotesis..... | 61 |
| 1. Hasil Uji t (Parsial) | 61 |
| 2. Hasil Uji f (Simultan) | 62 |
| E. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 63 |
| 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | 63 |
| 2. Pengaruh Kompensasi Kinerja Karyawan | 65 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 68 |
| A. Kesimpulan..... | 68 |
| B. Saran | 69 |
| DAFTAR PUSTAKA | 70 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------------|--|----|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu..... | 24 |
| Tabel 3.1 | Nilai Ukur Scoring | 33 |
| Tabel 3.2 | Jadwal Penelitian..... | 37 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 51 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 52 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 52 |
| Tabel 4.4 | Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi | 53 |
| Tabel 4.5 | Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi.. | 54 |
| Tabel 4.6 | Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja | 55 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Validasi | 57 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Reabilitasi | 58 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Analisis Regresi Berganda..... | 59 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Koefisien Determinasi | 61 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Parsial (f)..... | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------------|---------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pikir | 26 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi | 43 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1. Kuisoner | 73 |
| Lampiran 2. Tabulasi Data | 77 |
| Lampiran 3. Hasil Output SPSS | 80 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, tingkat persaingan usaha semakin hari mengalami peningkatan. Dengan kondisi seperti saat ini memacu tiap-tiap perusahaan mempertahankan kelangsungan organisasinya. Untuk bertahan pada kondisi persaingan yang tinggi saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang, dalam hal ini kinerja karyawan sangat di perlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Dengan kata lain kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat mengukur sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja kerja karyawan diukur melalui total output yang dihasilkan yang dilakukan pekerjaannya. Karyawan tersebut akan dikatakan produktif apabila

ia mampu menyelesaikan target yang telah ditetapkan didalam perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan agar para karyawannya yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, oleh karena itu diharapkan agar setiap karyawan dapat memiliki sikap disiplin yang tinggi didalam bekerja sehingga produktivitas pun dapat meningkat. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan Kinerja Karyawan, sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan Motivasi di tempat kerja dan Kompensasi kerja.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih Bahagia, sehat, dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar

dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan PT. Toyota Kalla Palopo.

PT. Toyota Kalla Palopo adalah Cabang dari PT. Toyota Kalla Sulawesi Selatan yang merupakan dealer di kota palopo, Layanan yang disediakan oleh perusahaan yaitu Sales, Service, Spareparts, Body, dan Paint. Dengan banyaknya pelayanan yang di sediakan oleh perusahaan karyawan di tuntut untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas tugas yang di berikan oleh pimpinan yang sesuai bidang yang telah di tentukan dan ditetapkan. PT. Toyota Kalla Palopo harus terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya guna memberi kepuasan pada pelanggan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya Motivasi dan Kompensasi Kerja, dimana seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 Wita dan pulang sebelum jam 17.00 Wita itu di sebabkan karna tidak adanya semangat dan rasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya, Hal itu dapat dinilai karna kurangnya motivasi terhadap karyawan dan perusahaan tidak memberikan kompensasi kerja kepada karyawan tersebut, seperti reward ketika dalam sebulan karyawan tersebut tidak pernah izin maupun tidak masuk kerja hal itu

sangat berpengaruh sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Dalam uraian di atas dapat di simpulkan bahwa yang menjadi fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. TOYOTA KALLA PALOPO”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Toyota Kalla Palopo?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Toyota Kalla Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Toyota Kalla Palopo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Toyota Kalla Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat tambahan bagi :

1. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan bagi kantor/instansi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut pada kinerja karyawan.

2. Akademik

Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, bagi pengembangan penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

3. Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan pada instansi.

E. Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian didalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas pada penelitian yang dikaji membahas tentang Motivasi (X_1), dan Kompensasi (X_2), sedangkan Kinerja karyawan ialah variabel terikat yang ada pada penelitian ini.
2. Semua karyawan yang dimiliki PT. Toyota Kalla Palopo adalah objek penelitian yang diteliti.
3. Lokasi penelitian pada PT. Toyota Kalla Palopo berlokasi Jl.Andi Djemma No.137.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, makasecara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian , ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi landasan teori mengenai Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kompensasi dan kinerja karyawan, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, keterkaitan antara variabel, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional, dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tetang gambaran umum perusahaan serta pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisa tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Batjo dan Mahidin (2018:1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompesasian, pengintegrasian, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Menurut Suryani dan John (2019:2) Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan aset yang paling berharga dalam organisasi yaitu orang yang bekerja disana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Handoko dalam suryani dan john (2019:3) Manajemen sumber daya manusia di artikan pula sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Muhdar (2020:16) Manajemen sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dalam

mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Rachmawati dalam Muhdar (2020:20) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengoperasian, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai sebagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto dalam Suryani dan John (2019 : 5 – 7) menyebutkan bahwa kedua fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a) Fungsi Manajerial, di bagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- b) Fungsi Operasional, di bagi menjadi enam aktifitas yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Riniwati (2016:44) menyatakan bahwa fungsi manajemen SDM sama dengan fungsi manajemen secara umum yaitu :

- a) Fungsi Manajerial meliputi perencanaan (Planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing) dan pengendalian (controlling)
- b) Fungsi Operasional, meliputi pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

2. Kinerja Karyawan

a. Defenisi Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk kebersihan perusahaan. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing- masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis ke dalam tugas

pokok beberapa Direktorat Jenderal. Tugas pokok beberapa Direktorat, dan selanjutnya masing-masing dibagi habis oleh beberapa sub Direktorat, kemudian beberapa seksi, dan tugas pokok setiap seksi dilakukan oleh beberapa orang pegawai. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja dimaksud. Dengan demikian, pencapaian sasaran atau kinerja setiap Departemen Pemerintah adalah agregasi atau penjumlahan kinerja semua Direktorat Jenderal.

Demikian juga kinerja setiap Direktorat Jenderal adalah agregasi kinerja semua Direktorat di lingkungan Direktorat Jenderal tersebut. Kinerja setiap Direktorat adalah agregasi dari kinerja semua sub Direktorat di lingkungan Direktorat itu. Kinerja Sub Direktorat adalah penjumlahan agregasi semua Seksi adalah penjumlahan kinerja setiap individu di lingkungan seksi tersebut. Oleh sebab itu, kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu

Menurut Afandi (2018 : 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Muhammad Fahmi (2020 : 15) kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang

dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut.

Menurut Mangkunegara (2018 : 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Noor (2019 : 272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Moeheriono (2019) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkuprawira

(2019) kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Siagian (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan defenisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggung jawabnya, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu.

Menurut (Indrayani, 2005), pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan adalah pendidikan dan latihan untuk memperbaiki kerja seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna mencapai peningkatan kualitas kerja yang diharapkan.

b. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Zaputri (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Efisiensi dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
5. Disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, jujur salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
6. Inisiatif kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang

seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar walau keadaan terasa semakin sulit.

7. Ketelitian tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
8. Kepemimpinan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
9. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Muh. As'ad (2017), meliputi:

1. Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.
2. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja,

keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3. Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
4. Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2019) faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Rivai (2019), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu :

1. Variabel individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penghasilan, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan. Di dalam penelitian Hasibuan (2017) ada juga pendapat Malayu S. P. Hasibuan 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.

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Selain itu kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fitriah.W (2020).

Adapun didalam jurnal penelitian Raka Kumarawati (2017) menurut Rivai menjelaskan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu atau dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan.

Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Sutrisno, 2016). Hal serupa dikemukakan sarjana lainnya, bahwa motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2017). Perusahaan yang berorientasi pada kinerja diharapkan mampu

menciptakan motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan. Tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja dapat diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi (Sari & Aziz, 2019).

Dalam jurnal (Ahmad Jumarding, 2022) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapidengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

b. Indikator Motivasi

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2019: 233), motivasi kerja diukur dengan indicator sebagai berikut:

1. Gaji (salary).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian

petunjukpetunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan (recognition).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

5. Keberhasilan (achievement).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan

menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan, Kurniadi, Fajar (2019)

Menurut Setiawan dan Kartika dewi (2018), kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan

atas penggunaan tenaga kerjanya. Kurniadi, Fajar (2019), mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Pendapat lain juga di kemukakan oleh Andrew E. (2017) Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat Andrew tersebut dapat dikemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Adapun beberapa pendapat lain Menurut Marwansyah (2017) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial. Menurut Hasibuan (2018) kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang

atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami kesulitan dalam replacement, terlebih dalam recruiting.

Menurut Suparyadi (2017) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial.

Dalam jurnal (herminawaty abu bakar, 2022) Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang harus dilakukan perusahaan agar karyawan menjadi makin bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan. Timbal baliknya, pemberian kompensasi itu diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya jika semangat kerja rendah akan merugikan perusahaan dan berdampak pada produktivitas yang rendah.

b. Indikator - Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Dharmawan (2018) sebagai berikut:

1. Tunjangan merupakan komponen kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (gaji, upah, komisi).
2. Insentif bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena sudah mencapai target tertentu atau melakukan dedikasi yang tinggi. Pemberian insentif ini diluar dari gaji pokok yang memang sudah menjadi hak yang harus diperoleh karyawan. Tujuan dari adanya pemberian insentif ini agar para karyawan bisa bekerja lebih maksimal karena mereka merasa hasil usahanya lebih dihargai. Pemberian gaji atau insentif ini juga harus bisa dibedakan, karena walaupun berupa imbalan atau tanda jasa, keduanya mempunyai fungsi dan peran yang jelas berbeda.
3. Penghargaan dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencakup penghargaan finansial seperti upah dan gaji, serta jaminan sosial, penghargaan interpersonal seperti rekognisi atau pengakuan, dan promosi jabatan. Penghargaan Intrinsik adalah bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan, Gibson, Invancevich, dan Donnelly.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dharmawan (2018:75) mengatakan dalam penelitiannya 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 tenaga kerja

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 ke perusahaan banyak (oversuplay) 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).

B. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
Penelitian Terdahulu

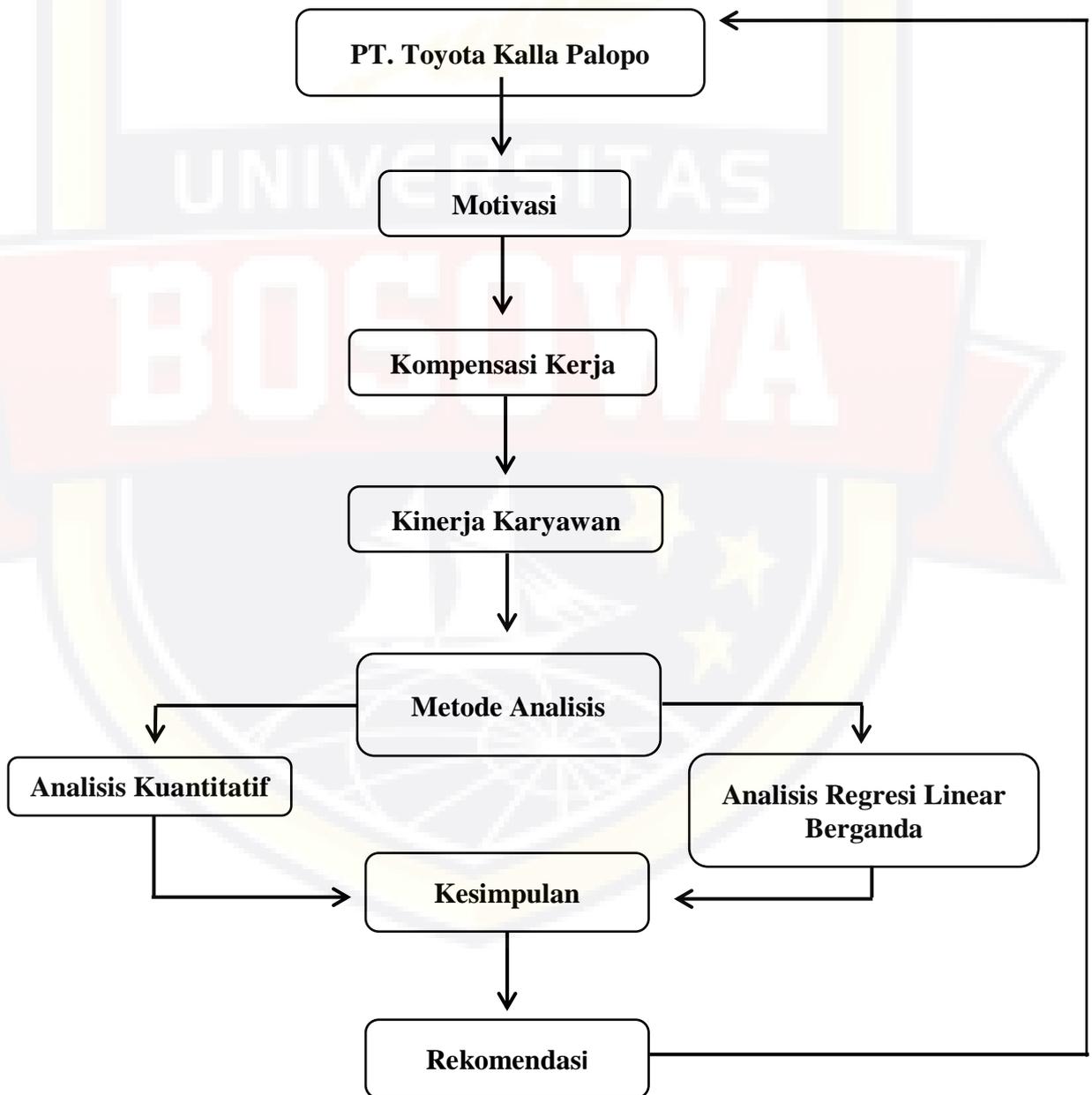
| No. | Nama Peneliti | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|
| 1. | Dahrul Siregal (2019) | X : Motivasi Y : Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan kinerja karyawan di PT. Digitdata Terminal Evolusi |
| 2. | Tanto Wijaya, Franciska Andreani (2015) | X1 : Motivasi X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama |
| 3. | I Gede Adnyana, I | X1 : Motivasi X2 : Lingkungan | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa |

| | | | |
|----|-----------------------|---|---|
| | Wayan Mudiarta (2012) | Kerja X3 : Kompetensi X4 : Kompensasi Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja Karyawan | memperlihatkan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja, Hasil analisis data secara statistik memperlihatkan pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja, Hasil analisis data secara statistik memperlihatkan pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja, Hasil yang positif dan signifikan juga didapatkan pada hubungan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja, Hasil berbeda didapatkan saat menganalisis hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Kantor PU Provinsi Bali. |
| 4. | Astarina (2018) | X1 : Motivasi X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi kerja |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba. |
|--|--|--|---|

C. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Menurut Suryabrata (2018). Penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis yaitu:

1. Diduga bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyota Kalla Palopo.
2. Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyota Kalla Palopo.

BOSOWA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan di bantu program SPSS. Mardalis (2014:26) Penelitian esplanatori atau *explanatory research* adalah penelitian pengujian hipotesis. Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel - variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diolah dengan metode statistika.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Toyota Kalla Palopo, Jalan Andi Djemma No.137 Tompotika, Kecamatan Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pada bulan Januari sampai pertengahan bulan Februari.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan orang, peristiwa, atau apapun yang memiliki karakteristik tertentu, dan sampel merupakan bagian dari populasi yang dikumpulkan dengan beberapa cara, juga dengan karakteristik tertentu, jelas

dan lengkap, dan dianggap mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan total 97 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri. Sampel disebut juga contoh. Nilai hitungan yang diperoleh dari sampel inilah yang disebut dengan statistic.

Menurut Sugiyono (Ningsih, 2019), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Toyota Kalla Palopo, yang berjumlah 56 orang, Seluruh Jabatan Pimpinan tidak diikutsertakan dalam pengambil sampel.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat valid dari suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka yang diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Menurut Priyatno, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka

variabel atau indikator tersebut valid, jika signifikansi $\geq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana satu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$

E. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Sugiyono (2018:39) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi(X_1) dan, Kompensasi(X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Sugiyono (2018:39) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data Kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.
- b. Data Kualitatif adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. Oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan *kualitas* dari suatu objek atau fenomena.

2. Sumber Data

1. Data primer Data yang didapat peneliti secara langsung dari tangan pertama yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Toyota Kalla Palopo.
2. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

G. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengelola data yang baik dan akurat maka dipergunakan beberapa metode, yaitu :

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Bentuk penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan makna yang diberikan oleh anggota masyarakat pada perilaku dan kenyataan sekitar. Metode ini digunakan ketika metode survey ataupun eksperimen dirasakan tidak praktis, atau ketika di lapangan penelitian masih terbentang demikian luasnya. Sehingga jenis penelitian ini dilakukan secara langsung dilapangan dengan tujuan untuk menemukan masalah yang bersifat mendalam kemudian dapat dirpecahkan.

a) Wawancara (Interview)

Teknik ini dilakukan dengan memperoleh data dan informasi langsung dari responden mengenai permasalahan yang dikaji melalui wawancara. Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui hubungan dengan sumber data, melalui tanya jawab guna mendapatkan informasi yang diperlukan. Interview ini dilakukan mendalam namun, susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Toyota Kalla Palopo.

b) Kuesioner

Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan yang dibuat peneliti kemudian disebarakan secara manual untuk di isi oleh staff terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Kuesioner digunakan

untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Toyota Kalla Palopo.

Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan datanya menggunakan konsep skala Likert. Model ini dikembangkan oleh Rensis Likert, pada model ini lebih banyak digunakan untuk penelitian psikologi (moral), sikap dan lain sebagainya. Pada skala Likert ini responden akan menjawab pernyataan-pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti dengan memberikan tanda silang. Dari jawaban responden kemudian diberikan skor nilai. Pemberian bobot atau skor disusun dengan bertingkat yang konsisten.

Dalam penelitian ini terdapat 5 tipe point jawaban yang diberikan. Penilaian diukur scoring berdasarkan skala Likert.

Tabel 3.1
Nilai Ukur Scoring

| Jawaban | Nilai |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

2. Penelitian Kepustakaan

Merupakan pengumpulan data yang dilakukan dalam mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah, jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

H. Metode Analisis Data

1. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (Pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t. Berikut merupakan cara menentukan signifikan atau tidaknya hasil penelitian :

- 1) Nilai t -hitung $>$ t -tabel T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada tabel *coefficient* dengan nama t), sedangkan t table diperoleh hanya dengan melihat nilai pada tabel t .
- 2) Nilai signifikan harus $<$ derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05). Nilai signifikan dapat diperoleh melalui uji manual maupun hasil pengolahan SPSS (pada tabel *coefficient* dengan *sign*).

b. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima, artinya tidak ada

pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji F juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya $< 5\%$ (0.005) maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $> 5\%$, maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji Regresi Berganda

Didalam penelitian ini digunakan metode analisis yaitu regresi berganda, regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Secara matematis model analisis regresi linear sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

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

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta b_i

b_i = Koefisien Regresi ($i = 1,2,3,$)

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi Kerja

e = Standar error (tingkat kesalahan)

I. Defenisi Oprasional

1. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kinerja Karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggung jawabnya, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu.
3. 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.
4. Kompensasi Kerja merupakan semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a) Karakteristik Pengelolaan Perusahaan

a. Sejarah Singkat PT Hadji Kalla

Awal berdirinya PT Hadji Kalla bergerak di bidang perdagangan barang-barang kebutuhan sehari-hari, hasil bumi dan bahan bangunan di Kota Watampone dan Makassar. Dengan dikeluarkan akte notaris pertanggal 8 Oktober 1952 No. 31 oleh Meester Jan Philippus De Korte, yang bertindak sebagai pengganti Bruno Ernst Dirstz, berdasarkan Bisluit Menteri Djustisi tertanggal 8 Oktober 1950 No. Jp.21/29/16, perusahaan PT Hadji Kallar esmi berdiri di Makassar dengan modal pertama sebesar Rp 2.500.000 yang terpecah menjadi 2.500 lembar saham, yang masing-masing bernilai Rp.1.000. Naskah pendirian tersebut kemudian diperbaiki dengan akte No. 36 tanggal 16 Maret 1953 oleh notaris yang sama. Sebagai pengesahan pemerintah Menteri Kehakiman RI mengeluarkan surat No.Y.A.5/28/4 tertanggal 27 Maret 1953. dengan kedua kelengkapan inilah PT Hadji Kalla memulai aktivitasnya.

Selanjutnya, pada tahun 60-an perusahaan ini berkembang menjadi perusahaan perdagangan umum yang meliputi perdagangan ban mobil, sepeda dan alat-alat tenun. Perkembangan ini berjalan terus hingga pada tahun 1964, di mana perusahaan ini memulai perdagangan kendaraan bermotor

bermerek Toyota Astra. Pada tahun 1968, perusahaan ini pula menangani penjualan merek Daihatsu.

Tahun 1973 menjadikan perusahaan ini sebagai dealer PT Toyota Astra Motor (TAM) dan mengkhususkan diri pada penjualan kendaraan bermotor. Sedangkan daerah pemasarannya meliputi daerah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara.

Sesuai dengan perkembangan perusahaan pada tanggal 18 Agustus 1975, diadakan perubahan tujuan perusahaan (pasal 12), susunan pemegang saham (pasal 20), dan anggaran dasar perseroan dengan demikian kegiatan-kegiatan perusahaan bertambah luas menjadi:

- 1) Melakukan usaha-usaha di bidang perdagangan umum, terutama berdagang hasil bumi, hasil hutan, hasil laut dan industri, secara lokal, dan antar pulau serta ekspor impor.
- 2) Melakukan usaha-usaha di bidang leveransir umum, dealer, distributor, komisaris, dan keagenan.
- 3) Melakukan usaha-usaha di bidang pengangkutan darat, laut, dan usaha pem- bengkelan (service station).
- 4) Melakukan usaha-usaha pertambangan.
- 5) Melakukan usaha industri percetakan dan penjilakan
- 6) Melakukan usaha travel biro, perhotelan, pariwisata dan menjadi agen perwakilan dari perusahaan penerbangan dalam dan luar negeri.
- 7) Melakukan usaha-usaha eksploitasi hutan, pengolahan kayu,

pertanian, per-kebunan, perikanan darat/laut.

- 8) Melakukan usaha biro konsultasi bangunan, teknik dan elektro.
- 9) Melakukan biro konsultasi dan pelaksanaan proyek-proyek pemerintah mau pun swasta dan melakukan usaha pemborongan bangunan, jalan irigasi, bendungan, saluran air, pintu air dermaga, lapangan terbang, pekerjaan teknik dan elektro.
- 10) Dan beberapa usaha lainnya yang tidak dilarang dan dapat menguntungkan perusahaan dalam pengertian yang seluas-luasnya.

Bulan September 1982, perusahaan menjalani perubahan modal anggaran dasar, susunan organisasi dan perubahan pucuk pimpinan. Perubahan ini merupakan pelebaran dari sayap perusahaan melalui beberapa anak perusahaan. Sedangkan PT Hadji Kalla mengkonsentrasikan kegiatannya di bidang keagenan dan dealer. PT Hadji Kalla untuk memasarkan beberapa jenis barang dagangan seperti:

- 1) Kendaraan merek Toyota dan suku cadangnya;
- 2) Alat/mesin pertanian merek kubota; dan
- 3) Bahan-bahan pelumar dan handling aspal dari Pertamina.

Penyebaran atas pemasaran barang-barang tersebut dilakukan melalui beberapa kantor cabang dan perwakilan di beberapa ibukota provinsi dan kabupaten adalah sebagai berikut: Cabang Jakarta, Cabang Makassar, Cabang Kendari, Cabang Kolaka, Cabang Palu, Cabang Parepare, Perwakilan Sidrap, Perwakilan Soppeng, Perwakilan Polmas, Perwakilan Palopo, Perwakilan Bulukumba, Perwakilan Sengkang,

Perwakilan Poso. Kesemua unit di atas bergabung dalam naungan Hadji Kalla Group, dan sejak tahun 1990, Drs. H. M. Yusuf Kalla bertindak sebagai Direktur Utama yang membawahi semua unit usaha yang ada dalam lingkungan PT HADJI KALLA.

b. Visi dan Misi PT Hadji Kalla

Visi :

“Menjadi perusahaan otomotif yang paling sukses dan dihormati di kawasan Asia Tenggara dengan memberikan pengalaman terbaik dalam kepemilikan kendaraan.”

Misi :

- 1) Secara berkesinambungan menyediakan produk dan jasa yang berkualitas tinggi serta memenuhi kebutuhan pelanggan melalui program pemasaran yang terbaik.
- 2) Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan pelanggan.
- 3) Memperkuat kolaborasi dengan produsen, dealer utama dan dealer-dealer melalui komunikasi dan kerjasama yang lebih baik.
- 4) Untuk mengembangkan operasi perusahaan yang sehat dalam segala aspek, misalnya pemenuhan peraturan, lingkungan dan lain-lain.

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Hadji Kalla.

Dengan berkembangnya suatu perusahaan, maka ruang lingkup kegiatan perusahaan semakin luas dan semakin rumit, hal ini menyebabkan seseorang

tidak mampu lagi melaksanakan sendiri seluruh kegiatan didalam perusahaan, maka itu diperlukan pembagian tugas dan wewenang dari anggota-anggota organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keefektifan manajemen per-usahaan, maka perusahaan sehat sangatlah diperlukan untuk memaksimalkan potensi sumber daya yang dimiliki serta mendorong pertumbuhan kerja kearah produktivitas yang tinggi.

Setiap perusahaan idealnya mempunyai struktur organisasi formal dimana didalamnya terlibat orang-orang serta sumber-sumber untuk melaksanakan rencana dan mencapai tujuan secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan tersebut diatas perusahaan PT Hadji Kalla dalam kegiatan operasionalnya memakai struktur organisasi yang berbentuk lini dan staf.

Pejabat lini terdiri dari manajer divisi Toyota, Manajer divisi keuangan, manajer divisi perdagangan umum serta manajer administrasi umum dan per-sonalia pejabat staf yang terdiri dari bagian perencanaan perusahaan dan pengawas-an intern (corporate planning and internal) serta sekretaris perusahaan. Di samping itu, tiap-tiap divisi dilengkapi masing-masing bagian yaitu:

- 1) Divisi Toyota terdiri dari tiga bagian masing-masing:
 - a) Tz oyota sales
 - b) Toyota service
 - c) Toyota parts (suku cadang)
- 2) Divisi keuangan terdiri atas bagian:
 - a) Bagian keuangan

- b) Pembukuan dan akuntansi
 - c) Pengawasan dan analisa.
- 3) Divisi perdagangan umum dan alat-alat pertanian dan kontruksi

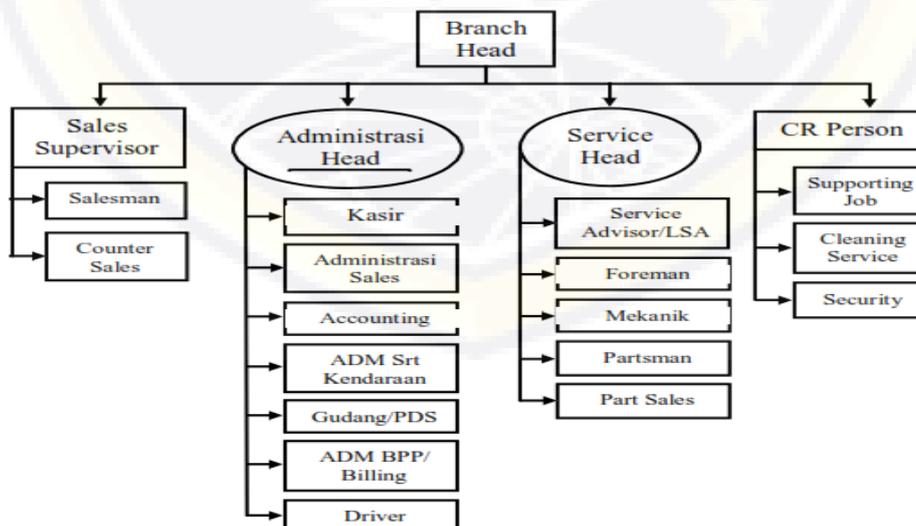
meliputi:

- a) Perdagangan umum
 - b) Alat-alat pertanian dan kontruksi
 - c) Ekspor/impor.
- 4) Divisi administrasi umum dan personalia terdiri dari:
- a) Administrasi
 - b) Personalia
 - c) Rumah tangga.
- 5) Divisi kredit meliputi:

- a) Pengolahan piutang perusahaan
- b) Penagihan.

Adapun kewajiban, wewenang, tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian tersebut adalah sebagai berikut:

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
PT HADJI KALLA CABANG PALOPO



Sumber: PT Hadji Kalla Cabang Palopo, 2023

1) Direktur utama

- a) Memimpin dan menentukan kebijakan tata tertib perusahaan
- b) Mengurus dan menjaga perusahaan, menerapkan tata tertib serta menjalankan perusahaan.
- c) Mengusahakan hubungan baik antara perusahaan dengan pemerintah serta masyarakat setempat.
- d) Mengusahakan rencana anggaran pendapatan dan belanja tahunan perusahaan.
- e) Membuat kebijaksanaan perusahaan mengenai pemasaran dan penjualan mobil yang akan dijual.
- f) Direktur sebagai kuasa usaha yang mengurus dan menjaga perusahaan lain-lain tugas direktur utama apabila tidak ada ditempat.
- g) Perencanaan perusahaan dan pengawasan intern (corporate planning and internal audit)

2) Perencanaan perusahaan dan pengawasan intern (corporate planning and internal audit)

- a) Membantu manajemen dalam penentuan standard dan keinginan untuk mengukur ketepatan dari rencana kegiatan.
- b) Membantu manajemen dan divisi lain dalam perencanaan keuangan
- c) Membantu manajemen dalam mengembangkan pasar.
- d) Membantu manajemen dalam penentuan tujuan dan sasaran

perusahaan dalam memperbaiki kondisi perusahaan.

e) Menilai dan meninjau system internal control dan melindungi harta milik perusahaan.

f) Memimpin dan mengadakan pemeriksaan (audit) secara sistematis melaporkan kesimpulan dan rekomendasi kepada manajemen (direksi)

3) Sekretaris perusahaan

a) Bertanggung jawab atas segala sesuatu izin yang menyangkut perusahaan

b) Mengambil alih semua pekerjaan yang tidak dikerjakan perusahaan lain

c) Menginformasikan kepada direksi tentang waktu undangan pertemuan, seminar, diskusi, dan lain baik intern maupun ekstern.

4) Manajer Divisi Toyota

a) Perencanaan: (a) Pemasaran dan penjualan, forecast dan order kendaraan; dan (b) Promosi, distribusi dan alokasi jata

b) Kordinasi: (a) Tata hubungan horisontal (intern) dan vertical cabang dan perwakilan; (b) Keluar dengan semua instansi pemerintah, perorangan, bank dan lain-lain; dan (c) Prospek antar dealer.

c) Administrasi: (a) Surat menyurat, telex, faks; (b) Registrasi umum, arsip, agenda; (c) Administrasi hubungan antar cabang,

d) Kualitas, gudang dan control: (a) Perlengkapan, penyerahan dan

peng- ecekan jumlah alat-alat dan kendaraan, daftar kendaraan yang siap; (b) Hambatan penyerahaan; dan (c) Pengawasan umum kendaraan ekspor, ekspor perkapalan, ekspor karoseri Jakarta, Surabaya dan Makassar.

- e) Marketing analisis: (a) Perkembangan pasar secara umum; dan (b) Supply and demand.

Divisi toyota membawahi toyota sales, service, spare part serta koordinator cabang dan perwakilan sebagai bagian dari divisi toyota, toyota service dengan maksud dan tujuan:

- 1) Memberikan perawatan professional dan pelayanan perbaikan untuk ke-selamatan dan kenyamanan pelanggan sejak mereka membeli kendaraan barunya hingga pembelian berikutnya.
- 2) Memastikan keuntungan yang stabil pada bengkelnya melalui penjualan, perbaikan dan perawatan, suku cadang, aksesoris, dan minyak pelumas.
- 3) Memperoleh informasi paling actual mengenai masalah proyek dan tehnik melalui perbaikan dan perawatan serta memberikan saran kepada distributor.

Adapun tugas masing-masing seksi dari toyota service atau departemen service yang terdapat pada struktur organisasi adalah sebagai berikut adalah:

- 1) Manajer service. Yang mengkoordinasi service secara umum untuk cabang dan perwakilan, garis besar dan tanggung jawabnya adalah:

- a) Rencana: (a) Pemasaran dan penjualan serta order kendaraan; dan (b) Pengolahan oleh sasaran.
 - b) Manajemen harian: (a) Operasi harian, (b) Jaminan, dan (c) Informasi kendaraan
 - c) Peningkatan kerja. Pengembangan sumber daya manusia (pemecahan masalah), yang ketiganya bertujuan pada penetapan penyempurnaan standar operasi
- 2) Manajer bengkel, yang bertanggung jawab akan kelancaran operasional bengkel dengan membawahi administrasi dan tehnik.
 - 3) Seksi training. Mengkoordinasi pelatihan-pelatihan dalam rangka meningkatkan ketrampilan teknisi (mekanik) dan rekrutmen.
 - 4) Seksi keuangan yang mengatur dan bertanggung jawab untuk keuangan operasinal
 - 5) Koordinasi sales advisor (koor-AS). Untuk mengatur para sales advisor, maka diperlukan seorang coordinator yang bertugas:
 - a) Menjadi sa khusus kendaraan diesel dan intern;
 - b) Mengkoordinasikan pemerataan pembagian kerja diantara sales advisor;
 - c) Sebagai kepala regu menggantikan sales advisor (sa) yang berhalangan;
 - d) Mengefisienkan penggunaan auto lift dilapangan;
 - e) Mengevaluasi laporan aktivitas service plus dan washing; dan
 - f) Mendiskusikan permasalahan tehnik.

- 6) Verifikasi. Fungsinya adalah memeriksa dan mencatat pembayaran/pekerjaan luaran kas.
- 7) Administrasi teknik. Administrasi yang mengkoordinasikan pergantian peralatan yang masih dalam masa garansi, dan tugas lainnya antara lain adalah surat menyurat dengan PT. TAM dalam hal warranty, informasi teknik, permintaan part.
- 8) Service Advisor (SA). Fungsi utama SA adalah berhubungan langsung dengan pelanggan dengan kata lain menjadi penghubung antar bengkel dengan pelanggan. Adapun tugasnya adalah:
 - a) Menerima pelanggan dan mengidentifikasi kendaraan;
 - b) Setelah gangguan dianalisa, lalu meminta pertimbangan pada pelanggan dan memberi tahu isi pekerjaan yang akan dilakukan;
 - c) Mengintruksikan pada mekanik untuk mengadakan perbaikan sesuai diagnosa awal;
 - d) Memberi tahu pelanggan bila ada alat harus diganti; dan
 - e) Setelah service, SA menyerahkan kembali kendaraan pada pelanggan
- 9) Kasir. Fungsinya adalah sebagai berikut:
 - a) Menerima dan mencatat semua pembayaran;
 - b) Membuat persetujuan pembayaran/kredit cicilan;
 - c) Mempersiapkan setoran uang harian ke kantor pusat;

- d) Mempersiapkan laporan penerimaan harian ke bagian pembukuan dan kantor pusat;
 - e) Menandatangani kuitansi;
 - f) Memberi izin keluar kendaraan;
 - g) Membuat bukti pengeluaran kas.
- 10) Administrasi keuangan/ pembukuan, fungsinya adalah:
- a) Mencatat/ mem-bukukan transaksi mutasi keuangan;
 - b) Membuat laporan keuangan; dan
 - c) Menyimpan data/dokumen keuangan
- 11) Billing, Fungsinya adalah:
- a) Merawat arsip kartu servis pelanggan;
 - b) Menangani surat-menyurat penawaran dari kepala bengkel;
 - c) Membuat kuitansi service dan pajak;
 - d) Membuat faktur perkiraan harga yang berkaitan dengan service advisor; dan
 - e) Mempersiapkan/mengetik laporan penjualan dan harian
- 12) Penagihan. Bagian ini mengolala bagian penagihan atas piutang untuk ke- tertiban pembayaran pelanggan dengan tanggung jawab utama sebagai berikut:
- a) Melakukan rencana penagihan yang sistematis dan efisien;
 - b) Melakukan penagihan pada pelanggan lama maupun baru; dan
 - c) Menjamin penagihan yang dihasilkan sesuai prosedur.
- 13) Personalialia/administrasi umum, Fungsinya adalah:

- a) Absensi karyawan;
 - b) Surat pengantar berobat karyawan;
 - c) Membuat daftar lembur;
 - d) Membuat daftar insentif;
 - e) Membuat surat cuti, izin, sakit; dan
 - f) Surat menyurat.
- 14) Administrasi pembelian, Fungsinya adalah:
- a) Membuat order pembelian barang sesuai kebutuhan;
 - b) Mengadakan pemeriksaan fisik terhadap barang yang masuk apakah order sesuai dengan order;
 - c) Membuat bukti penerimaan;
 - d) Mengisi kartu atok;
 - e) Membuat supply slip; dan
 - f) Membuat laporan pemakaian.
- 15) Material gudang body repir. Fungsinya adalah mengatur agar persediaan bahan untuk bagian B/R tetap ada demi lancarnya aktivitas
- 16) Administrasi gudang tools/material, Fungsi adalah: (1) Mengelola SSS yang dipinjam dan pengembaliannya ke gudang; (2) Melayani pengambilan material yang terjual pada pelanggan; dan (3) Keamanan dan kelengkapan SST dan bahan material.

B. Analisis Data Penelitian

1. Karakteristik Data Responden

Karakteristik deskripsi responden merupakan suatu bentuk gambaran dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi dan Kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palopo. Menurut data yang telah terkumpul dari 56 kuisioner yang disebar ke 56 responden penelitian, maka diperoleh informasi.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

| NO | Jenis Kelamin | Responden | |
|----|---------------|-----------|-------------|
| | | Jumlah | Presentase% |
| 1 | Laki-Laki | 40 | 71% |
| 2 | Perempuan | 16 | 29% |
| | Jumlah | 56 | 100% |

Sumber : Data diolah 2023

Tabel diatas dapat diuraikan bahwa dari 56 responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 40 orang atau 71% dan sisanya adalah responden dengan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 16 Orang atau 29%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden

yang berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada PT Hadji Kalla Cabang Palopo.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
PENDIDIKAN TERAKHIR

| NO | Pendidikan Terakhir | Responden | |
|--------|---------------------|-----------|--------------|
| | | Jumlah | Presentase % |
| 1 | SMA/SMK/MA | 25 | 45% |
| 2 | S1 | 28 | 50% |
| 3 | S2 | 3 | 5% |
| Jumlah | | 56 | 100 % |

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari kategori tingkat pendidikan sebanyak 25 orang atau 45% yang berpendidikan SMA atau Sederajat, sebanyak 28 orang atau 50% yang berpendidikan S1 dan sebanyak 3 orang atau 5% yang berpendidikan S2.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Karakteristik responden berdasarkan Usia dapat diuraikan pada tabel berikut

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

| NO | Pendidikan Terakhir | Responden | |
|--------|---------------------|-----------|--------------|
| | | Jumlah | Presentase % |
| 1 | 21-30 | 39 | 70 % |
| 2 | 31-40 | 11 | 20 % |
| 3 | 41-50 | 5 | 9 % |
| 4 | 50< | 1 | 1 % |
| Jumlah | | 56 | 100 % |

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui untuk umur responden terbanyak adalah umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau 70% hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Hadji Kalla Cabang Palopo sebagian besar berusia muda dan merupakan umur yang sangat produktif. Untuk urutan kedua diikuti dengan usia responden 31- 40 tahun sebanyak 11 orang atau 20%. Untuk urutan ketiga adalah umur 41-50 tahun sebanyak 5 orang atau 9% dan urutan selanjutnya 50< tahun sebanyak 1 orang atau 1%.

2. Tanggapan Responden

a) Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (X1)

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel Motivasi (X1) sebagai berikut:

TABEL 4.4
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL MOTIVASI (X₁)

| Indikator | Skor tanggapan responden | | | | | | | | | | Total |
|---|--------------------------|---|----|---|----|-----|----|------|----|------|-------|
| | STS | | TS | | KS | | S | | SS | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya | - | - | - | - | - | - | 28 | 50,0 | 28 | 50,0 | 56 |
| Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat | - | - | - | - | - | - | 31 | 55,4 | 25 | 44,6 | 56 |
| Saya peduli dan tertarik dengan tugas- tugas yang diberikan kepada saya | - | - | - | - | - | - | 30 | 53,6 | 26 | 46,4 | 56 |
| Saya mau melakukan | - | - | - | - | 1 | 1,8 | 28 | 50,0 | 27 | 48,2 | 56 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|----|-----|------|-----|------|------------|--|
| pekerjaan ini hanya karena komisi | | | | | | | | | | | | |
| Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan | - | - | - | - | - | - | 28 | 50,0 | 28 | 50,0 | 56 | |
| Total Skor | | | | | 1 | 1% | 145 | 52% | 134 | 47% | 280 | |

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 26.0

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X1) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 145 skor, kemudian jumlah skor yang menjawab sangat setuju sebanyak 134 skor dan jumlah skor yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 skor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel Motivasi (X1) didominasi jawaban setuju dimana skor nilainya sebanyak 145.

b) Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi (X2)

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel Kompensasi (X2) sebagai berikut:

TABEL 4.5
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL KOMPENSASI (X₂)

| Indikator | Skor tanggapan responden | | | | | | | | | | Total |
|---|--------------------------|---|----|---|----|-----|----|------|----|------|-------|
| | STS | | TS | | KS | | S | | SS | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Tunjangan operational yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan | - | - | - | - | 1 | 1,8 | 30 | 53,6 | 25 | 44,6 | 56 |
| Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai | - | - | - | - | 1 | 1,8 | 29 | 51,8 | 26 | 46,4 | 56 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|-----|-----|------|-----|------|------------|
| Tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai | - | - | - | - | 2 | 3,6 | 27 | 48,2 | 27 | 48,2 | 56 |
| Pemberian insentif telah dilakukan secara adil | - | - | - | - | 1 | 1,8 | 19 | 33,9 | 36 | 64,3 | 56 |
| Karyawan diberi penghargaan pujian atas prestasi kerjanya | - | - | - | - | 1 | 1,8 | 24 | 42,9 | 31 | 55,4 | 56 |
| Karyawan mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya | - | - | - | - | - | - | 33 | 58,9 | 23 | 41,1 | 56 |
| Total Skor | - | - | - | - | 6 | 2% | 162 | 48% | 167 | 50% | 335 |

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 26.0

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X2) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab sangat setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 167 skor, kemudian jumlah skor yang menjawab setuju sebanyak 162 skor dan jumlah skor yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 skor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel Kompensasi (X2) didominasi jawaban sangat setuju dimana skor nilainya sebanyak 167.

c) **Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

TABEL 4.6
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

| Indikator | Skor tanggapan responden | | | | | Total |
|-----------|--------------------------|----|----|---|----|-------|
| | STS | TS | KS | S | SS | |
| | | | | | | |

| | F | % | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|
| Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan | - | - | 1 | 1,8 | 1 | 1,8 | 22 | 39,3 | 32 | 47,1 | 56 |
| Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu | - | - | 1 | 1,8 | 1 | 1,8 | 26 | 46,4 | 28 | 50,0 | 56 |
| Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan | - | - | - | - | 1 | 1,8 | 24 | 42,9 | 31 | 55,4 | 56 |
| Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu | - | - | - | - | - | - | 28 | 50,0 | 28 | 50,0 | 56 |
| Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | - | - | - | - | 1 | 1,8 | 30 | 53,6 | 25 | 44,6 | 56 |
| Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan | - | - | - | - | - | - | 28 | 50,0 | 28 | 50,0 | 56 |
| Total Skor | - | - | 2 | 1% | 4 | 2% | 158 | 47% | 172 | 50% | 336 |

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 26.0

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab sangat setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 172 skor, kemudian jumlah skor yang menjawab setuju sebanyak 154 skor dan jumlah skor yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 skor dan juga skor tidak setuju sebanyak 2 skor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) didominasi jawaban sangat setuju dimana skor nilainya sebanyak 172.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018).

TABEL 4.7
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

| Variabel /Indikator | r- hitung | r-table df=n-2 df= 54 | Keterangan |
|--------------------------------|-----------|-----------------------|--------------|
| Motivasi (X1) | | | |
| X ₁ .P ₁ | 0.706 | 0.222 | Valid |
| X ₁ .P ₂ | 0.457 | 0.222 | Valid |
| X ₁ .P ₃ | 0.702 | 0.222 | Valid |
| X ₁ .P ₄ | 0.592 | 0.222 | Valid |
| X ₁ .P ₅ | 0.591 | 0.222 | Valid |
| Kompensasi (X2) | | | |
| X ₁ .P ₁ | 0.567 | 0.222 | Valid |
| X ₁ .P ₂ | 0.656 | 0.222 | Valid |
| X ₁ .P ₃ | 0.652 | 0.222 | Valid |
| X ₁ .P ₄ | 0.618 | 0.222 | Valid |
| X ₁ .P ₅ | 0.575 | 0.222 | Valid |
| X ₁ .P ₆ | 0.473 | 0.222 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | | | |
| Y ₁ .P ₁ | 0.765 | 0.222 | Valid |
| Y ₁ .P ₂ | 0.797 | 0.222 | Valid |
| Y ₁ .P ₃ | 0.262 | 0.222 | Valid |
| Y ₁ .P ₄ | 0.255 | 0.222 | Valid |
| Y ₁ .P ₅ | 0.537 | 0.222 | Valid |
| Y ₁ .P ₆ | 0.298 | 0.222 | Valid |

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 26.0

Berdasarkan tabel diatas nilai korelasi untuk item-item dengan skor totalnya dibandingkan dengan nilai r tabel dengan signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n) = 56 - 2 = 54$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,222, hasil analisis valididitas pada variable independen dan dependen semua total item diatas lebih besar dari r tabel sehinggann dapat dikatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Realibilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Realibilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan. Reliable artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan (Digdowiseiso 2017:69). Instrumen penelitian dapat dikatakan handal atau reliable jika memiliki kofisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *cronbach alpha*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap pengaruh Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut :

TABEL 4.8
HASIL UJI RELIABILITAS
RELIABILITY STATISTIC

| Variabel | Jumlah Item | Cronbach's Alpha | >0,06 | Keterangan |
|------------------|-------------|------------------|-------|------------|
| Motivasi | 5 | 0,677 | 0,06 | Realible |
| Kompensasi | 6 | 0,628 | 0,06 | Realible |
| Kinerja Karyawan | 6 | 0,413 | 0,06 | Realible |

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 26.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel baik pengaruh Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)

memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ke tiga variabel tersebut sudah reliabel atau reliabilitasnya baik.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh Motivasi (X1), Kompensasi (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Hadji Kalla Cabang Palopo secara parsial dan simultan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat di tabel sebagai berikut:

TABEL 4.9
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | | 1 | (Constant) | 13.272 | | |
| | Motivasi | .083 | .137 | .076 | .778 | .044 |
| | Kompensasi | .439 | .113 | .491 | 3.893 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 26.0

Dari tabel di atas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 13.272 + 0,083X_1 + 0,439X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, didapatkan:

(a) = 13.272 adalah konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2).

b_1 = merupakan nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,083 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja fisik maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,083 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

b_2 = merupakan nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,439 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja fisik maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,439 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Kompensasi sebesar 0,439 dan variabel Motivasi sebesar 0,083 memiliki nilai paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel Kompensasi pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (Motivasi, Kompensasi, dan kinerja karyawan) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut:

TABEL 4.10
KOEFISIEN DETERMINASI

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .524 ^a | .274 | .247 | 1.46939 |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi | | | | |

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 26.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,274 Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 27,4% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 72,6% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti Hipotesis diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti Hipotesis ditolak. Merujuk dari tabel 4.9 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Pengujian pengaruh variabel Motivasi terhadap kinerja Karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 0,778 dan t_{tabel} sebesar 0,6790 dengan nilai signifikan sebesar 0,044. Nilai t lebih

besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengujian pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja Karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 3,893 dan t tabel sebesar 0,6790 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji f (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Hipotesis diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji F juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya $< 5\%$ (0.005) maka variabel independen secara simultan

berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $> 5\%$, maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

TABEL 4.11
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 43.282 | 2 | 21.641 | 10.023 | .000 ^b |
| | Residual | 114.432 | 53 | 2.159 | | |
| | Total | 157.714 | 55 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi | | | | | | |

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 26.0

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi (X1), Kompensasi (X2), berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig $0,000^b < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1, X2 secara simultan terhadap variabel Y.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Cabang Palopo. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang berarti

dorongan atau yang menggerakkan. Di dalam penelitian Hasibuan (2017) ada juga pendapat Malayu S. P. Hasibuan 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.

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Cabang Palopo. Dilihat dari nilai t_{hitung} dalam variabel Motivasi (X_1) t_{hitung} (0,778) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (0,6790) dengan tingkat signifikan 0,044 sehingga Hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel Motivasi yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan setuju.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dahrul Siregal (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Para Medis Instalasi Rawat Inap RSUD DR. Tjitrowardojo Purworejo. yang menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Para Medis Instalasi Rawat Inap RSUD DR. Tjitrowardojo Purworejo.

Begitu juga dengan hasil penelitian Astarina (2018) dengan judul pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba. yang menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba.

Hal ini juga sejalan pada penelitian yang dilakukan oleh I Gede Adnyana, I Wayan Mudiarta (2012) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di lingkungan Kantor PU Provinsi Bali. Yang menjelaskan Penelitian ini menunjukkan bahwa memperlihatkan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja, Hasil analisis data secara statistik memperlihatkan pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja, Hasil analisis data secara statistik memperlihatkan pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja, Hasil yang positif dan signifikan juga didapatkan pada hubungan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja, Hasil berbeda didapatkan saat menganalisis hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Kantor PU Provinsi Bali.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kurniadi, Fajar (2019) Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia

berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan.

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Cabang Palopo. Dilihat dari nilai t_{hitung} dalam variabel Kompensasi (X_2) t_{hitung} (3,893) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (0,6790) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga Hipotesis kedua dapat diterima. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel Kompensasi yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanto Wijaya, Franciska Andreani (2015) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. yang menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan Yuli Suwati (2013) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas hijau samarinda dengan hasil menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas hijau samarinda menyarankan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat pada waktunya supaya kepercayaan

karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal Ini juga sejalan dengan penelitian Usman Fauzi (2014) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo trakindo utama menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik. Sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan harapan dapat menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya nanti perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT Hadji Kalla Cabang Palopo mendapat respon yang sangat baik mengenai judul yang diangkat, Variabel Motivasi (X1) pada proses penelitian yang dilakukan mendapat jawaban paling dominan adalah setuju dengan total skor 145 atau 52% dari kuisioner yang dibagikan sebanyak 56 hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut bisa dibuktikan dari hasil analisis data pada bab sebelumnya.
2. Pada Variabel Kompensasi (X2) hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT Hadji Kalla Cabang Palopo mendapat respon yang sangat baik mengenai judul yang diangkat, Variabel Kompensasi (X2) pada proses penelitian yang dilakukan mendapat jawaban paling dominan adalah sangat setuju dengan total skor 167 atau 50% dari kuisioner yang dibagikan sebanyak 56 hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut bisa dibuktikan dari hasil analisis data pada bab sebelumnya.

Kedua variabel bebas yaitu Motivasi dan Kompensasi memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui uji uji yang dilakukan pada bab sebelumnya

B. Saran

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada PT Hadji Kalla Cabang Palopo dalam mempertahankan Motivasi dan Kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu memperhatikan Motivasi agar karyawan merasa aman, nyaman, tidak mudah stres, bosan, dan terus bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Karena melihat dari hasil Kuisoner yang telah di bagikan pada item pertanyaan Variabel Motivasi X1.4 mendapatkan hasil jawaban yang kurang setuju sebesar 1,8% dari total Skor 280
2. Perusahaan perlu memberikan Kompensasi lebih kepada karyawan contohnya dengan memberikan Kompensasi berupa tambahan uang oprasional ataukan Kompensasi yang tidak berbentuk finansial contohnya meliburkan karyawan Ketika tanggal merah. Karena melihat dari hasil Kuisoner yang telah di bagikan pada item pertanyaan Variabel Kompensasi X2 mendapatkan hasil jawaban yang kurang setuju sebesar 2% dari total skor 335

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indicator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Dharmawan, Yusa. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Fitriah, W., 2020. Pengaruh Kompensasi dan Rebranding Jabatan Generasi Milenial terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *Jurnal Admika*, 6(1), 117–134.
- Hasibuan, H. M. S. P. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., 2017. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamdiyah Sumatera Utara*.
- Hasibuan, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kurniadi, Fajar. 2019, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan di Apotek Berkah. Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muh As'ad, 2017. *Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta : Liberty
- Muhammad Fahmi, 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Jurnal Humaniora*, Vol.4, No. 1, April 2020 <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Muhdar, 2020. *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Noor, J. 2019. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Raka Kumarawati, 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar Jagadhita: *Jurnal*

Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 63-75 Available Online at <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret>

Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (aktivitas utama dan pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.

Sari, F. P., & Aziz, N. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. 1–18. <https://doi.org/10.31219/osf.io/m8pn3>

Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana

Suparyadi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta

Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media..

Waluyo.S 2017. Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5.

Zaputri, A. R., 2018. *Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika Surabaya*. Tesis.



L
A
M
P
I
R
A
N

Lampiran 1 : Instrumen Penelitian (Angket)**UNIVERSITAS BOSOWA****FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568

<http://www.unibos.ac.id>**Instrumen Penelitian (Angket)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
Stambuk :
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa Makassar

Memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktunya dan atau berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian skripsi saya yang berjudul :

“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Toyota Kalla Palopo”.

Atas bantuan dan kerelaan bapak/ibu dalam mencerdaskan anak bangsa kaitannya dengan penelitian skripsi Program Studi Strata (1).

Sekian dan terimakasih.

Makassar, 23 Januari 2023

Mahasiswa Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

1. Untuk mengisi identitas, bapak/ibu cukup mengisi titik atau coret yang tidak perlu
2. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi yang atau fakta yang dirasakan.
3. Jawaban yang bapak/ibuberikan kami jamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan sebatas untuk kepentingan penelitian serta tidak memberikan pengaruh negative baik secara pribadi maupun pada perusahaan.
4. Berilah tanda (X) pada kolom sesuai dengan jawaban bapak/ibu dan kemukakan alasan terhadap setiap alternatif pilihan/jawaban yang disediakan dalam pertanyaan kuesioner adalah :

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden :

1. Nama Responden:

2. Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

3. Umur :

- 21-30 tahun
- 30-40 tahun
- 40-50 tahun
- >50 tahun

4. Pendidikan Terakhir:

- SD SMP Diploma
- I/II/III
- SMA S1
- S2 S3

Kinerja Karyawan (Y)

| No. | Pertanyaan | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
|-----|---|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|
| 1. | Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan | | | | | |
| 2. | Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu | | | | | |
| 3. | Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan | | | | | |
| 4. | Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu | | | | | |
| 5. | Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | | |
| 6. | Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan | | | | | |

Motivasi (X1)

| No. | Pertanyaan | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
|-----|---|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|
| 1. | Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya | | | | | |
| 2. | Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat | | | | | |
| 3. | Saya peduli dan tertarik dengan tugas- tugas yang diberikan kepada saya | | | | | |
| 4. | Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena komisi | | | | | |
| 5. | Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan | | | | | |

Kompensasi (X2)

| No. | Pertanyaan | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
|--------------------|---|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|
| Tunjangan | | | | | | |
| 1. | Tunjangan operational yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan | | | | | |
| 2. | Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai | | | | | |
| 3. | Tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai | | | | | |
| Insentif | | | | | | |
| 1. | Pemberian insentif telah dilakukan secara adil | | | | | |
| Penghargaan | | | | | | |
| 1. | Karyawan diberi penghargaan pujian atas prestasi kerjanya | | | | | |
| 2. | Karyawan mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya | | | | | |

Lampiran 2 : Tabulasi Data

| No | Motivasi (X1) | | | | | Jml | Kompensasi (X2) | | | | | | Jml | Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | Jml |
|----|---------------|---|---|---|---|-----|-----------------|---|---|---|---|---|-----|----------------------|---|---|---|---|---|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 21 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 45 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 52 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 56 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |

Lampiran 3 : Output SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 TOTALX1
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

| Notes | | |
|------------------------|--|---|
| Output Created | | 02-FEB-2023 22:52:05 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 56 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data. |
| Syntax | FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 TOTALX1 /ORDER=ANALYSIS. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.08 |

[DataSet0]

| | | Statistics | | | | | |
|---|---------|------------|------|------|------|------|----------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | Motivasi |
| N | Valid | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

| | | X1.1 | | | Cumulative |
|-------|------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | 4.00 | 28 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | 5.00 | 28 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 31 | 55.4 | 55.4 | 55.4 |
| | 5.00 | 25 | 44.6 | 44.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 30 | 53.6 | 53.6 | 53.6 |
| | 5.00 | 26 | 46.4 | 46.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 4.00 | 28 | 50.0 | 50.0 | 51.8 |
| | 5.00 | 27 | 48.2 | 48.2 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 28 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | 5.00 | 28 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Motivasi

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20.00 | 8 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| | 21.00 | 10 | 17.9 | 17.9 | 32.1 |
| | 22.00 | 11 | 19.6 | 19.6 | 51.8 |
| | 23.00 | 13 | 23.2 | 23.2 | 75.0 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 24.00 | 8 | 14.3 | 14.3 | 89.3 |
| 25.00 | 6 | 10.7 | 10.7 | 100.0 |
| Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 TOTALX2
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

| Notes | | |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created | | 02-FEB-2023 22:53:43 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 56 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data. |
| Syntax | | FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 TOTALX2 /ORDER=ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.01 |

Statistics

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | Kompensasi |
|---|---------|------|------|------|------|------|------|------------|
| N | Valid | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

| | | X2.1 | | | |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
| | 4.00 | 30 | 53.6 | 53.6 | 55.4 |
| | 5.00 | 25 | 44.6 | 44.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 4.00 | 29 | 51.8 | 51.8 | 53.6 |
| | 5.00 | 26 | 46.4 | 46.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 4.00 | 27 | 48.2 | 48.2 | 51.8 |
| | 5.00 | 27 | 48.2 | 48.2 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 4.00 | 19 | 33.9 | 33.9 | 35.7 |
| | 5.00 | 36 | 64.3 | 64.3 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 4.00 | 24 | 42.9 | 42.9 | 44.6 |
| | 5.00 | 31 | 55.4 | 55.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 33 | 58.9 | 58.9 | 58.9 |
| | 5.00 | 23 | 41.1 | 41.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Kompensasi

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 22.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 23.00 | 2 | 3.6 | 3.6 | 5.4 |
| | 24.00 | 5 | 8.9 | 8.9 | 14.3 |
| | 25.00 | 3 | 5.4 | 5.4 | 19.6 |
| | 26.00 | 11 | 19.6 | 19.6 | 39.3 |
| | 27.00 | 9 | 16.1 | 16.1 | 55.4 |
| | 28.00 | 14 | 25.0 | 25.0 | 80.4 |
| | 29.00 | 8 | 14.3 | 14.3 | 94.6 |
| | 30.00 | 3 | 5.4 | 5.4 | 100.0 |
| | | Total | 56 | 100.0 | 100.0 |

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 TOTALY
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies**Notes**

| | | |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created | 02-FEB-2023 22:54:42 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 56 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data. |

| | | |
|-----------|--|-------------|
| Syntax | FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 TOTALY /ORDER=ANALYSIS. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.02 |

Statistics

| | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Kinerja Karyawan |
|---|---------|------|------|------|------|------|------|------------------|
| N | Valid | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

Y1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 3.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 3.6 |
| | 4.00 | 22 | 39.3 | 39.3 | 42.9 |
| | 5.00 | 32 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 3.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 3.6 |
| | 4.00 | 26 | 46.4 | 46.4 | 50.0 |
| | 5.00 | 28 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 4.00 | 24 | 42.9 | 42.9 | 44.6 |
| | 5.00 | 31 | 55.4 | 55.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 28 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | 5.00 | 28 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 4.00 | 30 | 53.6 | 53.6 | 55.4 |
| | 5.00 | 25 | 44.6 | 44.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 28 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | 5.00 | 28 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Kinerja Karyawan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 21.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 24.00 | 2 | 3.6 | 3.6 | 5.4 |
| | 25.00 | 7 | 12.5 | 12.5 | 17.9 |
| | 26.00 | 10 | 17.9 | 17.9 | 35.7 |
| | 27.00 | 17 | 30.4 | 30.4 | 66.1 |
| | 28.00 | 10 | 17.9 | 17.9 | 83.9 |
| | 29.00 | 5 | 8.9 | 8.9 | 92.9 |
| | 30.00 | 4 | 7.1 | 7.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 TOTALX1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

| | | |
|------------------------|--|---|
| Output Created | 02-FEB-2023 22:54:58 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 56 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 TOTALX1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.11 |

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | Motivasi |
|------|---------------------|--------|-------|--------|-------|--------|----------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .108 | .358** | .268* | .429** | .706** |
| | Sig. (2-tailed) | | .429 | .007 | .046 | .001 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .108 | 1 | .316* | .026 | -.036 | .457** |
| | Sig. (2-tailed) | .429 | | .018 | .847 | .793 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .358** | .316* | 1 | .264* | .215 | .702** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .018 | | .050 | .112 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |

| | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.4 | Pearson Correlation | .268* | .026 | .264* | 1 | .201 | .592** |
| | Sig. (2-tailed) | .046 | .847 | .050 | | .138 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .429** | -.036 | .215 | .201 | 1 | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .793 | .112 | .138 | | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .706** | .457** | .702** | .592** | .591** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 TOTALX2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

| | | |
|------------------------|---|---|
| Output Created | 02-FEB-2023 22:55:14 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 56 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 TOTALX2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.10 |

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | Kompensasi |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .335* | .196 | .195 | .135 | .147 | .567** |
| | Sig. (2-tailed) | | .012 | .147 | .151 | .320 | .280 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .335* | 1 | .347** | .153 | .290* | .186 | .656** |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | | .009 | .259 | .030 | .169 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .196 | .347** | 1 | .327* | .273* | .111 | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | .147 | .009 | | .014 | .042 | .414 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .195 | .153 | .327* | 1 | .274* | .253 | .618** |
| | Sig. (2-tailed) | .151 | .259 | .014 | | .041 | .060 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .135 | .290* | .273* | .274* | 1 | .046 | .575** |
| | Sig. (2-tailed) | .320 | .030 | .042 | .041 | | .735 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .147 | .186 | .111 | .253 | .046 | 1 | .473** |
| | Sig. (2-tailed) | .280 | .169 | .414 | .060 | .735 | | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| Kompensasi | Pearson Correlation | .567** | .656** | .652** | .618** | .575** | .473** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 TOTALY
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

| | | |
|----------------|----------------------|----------|
| Output Created | 02-FEB-2023 22:55:28 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 56 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | CORRELATIONS /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 TOTALY /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.16 |

Correlations

| | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Kinerja Karyawan |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1 | .641** | -.029 | .086 | .354** | .086 | .765** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .834 | .531 | .008 | .531 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| Y1.2 | Pearson Correlation | .641** | 1 | .033 | -.029 | .447** | .143 | .797** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .812 | .834 | .001 | .293 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| Y1.3 | Pearson Correlation | -.029 | .033 | 1 | .134 | -.054 | -.268* | .262 |
| | Sig. (2-tailed) | .834 | .812 | | .325 | .692 | .046 | .051 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| Y1.4 | Pearson Correlation | .086 | -.029 | .134 | 1 | -.270* | -.071 | .255 |
| | Sig. (2-tailed) | .531 | .834 | .325 | | .044 | .601 | .057 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| Y1.5 | Pearson Correlation | .354** | .447** | -.054 | -.270* | 1 | .067 | .537** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .001 | .692 | .044 | | .622 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| Y1.6 | Pearson Correlation | .086 | .143 | -.268* | -.071 | .067 | 1 | .298* |
| | Sig. (2-tailed) | .531 | .293 | .046 | .601 | .622 | | .026 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |

| | | | | | | | | |
|------------------|---------------------|--------|--------|------|------|--------|-------|----|
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .765** | .797** | .262 | .255 | .537** | .298* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .051 | .057 | .000 | .026 | |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |

** . 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
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

| | | |
|------------------------|--|---|
| Output Created | 02-FEB-2023 22:55:47 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 56 |
| | Matrix Input | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.00 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 56 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 56 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .577 | 5 |

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

| | | |
|------------------------|---------------------------|---|
| Output Created | 02-FEB-2023 22:55:59 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 56 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Matrix Input | |
| | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |

| | |
|-----------|---|
| Syntax | RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. |
| Resources | Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.00 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 56 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 56 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .628 | 6 |

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

| | | |
|------------------------|---------------------------|---|
| Output Created | 02-FEB-2023 22:56:10 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 56 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Matrix Input | |
| | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |

| | | |
|------------|---|---|
| Cases Used | | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | RELIABILITY /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.00 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 56 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 56 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .413 | 6 |

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TOTALY
/METHOD=ENTER TOTALX1 TOTALX2.
```

Regression

Notes

| | | |
|----------------|----------------------|----------|
| Output Created | 02-FEB-2023 22:57:00 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |

| | | |
|------------------------|---|--|
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 56 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTALY /METHOD=ENTER TOTALX1 TOTALX2. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.03 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.16 |
| | Memory Required | 3568 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 0 bytes |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Kompensasi, Motivasi ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .524 ^a | .274 | .247 | 1.46939 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 43.282 | 2 | 21.641 | 10.023 | .000 ^b |
| | Residual | 114.432 | 53 | 2.159 | | |
| | Total | 157.714 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.272 | 3.424 | | 3.876 | .000 |
| | Motivasi | .083 | .137 | .076 | .778 | .044 |
| | Kompensasi | .439 | .113 | .491 | 3.893 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

BOSOWA

