

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM  
DAERAH PASAR KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama : Mega Padila Putri**  
**NPM : 1805160550**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Konsentrasi : MSDM**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATEA UTARA  
MEDAN**

**2022**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN**

**Mega Padila Putri**

**Program Studi Manajemen**

**[Megafadila1999@gmail.com](mailto:Megafadila1999@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk : (1) mengetahui pengaruh pengadaan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan dan (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian kali ini yakni terhadap Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan sedangkan untuk sampel penelitian ini digunakan sebanyak 88 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner ( angket ). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Reggresi Linier Berganda, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, uji t, uji f dan Uji Determinasi Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 25. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Secara parsial menunjukkan hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Secara simultan variabel independen Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja.

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF COMPENSATION AND EMPLOYMENT MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN GENERAL COMPANIES IN THE MARKET REGION OF MEDAN CITY**

**Mega Padila Putri**

**Management Study Program**

**Megafadila1999@gmail.com**

The aims of this study were to: (1) determine the effect of providing compensation on employee performance at the Medan City Market Regional Public Company (2) To determine the effect of work motivation on employee performance at the Medan City Market Regional Public Company and (3) to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at the Regional Public Company Pasar Medan City, the research method used in this study is to use descriptive and associative methods. The population in this study is the Regional Public Company Pasar Medan City, while for the sample this study used as many as 88 employees. Data collection techniques in this study using a questionnaire technique (questionnaire). The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Normality Test, Multicollinearity, Heteroscedasticity Test, t test, f test and Determination Test Data processing in this study uses the SPSS 25 software program. Partially It is known that compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Medan City Market Regional Public Company. Partially, the results showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance at the Medan City Market Public Company. Simultaneously the independent variables Compensation and Motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Public Company Pasar Medan City.

Keywords: Compensation, Motivation and Performance.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN”**.

Dalam menulis proposal ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan

dorongan moral, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya dan sebesar- besarnya kepada nama-nama di bawah ini :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Hj Jasman Saripuddin HSB, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Fahmi, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan proposal ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Untuk Bapak dan Ibu Staf pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
11. Untuk orang tua saya Bapak Poniran dan Ibu Mariani yang telah memberikan semangat, dukungan, motivasi dan juga moral serta kasih sayang yang melimpah.
12. Untuk adik saya tercinta Khoirul Sudarma Putra, Nadia Syahfitri dan Khoirul Hamid Syahputra yang telah banyak memberikan canda tawa dan juga motivasi. Terimakasih telah memberikan kehangatan dalam keluarga.
13. Untuk sahabat-sahabat saya tercinta yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan proposal, semoga kita sama-sama sukses di kemudian hari.

Akhir kata semoga kiranya proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

**Medan, Agustus 2022**

**Penulis,**

**MEGA PADILAPUTRI**

**1805160550**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	10
1.3. Batasan Masalah.....	11
1.4. Rumusan Masalah .....	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1. Landasan Teori .....	13
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2. Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2.1.2. Kompensasi .....	21
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi.....	21
2.1.2.2. Fungsi Kompensasi.....	22
2.1.2.3. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	23

2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	25
2.1.2.5. Indikator Kompensasi .....	27
2.1.3. Motivasi Kerja.....	28
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	28
2.1.3.2. Jenis - jenis Motivasi Kerja .....	30
2.1.3.3. Tujuan Motivasi Kerja.....	32
2.1.3.4. Faktor - faktor Motivasi Kerja.....	33
2.1.3.5. Indikator Motivasi kerja.....	38
2.1.4. Kerangka Konseptual.....	38
2.1.5. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.1.6. Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	43
3.2. Defenisi Operasional .....	43
3.2.1. Kinerja Karyawan ( Y ).....	44
3.2.2. Kompensasi (X1) .....	44
3.2.3. Motivasi Kerja (X2).....	45
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
3.3.1 Tempat Penelitian .....	45
3.3.2. Waktu Penelitian.....	46
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	46
3.4.1. Populasi.....	46
3.4.2. Sampel .....	47
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	48

3.5.1. Data Primer .....	48
3.5.2. Data Skunder.....	48
3.6. Teknik Analisis Data .....	49
3.6.1 Uji Validitas .....	50
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	51
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	51
3.6.4. Uji Normalitas.....	52
3.6.5. Uji Multikolinieritas .....	52
3.6.6. Uji Heteroskedastisitas .....	52
3.6.7. Pengujian Hipotesis .....	53
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	56
4.1.1 Deskripsi Data.....	56
4.1.2. Karakteristik Responden.....	56
4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	58
4.2.1. Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi .....	58
4.2.2. Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi.....	60
4.2.3. Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan .....	61
4.3. Hasil Analisis Data .....	63
4.3.1. Uji Statistik Deskriptif .....	64
4.3.2. Uji Validitas .....	64
4.3.4. Uji Reliabilitas .....	69
4.3.5. Uji Asumsi Klasik.....	70

4.3.6.	Uji Multikolinearitas .....	71
4.3.7.	Uji Heterokedastisitas .....	72
4.3.8.	Uji Analisis Regresi Berganda .....	73
4.3.9.	Uji Hipotesis .....	74
4.3.10.	Uji Parsial (Uji t).....	74
4.3.11.	Uji Simultan (Uji f).....	76
4.3.11.	Uji Determinasi .....	77
4.3.	Pembahasan .....	77
4.3.1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
4.3.2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PUD Pasar Kota Medan .....	79
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>82</b>
5.1.	Kesimpulan.....	82
5.2.	Saran .....	82

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 3.6 Jumlah Karyawan PUD Pasar Kota Medan .....	47
Tabel 3.7 Skala Likert .....	49
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kalamain .....	57
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel X1.....	59
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel X2.....	60
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Y.....	62
Tabel 4.7 Uji Statistik Deskriptif .....	64
Tabel 4.8 Uji Validitas X <sup>1</sup> .....	65
Tabel 4.9 Uji Validitas X <sup>2</sup> .....	66
Tabel 4.10 Uji Validitas Y .....	67
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas .....	71
Tabel 4.13 Uji Regresi Berganda .....	73
Tabel 4.14 Uji Parsial (Uji t).....	74
Tabel 4.15 Uji Simultan (Uji F) .....	76
Tabel 4.16 Uji Determinasi .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
Gambar 2.2	Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	40
Gambar 2.3	Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	42
Gambar 4.1	Uji Normalitas .....	70
Gambar 4.2	P-Plot.....	71
Gambar 4.3	Uji Heterokedatisitas.....	72
Gambar 4.4	Grafik Statistic Uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan .....	75
Gambar 4.5	Grafik Statistic Uji t pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan .....	76

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat memilih calon karyawan yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal. Pengertian kinerja adalah prestasi atau hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja dapat diukur menggunakan alat ukur tertentu (Graika, 2020). Sedangkan Menurut (Alfiansyah, 2021) Kinerja merupakan sebuah output kerja yang dapat dicapai oleh seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas output hasil kerja. Karyawan sanggup bekerja dengan lebih baik, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja.

Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang berkualitas, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Agar terwujudnya penempatan sumber daya manusia yang dimiliki yang sesuai dengan keahliannya, perusahaan perlu untuk melakukan analisa jabatan guna menempatkan orang yang tepat sehingga kinerja perusahaan lebih efektif dan memberikan motivasi sendiri untuk bersaing secara

positif di dalam perusahaan. Jika pembagian tugas dan pekerjaan berjalan dengan baik, kinerja perusahaan juga akan meningkat, pola pengembangan karir yang terstruktur akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan jabatan di masa yang akan datang. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh karyawan (Arismunandar & Khair, 2020). Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Jufrizen, 2017b)

Menurut (Farisi et al., 2020) Mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Menurut Supatmi et al., (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi kerja, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan/upah, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk. Istilah kinerja oleh banyak ahli yang berbeda, tapi secara

prinsip bahwa kinerja mengarahkan kepada suatu proses dalam rangka pencapaian hasil kerja.

(Jufrizen, 2020) Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan stimulus atau rangsangan kepada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang menunjang, diantaranya adalah upah, insentif dan jaminan sosial yang sangat dimungkinkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian upah dan insentif sangat penting dan perlu mendapat perhatian, karena hal ini sangat berpengaruh erat dengan kinerja suatu perusahaan.

Faktor lain yang dapat menentukan meningkatnya kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sembiring & Tanjung, 2021). Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan

kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan (Jufrizen, 2017a).

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian (Syahputra & Tanjung, 2020) . Semakin Tinggi kompensasi yang diterima dalam kepuasan kerja maka semakin tinggi juga kinerja. (Jufrizen et al., 2017)

Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-

perhitungan yang rasional dan bias dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. (D. S. Harahap & Khair, 2019)

Sedangkan Menurut Kompensasi yang diterima oleh individu yang bekerja didalam suatu instansi atau perusahaan umumnya berupa finansial yang diterima langsung oleh pegawai seperti gaji, upah, bonus, insentif, komisi dan ada juga pemberian yang tidak langsung diantaranya mengikutkan karyawan kedalam program asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, asuransi jaminan hari tua. Disamping hal tersebut kompensasi yang berupa finansial ada juga kompensasi yang tidak dalam bentuk finansial namun, hal ini juga bisa mempengaruhi kinerja suatu karyawan seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, dan bertukar pikiran tentang pekerjaan.

Sedangkan Menurut (Arismunandar & Khair, 2020) Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk itu perusahaan dapat mempertahankan sistem kompensasi yang sudah berjalan dan menambah target pekerjaan yang didampingi dengan kompensasi tambahan pula demi peningkatan kinerja setiap karyawan, analisis jabatan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar terwujudnya penempatan sumber daya manusia yang dimiliki yang sesuai dengan keahliannya, perusahaan perlu untuk melakukan analisa jabatan guna menempatkan orang yang tepat sehingga kinerja perusahaan lebih efektif dan memberikan motivasi sendiri untuk bersaing secara positif di dalam perusahaan. Jika pembagian tugas dan pekerjaan berjalan dengan baik, kinerja perusahaan juga akan meningkat, pola

pengembangan karir yang terstruktur akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan jabatan di masa yang akan datang.

Hasibuan (2007) dalam (Jufrizen, 2015) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan PD Pasar Kota Medan dibagi menjadi dua jenis, kompensasi yang diterima oleh karyawan tergantung pada posisi jawatan, prestasi kerja, status ketenaga kerjaan dan lama bekerja. Pada karyawan yang berstatus ASN/PNS bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa, Cuti tahunan, Tunjangan pendidikan, Tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, gaji/upah, THR dan promosi jabatan. Sedangkan pada karyawan yang berstatus honorer bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan hanya berupa gaji/upah, cuti dan THR lebaran.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan adalah motivasi kerja, Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau

memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Andayani & Tirtayasa, 2019). Sedangkan menurut (M. S. Hasibuan & Bahri, 2018) semakin tinggi motivasi personil maka kinerja personil akan semakin membaik. Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Bukhari & Pasaribu, 2019)

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah (S. F. Harahap & Tirtayasa,

2020). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Tanjung, 2015). Sedangkan menurut (Jufrizen, 2018) motivasi adalah Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara – cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. (Jufrizen, 2017c)

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja.

Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Selain dari hal diatas bahwa fenomena lain yang penulis dapatkan sehingga rendahnya motivasi karyawan yang disebabkan perusahaan tidak memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengekspresikan ide dan juga gagasan yang dimiliki oleh seluruh karyawan PD Pasar Kota Medan. selain hal tersebut yang mendorong rendahnya motivasi kerja karyawan dikarenakan gaji atau upah yang diterima oleh tidak desesuai dengan job diskripsi yang telah ditentukan oleh perusahaan serta karyawan PD Pasar Kota Medan jarang sekalai mendapatkan apresiasi dari perusahaan ketika karyawan bekerja mencapai target sesuai dengan standart operasional kerja (SOP) Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan.

Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulsi tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan”**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan terlihat dari target yang belum terpenuhi.
2. Tidak adanya motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, dapat dilihat dari kurangnya atasan memberikan apresiasi ketika kariawan mencapai kinerja yang memuaskan, kurannya pelatihan kerja dan sebagainya.
3. Kurangnya kompensasi yang diberikan, dapat di lihat dari kondisi gairah kerja yang menurun
4. Kompensasi yang diberikan kurang memadai terlihat dari kompensasi yang diberikan berupa upah, intensif, dan tunjangan kesehatan
5. Adanya larangan Inprovisasi terhadap kinerja karyawan ketika ada kendala atau strategi yang digunakan sudah tidak relevan lagi.

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar permasalahan dan pembahasan pada penelitian ini tidak menimbulkan perspektif lain dan membatasi permasalahan pada penelitian ini karena banyak faktor yang membahas tentang kinerja karyawan. Maka penulis hanya membatasi dan akan mengkaji tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil temuan diatas maka latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengadaan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Umum Pasar Kota Medan?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian pada tulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengadaan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangsih berupa pengembangan ilmu terkhusus ilmu ekonomi manajemen pemasaran dan Instansi yang membutuhkan. Selain dari pada itu, penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai sumber untuk referensi bagi penelitian selanjutnya. Dan untuk peneliti lain, dapat dijadikan bahan perbandingan agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini memiliki manfaat bagi karyawan dan pemerintahan serta pengusaha sehingga dapat menjadi gambaran untuk kemajuan perusahaan ataupun organisasai bisnis.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.2. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). (Shaleh dan Firman, 2018) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

(Jufrizen, 2019) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan untuk karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Prawirosentono, (2008), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Shermon, (2004), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja karyawan yaitu adanya budaya organisasi yang memiliki peran didalam kelangsungan hidup anggota organisasi. (Prayogi et al., 2020). Sedangkan menurut (Bangun, 2012), dalam (J. S. Hasibuan & Sari, 2021) menjelaskan Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard).

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja dapat diartikan sebagai bentuk hasil kerja yang ditampilkan atau dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya , bentuk hasil kerja ini merupakan keluaran dari sebuah proses yang telah dilakukan seseorang. Kemudian pada prinsipnya kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan didasarkan pada persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan adalah pencapaian dan keluaran atau hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan dan rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya

### 2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. (Jufrizen & Lubis, 2020)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Surajiyo et al., (2020) yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

Masing - masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dalam tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin Secara umum

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan . masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apa bila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Darmadi, (2018) yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, givetend* dan jenius dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja karyawan

## 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerjanya yang rendah.

### **2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penjelasan dari Robbins dan Judge, (2011) ada 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa Anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut.

#### 1. Mutu

Indikator yang pertama yaitu mutu. Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.

#### 2. Kuantitas

Indikator yang selanjutnya yaitu kuantitas. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.

#### 3. Ketepatan Waktu

Indikator kinerja selanjutnya yaitu ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.

#### 4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### 5. Mandiri

Sikap mandiri juga salah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.

#### 6. Berkomitmen

Indikator kinerja yang selanjutnya adalah komitmen. Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.

### **2.1.5. Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Tujuan kinerja menurut (Wibowo, 2016) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Menurut (Zainal, 2011) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai,
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang,
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan,
4. Meningkatkan motivasi kerja,
5. Meningkatkan etos kerja,
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya,
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka,
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir,
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya,
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

Menurut Wibowo dan Utomo, (2016) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1. Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai.
2. Senior manajemen level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Business-unit, functional atau departemen level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi,

target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

4. Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Menurut Shermon, (2004), adapun bagi para karyawan, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

1. Membantu para karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
2. Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
3. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
4. Karyawan memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan mampu bertanggung jawab terhadap kerja mereka.

## **2.1.2. Kompensasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Larastri, 2018).

Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kegiatan di sini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh tiap-tiap karyawan. (Tohardi, 2007) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity). Menurut Hani Handoko (2005) dalam (Jufrizen, 2015) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Sedangkan menurut (Arif et al., 2019) kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan untuk jasa yang diberikan atau hasilnya kepada sebuah organisasi atau perusahaan. Imbalan dapat berupa uang atau barang baik secara langsung ataupun tidak langsung yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pekerja atau pekerja jasa pada organisasi atau perusahaan tersebut.

#### **2.1.2.2. Fungsi Kompensasi**

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :(Suyatno et al., 2020)

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan karyawan untuk bergeser atau berpindah dari perusahaan yang kompensasinya rendah ke perusahaan yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dengan cara demikian, perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan maksimal. Di sinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan secara efisien dan efektif, sistem pemberian

kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

### **2.1.2.3. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Internal equity atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu, external equity atau keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja (Yuli, 2013).

Tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh personel berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian, perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.

3. Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian dan tanggung jawab.

5. Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

6. Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

7. Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja. Dengan demikian terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

8. Efisiensi administrasi selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

#### **2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut (Lauren, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup/Cost Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

#### 7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

#### 8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

#### 9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disquashed unemployment).

#### 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis

dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

#### **2.1.2.5. Indikator Kompensasi**

Menurut Dasmadi, (2021) Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

2. Gaji Variabel

Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.

3. Benefit

Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2006) adalah sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji perjam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas.

Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang di peroleh karyawan.

Indikator-indikator diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

### **2.1.3. Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi

sebagai “ *The process by which behavior is energized and directed*” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu (Taruh, 2020).

Sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menurut Hakimi, (2020) Judge mendefinisikan motivasi (*Motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Herold Koontz, motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan menurut Cassio, (2015), motivasi adalah sesuatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya : rasa lapar, haus dan bermasyarakat).

Mahardika et al., (2020), mengatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Mohtar, (2019), motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive aurosal*). Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, timbul *drive* dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang

diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja. Motivasi adalah dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan suatu tindakan yang produktif, baik berorientasi pada pekerjaan ataupun tidak (Jufrizen & Pulungan, 2017). Sementara itu (J. S. Hasibuan et al., 2021) Motivasi adalah pemberian tenaga penggerak berupa dukungan finansial dan non finansial dari atasan kepada bawahan dalam rangka menciptakan semangat dan kinerja yang unggul untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan (Hidayat et al., 2020). Sedangkan menurut

Dari pengertian para tokoh di atas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

#### **2.1.3.2. Jenis - jenis Motivasi Kerja**

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya motivasi mampu merubah perilaku seseorang yang termotivasi. Berdasarkan hal tersebut jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :(Nurendra dan Saraswati, 2018)

Menurut Edward, (2020) motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

- a. Motivasi Positif (insentif positif)

Motivasi ini maksudnya adalah manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya adalah manager memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Bedjo Siswanto membagi bentuk motivasi menjadi empat yakni:

1. Insentif material

Yaitu insentif atau imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa materi, seperti misalnya uang atau bentuk barang-barang yang lain.

2. Insentif non material

Yaitu insentif atau balas jasa (imbalan) yang diberikan kepada para karyawan (bawahan) berupa non materi, misalnya pujian, penghargaan, promosi adanya pemberian sarana atau faktor kemudahan dan lain sebagainya.

Dari semua jenis motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sekalipun memiliki perbedaan dalam memberikan dorongan namun darimasing-masing jenis tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan motivasi yang ada pada

seorang individu agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal dan mencapai kepuasan yang diinginkan.

### 2.1.3.3. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Dewi, (2019), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap karyawan
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Ach. Mohyi juga membagi tujuan motivasi sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan karyawan (meningkatkan moral kerja)
- 2) Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi karyawan
- 3) Meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan berkembang
- 4) Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan
- 5) Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan

Dari semua tujuan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan

semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan karyawan.

#### **2.1.3.4. Faktor - faktor Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang memotivasi karyawan sebagaimana yang di paparkan menurut teori (Rahmawati et, al., 2020) adalah sebagai berikut :

a. *Motivation factor* (Faktor Intrinsik)

faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik. Faktor motivator initerdiri :

1) Prestasi (*achievement*)

Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Kesempatan itu harus sedemikian rupa sehingga orang-orang berkembang sendiri. Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para bawahannya

sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasakan bawahan tidak dapat dikuasainya. Bilabawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- a) Langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi
- f) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan dari kebosanan dalam pekerjaan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

### 3) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Agar *Responsibility* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

4) Pengembangan (*advancement*)

*Advancement* merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor *Advancement* ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan atau pelatihan selanjutnya.

b. *Maintenance factor* (Faktor Ekstrinsik)

Orang belum dapat mengharapkan faktor kepuasan tercapai, sebelum kekecewaan di dalam pekerjaan dapat dihilangkan lebih dahulu. Agar kekecewaan dapat dihilangkan dari pekerjaan maka pimpinan harus melakukan tindakan sebagai berikut :

- 1) Kebijakan dan administrasi dari perusahaan (*company policy and administration*) Yang menjadi sorotan di sini adalah kebijaksanaan personalia. *Policy personalia* umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dan praktik. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer agar apa yang ditulis benar-benar direalisasikan dalam praktek oleh masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.
- 2) Supervisi (*quality supervisor*), dengan *Technical Supervisor* yang

menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kekurangan kemampuan di pihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya, untuk mengatasi hal ini para manajer harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

- 3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), ini menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya. Dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal tiga kecakapan harus dimiliki setiap manajer yakni :
  - a) *Technical skill* (kecakapan teknis), kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses, dan pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
  - b) *Human skill* (kecakapan kemanusiaan), kecakapan kemanusiaan adalah kemampuan untuk bekerja di dalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerja sama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
  - c) *Conceptual skill* (kecakapan konseptual), kecakapan konseptual adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil

tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi sebagai keseluruhan.

- 4) Kondisi kerja (*working condition*), masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahan menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan, suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.
- 5) Gaji (*wages*), pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala yang berlaku dalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan di bawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan di dalam perusahaannya diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

Dari semua faktor yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang memotivasi karyawandiantaranya faktor intrinsik dan ekstrinsik. Yang keduanya memiliki dasar yang berbeda, faktor intrinsik lebih dipengaruhi oleh motivasi dalam diri yaitu keinginan dari seorang individu akan sebuah penghargaan, pengakuan, kepercayaan, tanggung jawab serta kesempatan pengembangan diri. Sedangkan motivasi ekstrinsik lebih dipengaruhi oleh faktor

dari luar seperti faktor gaji, lingkungan kerja, hubungan antar manusia dan kebijakan-kebijakan dalam perusahaan.

#### **2.1.3.5. Indikator Motivasi kerja**

Indikator Motivasi Kerja menurut Edward, (2020) sebagai berikut :

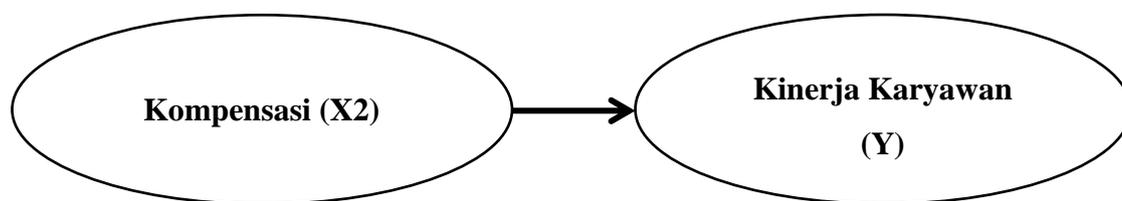
1. Tanggung Jawab  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja  
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja  
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang  
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

#### **2.1.4. Kerangka Konseptual**

##### **2.1.4.1. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Yuli, (2009) berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Manado. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan

meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Manado. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Di sini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh - sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.



**Gambar 2.1 : Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

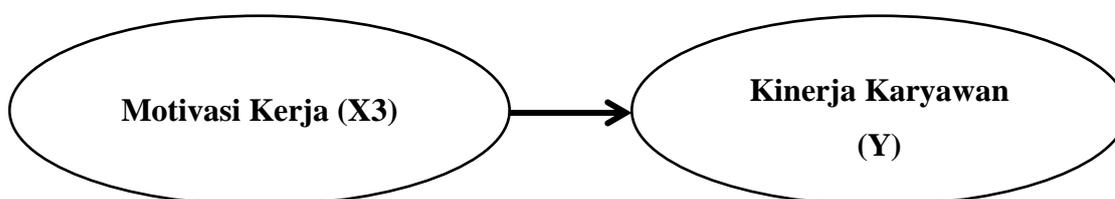
#### **2.1.4.2. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Mahardika et al., (2020) Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  lebih kecil dari  $D = 0,5$  ( $0,000 < 0,05$ ). Motivasi pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, kepentingan - kepentingan pribadi pada anggota organisasi tersebut akan terpelihara. Dari Penelitian (Sembiring & Tanjung, 2021) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang, yang berarti kinerja pegawai juga akan meningkat apabila motivasi pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset

Kabupaten Deli Serdang membaik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang

(Jufrizen & Hadi, 2021) bahwa (1) nilai yang positif mengindikasikan bahwa motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat; (2) nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa motivasi kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Fortuna, (2016) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksudkan.



**Gambar 2.2 : Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

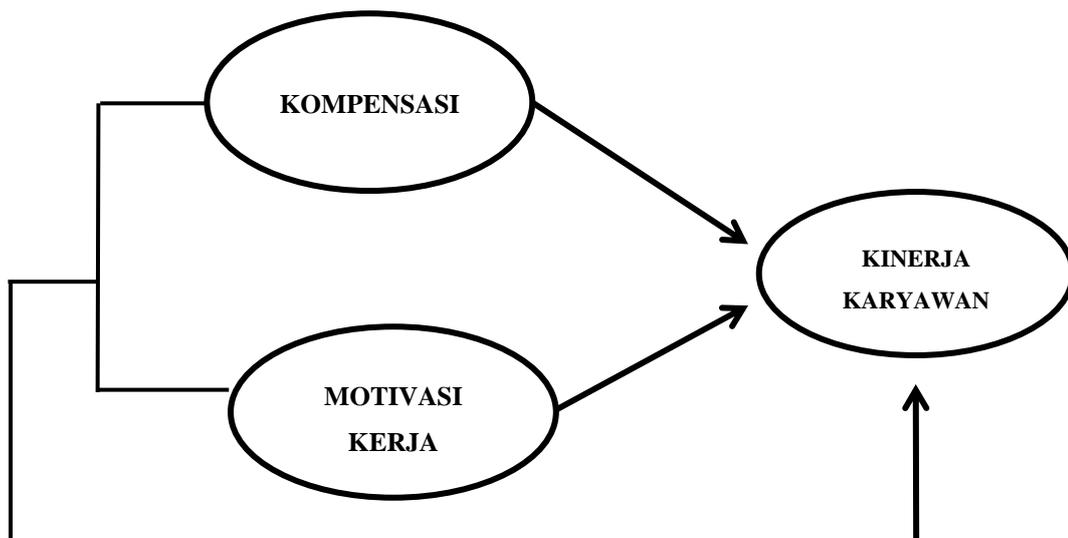
### **2.4.1.3. Hubungan Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penjelasan diatas, maka bias disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat memotivasi para karyawan untuk terus bekerja semakin baik. (Astuti & Suhendri, 2019) dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawn Pada PT. Tunas Jaya Utama. Responden pada penelitian ini berjumlah 32 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut : 1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja 2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja 3. Kompensasi dan Motivasi keduanya sangat mempengaruhi kinerja karyawan

(Martinus, 2016) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Yuli, 2013) Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y), sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. 2. Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y), yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan yang lebih dominan

mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda adalah pemberian kompensasi. 3. Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.



**Gambar 2.3 : Hubungan Pengaruh UMK Kota Medan Tahun 2022, Pengadaan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.1.5. Hipotesis Penelitian**

1. Ada pengaruh Upah Minimum Kota (UMK) terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh Pengadaan kompensasi terhadap Kinerja karyawan
3. Ada pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta secara hubungan antar variabel yang diteliti.

Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono, (2016) adalah Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).”Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan.

#### **3.2. Defenisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variable-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Penelitian ini diukur melalui instrumen-instrumen yang telah digunakan dan dikembangkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya..Penggunaan instrument-instrumen dalam penelitian-penelitian terdahulu dimungkinkan karena telah teruji tingkat validitas

dan reabilitasnya. Terdapat tiga variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi dan kinerja. Berikut akan diuraikan definisi dari variabel-variabel yang digunakan.

### **3.2.1. Kinerja Karyawan ( Y )**

Kinerja karyawan adalah pencapaian dan keluaran atau hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan dan rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian pada prinsipnya kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan didasarkan pada persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan tersebut.

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Mutu
2	Kuantitas
3	Ketepatan Waktu
4	Efektivitas Penggunaan Sumber Daya
5	Mandiri
6	Berkomitmen

Sumber : (Robbins & Judge, 2011)

### **3.2.2. Kompensasi (X1)**

Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kegiatan di sini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh tiap-tiap karyawan

**Tabel 3.3. Indikator Pengadaan Kompensasi**

No	Indikator
1	Upah dan gaji
2	Insentif
3	Tunjangan
4	Fasilitas

Sumber : menurut Simamora (2006)

### 3.2.3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

**Tabel 3.4. Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator
1	Tanggung Jawab
2	Prestasi Kerja
3	Peluang Untuk Maju
4	Pengakuan Atas Kinerja
5	Pekerjaan yang menantang

Sumber : (Edward, 2020)

## 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa di PUD Pasar Kota Medan Provinsi

Sumatera Utara adalah salah satu perusahaan yang memiliki kapasitas karyawan yang cukup terbatas dengan system pengupahan berlandaskan UMK, serta pengadaan kompensasasi yang di dapatkan oleh karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja.

### 3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini rencananya akan dilakukan pada bulan Februari 2022 sampai dengan selesai :

**Tabel 3.5. Jadwal Penelitian**

No	Keterangan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept
1	Kunjungan Perusahaan								
2	Pembuatan Proposal								
3	Bimbingan proposal								
4	Seminar Proposal								
5	Penelitian								
6	Pengolahan Data								
7	Bimbingan Skripsi								
8	Sidang Akhir								

## 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

### 3.4.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono, (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat di PUD Pasar Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel 3.6 Jumlah Karyawan PUD Pasar Kota Medan**

NO	Posisi Pekerjaan	Jumlah per Devisi
1	SPI	10 Orang
2	Bagian Umum	23 Orang
3	Bagian Kepegawaian	9 Orang
4	Bagian Perencanaan	17 Orang
5	Keuangan/Akuntansi	22 Orang
6	Bagian Hukum/Humas	8 Orang
7	Usaha/Perijinan	23 Orang
<b>Total</b>		<b>112 Orang</b>

Sumber: PD Pasar kota Medan

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin dalam dengan tingkat kepercayaan 80% dengan nilai  $e=20\%$  adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2016)

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

Keterangan :

n :Jumlah Sampel

N :Jumlah Populasi

e : Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir sebesar 5%

$$n = 112 / 1 + (112) \times (0,05)^2$$

$$n = 112 / 1 + 0.28$$

$$n = 112 / 1.28$$

$$n = 87.5$$

$$n = 88 \text{ orang}$$

Maka dapat disimpulkan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 88 orang responden.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini diperlukan data atau keterangan dan informasi. Secara umum, ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sumber data primer dan sekunder. Rinciannya adalah sebagai berikut :

#### **3.5.1. Data Primer**

Data primer adalah data yang didapat secara langsung pada lokasi penelitian. Data ini dapat diperoleh melalui proses wawancara dan kusioner mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam Mengelola data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian.

#### **3.5.2. Data Skunder**

Data skunder adalah data yang didapatkan dari instansi tertentu atau dari PUD Pasar Kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yaitu pengajuan pertanyaan kepada responden sebagai data tabel. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan PUD Pasar Kota Medan.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yang mana responden hanya diberi kesempatan memilih jawaban yang tersedia. Pertanyaan tertutup akan mengurangi variabilitas tanggapan responden sehingga memudahkan analisisnya. Pilihan jawaban yang diberikan dapat berupa pilihan dikotomi sampai dengan pertanyaan pilihan ganda yang memungkinkan gradasi preferensi responden dengan menggunakan uji validitas data dan reabilitas.

Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban responden diukur menggunakan skala likert dan diberi skor sebagai berikut : (Sugiyono, 2016)

**Tabel 3.7 Skala Likert**

<b>Opsi Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-ragu (RR)	3
Setujui (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

### **3.6. Teknik Analisis Data**

Menurut (Sugiyono, 2016) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data

dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda . Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variable dependen ( kriterium ), bila dua atau lebih variable independen sebagai vaktor vrediktor dinaik turunkan nilainya ( dimanipulasi ). Dalam melakukan analisis terhadap data yangdikumpulkan untuk mencapai suatu kesimpulan, penulis melakukan perhitungan pengolahan dan penganalisaan dengan bantuan dari program SPSS ( Statistical Product and Service Solution ) untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor total dengan menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* (Darwin et al., 2021) digunakan rumus :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = indeks korelasi person

N = banyaknya sampel

X = skor item pertanyaan

Y = skor item pertanyaan

Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (artinya butir pertanyaan tersebut gugur).

### **3.6.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Menurut (Darwin et al., 2021) bahwa data dapat dikatakan reliabel bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrumen menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali. Untuk menentukan reliabilitas dari tiap item, maka penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60.

### **3.6.3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak. Uji asumsi klasik digunakan untuk multiple regression atau model regresi berganda yang layak dipakai atau variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik digunakan untuk memperkirakan suatu garis atau persamaan regresi dengan jalan meminimalkan jumlah dari kuadrat kesalahan tiap observasi terhadap variabel yang ada dalam model, dan untuk mendapatkan kesimpulan statistik. Analisis jalur ini perluasan dari analisis regresi berganda.

Jadi uji asumsi klasik harus dilakukan terlebih dahulu. Dengan penjelasan sebagai berikut.

#### **3.6.4. Uji Normalitas**

(Setyawan, 2020) mengatakan, alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Jika nilai dari hasil uji *Kolmogrov-Smirnov*  $>0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.

#### **3.6.5. Uji Multikolinieritas**

(Setyawan, 2020) mengatakan, uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan pertimbangan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai  $VIF \leq 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai  $VIF \leq 10$ , maka terjadi multikolinieritas.

#### **3.6.6. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Setyawan, 2020) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Jika varians dari

residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara *absolute* residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### 3.6.7. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t ( Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Maka untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai t hitung

n : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Tahap-tahap:

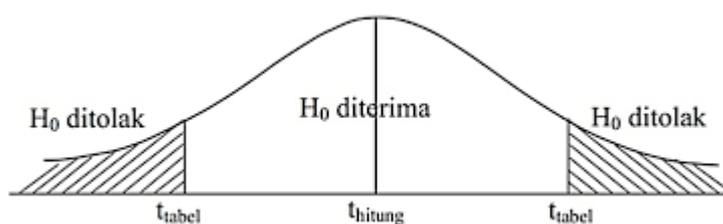
#### 1) Bentuk pengujian

$H_0$  :  $r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : rs \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan

$H_0$  diterima jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$



$H_0$  ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

**Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

## 2. Uji F(Simultan)

Uji F digunakan untuk hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama) terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$ , dimana (n) adalah jumlah opservasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} < F_{\text{tabel}}$  untuk  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} \leq t_{\text{tabel}}$  untuk  $\alpha = 5\%$

Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung), dengan rumus sebagai berikut:

$$Fh = \frac{(R)/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$F_h$  : Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan ftabel

$r$  : Koefesien korelasi ganda

$k$  : Jumlah variabel bebas

$n$  : Sampel

Tahap-tahap:

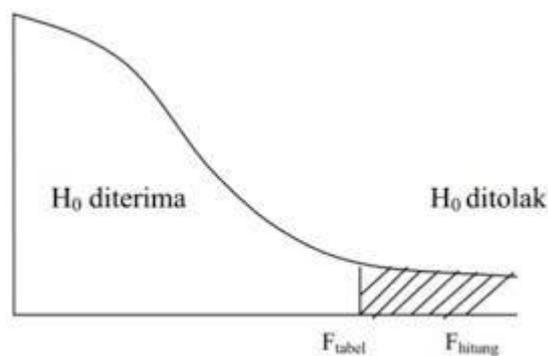
1) Bentuk pengujian :

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara religiusitas, harga dan supply chain management dan terhadap keputusan pembelian.

$H_0$  = Ada pengaruh antara religiusitas, harga dan supply chain management dan terhadap keputusan pembelian.

2) Kriteria Pengujian :

Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

**Gambar 3.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Data**

Pada penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dengan bentuk kuisisioner yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2) dan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket ini disebarakan kepada 88 pegawai Perusahaan Umum Daerah Psar Kota Medan sebagai responden dari penelitian ini. Serta menggunakan metode *Skala Likert* dengan 5 pernyataan dimana skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dibawah ini merupakan data penulisan yang dideskripsikan melalui data primer berupa kuisisioner yang telah diuji.

##### **4.1.2. Karakteristik Responden**

Deskripsi karakteristik responden digunakan untuk menjelaskan kriteria responden berdasarkan pendidikan, jenis kelamin, dan usia yang dijelaskan dalam bentuk tabel.

##### **4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang berjumlah 88 orang, berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 :

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kalamain**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	52	59
2	Perempuan	36	41
<b>Jumlah</b>		<b>88</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan pada PUD Pasar Kota Medan yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yakni sebesar 52 responden dengan persentase 59%. Sedangkan responden perempuan yakni sebesar 36 responden dengan persentase 41%.

#### 4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Usia

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan PUD Pasar Kota Medan yang berjumlah 88 orang, berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 :

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 tahun	20	23
2	31 – 41 tahun	30	34
3	42 – 56 tahun	38	43
<b>Jumlah</b>		<b>88</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui tentang usia karyawan pada PUD Pasar Kota Medan yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa usia karyawan dengan rentang umur 25 - 30 tahun sebanyak 20 responden atau 23%, karyawan dengan rentang 31 – 42 tahun sebanyak 30 responden atau 34%, karyawan dengan rentang usia 42 – 56 tahun sebanyak 38 responden atau 43%.

#### 4.1.5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan PUD Pasar Kota Medan yang berjumlah 88 orang, berikut ini karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 :

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	15	17
2	D4	17	19
3	S1	56	64
<b>Jumlah</b>		<b>88</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui tentang Pendidikan karyawan pada PUD Pasar Kota Medan yang diambil sebagai responden yang menunjukkan karyawan dengan Pendidikan D3 sebanyak 15 responden atau 17%, karyawan dengan Pendidikan D4 sebanyak 17 responden atau 19%, karyawan dan karyawan dengan Pendidikan S1 sebanyak 56 orang atau 64%.

## 4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

### 4.2.1. Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Kompensasi (X1). Variabel Kompensasi terdiri dari 8 pernyataan , adapun jawaban responden mengenai variabel kompensasi ini, setelah diolah dengan SPSS Versi 25. dan hasil perhitungan analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel X1**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	42,05	47	53,41	4	4,55	0	0,00	0	0,00	88	100
2	28	31,82	55	62,50	5	5,68	0	0,00	0	0,00	88	100
3	33	37,50	53	60,23	2	2,27	0	0,00	0	0,00	88	100
4	39	44,32	42	47,73	6	6,82	1	1,00	0	0,00	88	100
5	37	42,05	44	50,00	7	7,95	0	0,00	0	0,00	88	100
6	33	37,08	48	53,93	8	8,99	0	0,00	0	0,00	89	100
7	33	37,50	48	54,55	7	7,95	0	0,00	0	0,00	88	100
8	37	42,05	45	51,14	6	6,82	0	0,00	0	0,00	88	100

Sumber : Data diolah SPSS V. 25

Dari tabel 4.4 dapat dilihat persentase jawaban dari variabel kompensasi dimana:

1. Pada pernyataan “Penghasilan bulanan cukup memadai untuk kebutuhan rumah tangga bulanan” mayoritas responden memilih jawaban setuju atau 53.41%.
2. Pada pernyataan “Gaji yang diberikan sudah sesuai jenjang karir” mayoritas responden memilih jawaban setuju atau 62.50%.
3. Pada pernyataan “Saya sangat puas dengan jaminan social tenaga kerja yang diberikan perusahaan” mayoritas responden memilih jawaban setuju atau 60,23%.
4. Pada pernyataan “Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu lembur” mayoritas responden memilih jawaban setuju atau 47.73%.
5. Pada pernyataan “Perusahaan sudah sangat memperhatikan pemenuhan pendapatan tambahan untuk para karyawan” mayoritas responden memilih jawaban setuju atau 50%.
6. Pada pernyataan “Perusahaan memberikan uang makan dan uang lembur” mayoritas responden memilih jawaban setuju atau 53.93%.

7. Pada pernyataan “Untuk mendukung pekerjaan, perusahaan memberikan kendaraan, untuk jabatan tertentu” mayoritas responden memilih jawaban setuju atau 54.55%.
8. Pada pernyataan “Perusahaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja” mayoritas responden memilih jawaban setuju atau 51.14%.

#### 4.2.2. Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Motivasi (X2). Variabel Motivasi terdiri dari 10 pernyataan, adapun jawaban responden mengenai variabel Motivasi ini, setelah diolah dengan SPSS Versi 25. dan hasil perhitungan analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel X2**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		S		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	44,32	38	43,18	8	9,09	3	3,41	0	0,00	88	100
2	26	29,55	54	61,36	8	9,09	0	0,00	0	0,00	88	100
3	36	40,91	45	51,14	7	7,95	0	0,00	0	0,00	88	100
4	37	42,05	46	52,27	5	5,68	0	0,00	0	0,00	88	100
5	37	42,05	42	47,73	9	10,23	0	0,00	0	0,00	88	100
6	37	42,05	40	45,45	11	12,50	0	0,00	0	0,00	88	100
7	35	39,77	45	51,14	8	9,09	0	0,00	0	0,00	88	100
8	39	43,82	46	51,69	4	4,49	0	0,00	0	0,00	89	100
9	38	43,18	42	47,73	4	4,55	4	4,55	0	0,00	88	100
10	35	39,77	44	50,00	5	5,68	4	4,55	0	0,00	88	100

Sumber : Data diolah SPSS V. 25

Dari tabel 4.5 dapat dilihat persentase jawaban dari variabel kompensasi dimana:

1. Pada pernyataan “Pekerjaan yang diberikan saya laksanakan dengan tuntas dan baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 44.32%.

2. Pada pernyataan “Saya mendorong teman – teman untuk mampu melakukan kerjasama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan baik” mayoritas responden menjawab setuju atau 61.36%.
3. Pada pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi” mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 51.14%.
4. Pada pernyataan “Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 52.27%.
5. Pada pernyataan “Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras” mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 47.73%.
6. Pada pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan untuk menempati posisi yang tinggi, untuk karir yang lebih baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 45.45%.
7. Pada pernyataan “Pemimpin selalu mengapresiasi karyawan yang bekerja dengan sungguh – sungguh” mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 51.14%.
8. Pada pernyataan “Perusahaan selalu memilih karyawan yang baik *men of year*” mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 51.69%..
9. Pada pernyataan “Saya lebih semangat mengerjakan pekerjaan baru diluar pekerjaan rutin” mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 47.73%.
10. Pada pernyataan “Pemimpin selalu memilih saya untuk menjadi lider dalam setiap pekerjaan baru” mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 50%.

#### **4.2.3. Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan**

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 12 pernyataan , adapun jawaban responden mengenai variabel Kinerja Karyawan ini, setelah

diolah dengan SPSS Versi 25. dan hasil perhitungan analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Y**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	45,45	33	37,50	12	13,64	3	3,41	0	0	88	100
2	37	42,05	36	40,91	11	12,50	4	4,55	0	0	88	100
3	32	36,36	40	45,45	10	11,36	6	6,82	0	0	88	100
4	34	38,64	43	48,86	11	12,50	0	0,00	0	0	88	100
5	28	31,82	51	57,95	9	10,23	0	0,00	0	0	88	100
6	32	36,36	36	40,91	12	13,64	8	9,09	0	0	88	100
7	29	32,95	49	55,68	10	11,36	0	0,00	0	0	88	100
8	25	28,41	52	59,09	7	7,95	4	4,55	0	0	88	100
9	24	27,27	56	63,64	7	7,95	1	1,14	0	0	88	100
10	42	47,73	38	43,18	8	9,09	0	0,00	0	0	88	100
11	33	37,50	43	48,86	5	5,68	7	7,95	0	0	88	100
12	33	37,50	43	48,86	7	7,95	5	5,68	0	0	88	100

Sumber : Data diolah SPSS V. 25

Dari tabel 4.6 dapat dilihat persentase jawaban dari variabel kompensasi dimana:

1. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari sesuai standard yang ada” mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 45,45%.
2. Pada pernyataan “Saya memiliki kemampuan kerja diatas rata – rata dari kemampuan karyawan lain” mayoritas responden menjawab sangat setuju atau 42.05%.
3. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan beban kerja lebih banyak dari karyawan lain” mayoritas responden menjawab setuju atau 45,45%.
4. Pada pernyataan “Jumlah penyelesaian kerja lebih tinggi dari karyawan lain” mayoritas responden menjawab setuju atau 48.86%.

5. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju atau 57.95%.
6. Pada pernyataan “Saya tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan” mayoritas responden menjawab setuju atau 40.91%
7. Pada pernyataan “Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan” mayoritas responden menjawab setuju atau 55.68%.
8. Pada pernyataan “Saya selalu kompak dengan tim saat menyelesaikan pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju atau 59.09%.
9. Pada pernyataan “Mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung dan tidak langsung” mayoritas responden menjawab setuju atau 63.64%.
10. Pada pernyataan “Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik” mayoritas responden menjawab sngat setuju atau 47.73%.
11. Pada pernyataan “Saya selalu bersungguh – sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas” mayortias responden menjawab setuju atau 48.86%.
12. Pada pernyataan “Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki” mayoritas respondne menjawab setuju atau 48.86%.

### **4.3. Hasil Analisis Data**

Berikut akan diuraikan hasil penelitian mengenai Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner. Hasil dari jawaban-jawaban responden ini akan menjadi informasi dalam menjawab permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta

kepentingan pengujian hipotesis maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

#### 4.3.1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi variabel-variabel dalam suatu penelitian.

**Tabel 4.7 Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	29	60	49,82	7,255	88
Kompensasi	16	40	33,58	4,261	88
Motivasi	20	50	42,17	6,261	88

Sumber : Data diolah SPSS V. 25

Pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa variabel Kinerja karyawan memiliki nilai terendah sebesar 29.0 dan nilai tertinggi sebesar 60.0 dengan nilai rata-ratanya sebesar 49,82 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 7,255. Variabel Kompensasi memiliki nilai terendah sebesar 16,0 dan nilai tertinggi sebesar 40,0 dengan nilai rata-ratanya sebesar 33,58 dan tingkat sebaran datanya sebesar 4,261. Variabel motivasi memiliki nilai terendah sebesar 20.0 dan nilai tertinggi sebesar 50.0 dengan nilai rata-ratanya sebesar 42,17 dan tingkat sebaran datanya sebesar 6,261.

#### 4.3.2. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas dengan metode *Pearson Correlation* dapat dilihat Tabel 4.8 berikut:

a. Uji validitas Variabel Kompensasi ( $X^1$ )

Tabel 4.8 Uji Validitas  $X^1$

Item	Nilai Korelasi	r tabel	Keterangan
No.1	0,777	0,209	Valid
No.2	0,712	0,209	Valid
No.3	0,687	0,209	Valid
No.4	0,703	0,209	Valid
No.5	0,715	0,209	Valid
No.6	0,776	0,209	Valid
No.7	0,724	0,209	Valid
No.8	0,702	0,209	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V. 25

Dari tabel 4.8 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai kolerasi yang artinya nilai kolerasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Dibawah ini merupakan interpretasi hasil uji validitas variabel motivasi:

1. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  0,777 >  $r_{tabel}$  0,209 yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Pada pernyataan kedua dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  0,712 >  $r_{tabel}$  0,209 yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
3. Pada pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  0,687 >  $r_{tabel}$  0,209 yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
4. Pada pernyataan keempat dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  0,703 >  $r_{tabel}$  0,209 yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
5. Pada pernyataan kelima dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  0,715 >  $r_{tabel}$  0,209 yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
6. Pada pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  0,776 >  $r_{tabel}$  0,209 yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

7. Pada pernyataan ketujuh dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,724 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,702 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**b. Uji validitas Variabel Motivasi ( $X^2$ )**

**Tabel 4.9 Uji Validitas  $X^2$**

Item	Nilai Korelasi	r table	Keterangan
No.1	0,756	0,209	Valid
No.2	0,748	0,209	Valid
No.3	0,719	0,209	Valid
No.4	0,710	0,209	Valid
No.5	0,782	0,209	Valid
No.6	0,770	0,209	Valid
No.7	0,781	0,209	Valid
No.8	0,800	0,209	Valid
No.9	0,839	0,209	Valid
No.10	0,848	0,209	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V. 25

Dari tabel 4.9 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Dibawah ini merupakan interpretasi hasil uji validitas variabel motivasi:

1. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,756 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Pada pernyataan kedua dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,748 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
3. Pada pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,719 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
4. Pada pernyataan keempat dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,710 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

5. Pada pernyataan kelima dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,782 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
6. Pada pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,770 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
7. Pada pernyataan ketujuh dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,781 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,800 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
9. Pada pernyataan kesembilan dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,839 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
10. Pada pernyataan kesepuluh dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,848 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**c. Uji validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.10 Uji Validitas Y**

Item	Nilai Korelasi	r table	Keterangan
No.1	0,780	0,209	Valid
No.2	0,734	0,209	Valid
No.3	0,767	0,209	Valid
No.4	0,700	0,209	Valid
No.5	0,775	0,209	Valid
No.6	0,771	0,209	Valid
No.7	0,799	0,209	Valid
No.8	0,783	0,209	Valid
No.9	0,825	0,209	Valid
No.10	0,833	0,209	Valid
No.11	0,530	0,209	Valid
No.12	0,530	0,209	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V.25

Dari tabel 4.10 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai kolerasi yang artinya nilai kolerasi antara skor setiap butir dengan skor total

pada tabulasi jawaban responden. Dibawah ini merupakan interpretasi hasil uji validitas variabel motivasi:

1. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,780 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Pada pernyataan kedua dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,734 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
3. Pada pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,767 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
4. Pada pernyataan keempat dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,700 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
5. Pada pernyataan kelima dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,775 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
6. Pada pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,771 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
7. Pada pernyataan ketujuh dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,799 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,783 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
9. Pada pernyataan kesembilan dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,825 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
10. Pada pernyataan kesepuluh dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,833 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
11. Pada pernyataan kesebelas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,530 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

12. Pada pernyataan keduabelas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} 0,530 > r_{tabel} 0,209$  yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

#### 4.3.4. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,60, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil 0,60, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini :

**Tabel 4.11 Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Status
Kompensasi	.926	10	reliabel
Motivasi	.868	8	Reliabel
Kinerja Karyawan	.924	12	Reliabel

Sumber : data diolah penulis V.25

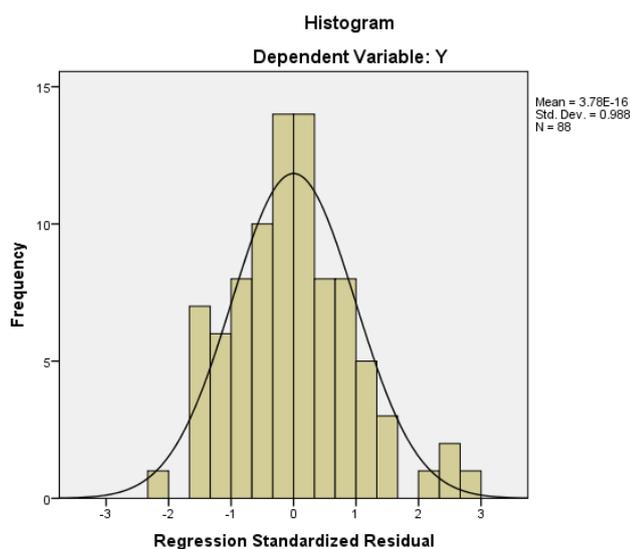
Berdasarkan tabel 4.11 di atas hasil uji reliabilitas untuk variabel Kompensasi sebesar  $0,926 > 0,60$  , hasil uji reliabilitas untuk variable Motivasi sebesar  $0,868 > 0,60$  dan hasil uji reliabilitas untuk variable Kinerja karyawan sebesar  $0,924 > 0,60$  yang artinya item pertanyaan pada penelitian ini dianggap reliabel atau layak.

#### 4.3.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

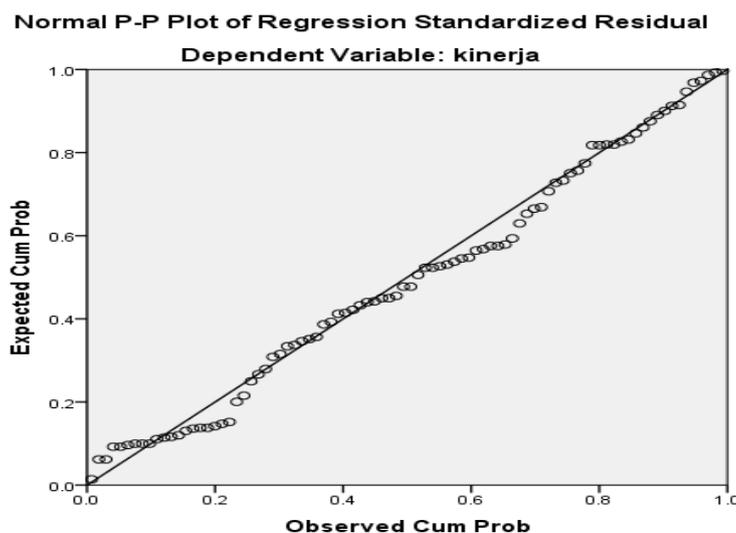
#### 4.2.5.3. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas dengan melihat grafik histogram dan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut :



**Gambar 4.3. : Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik histogram diatas dapat terlihat bahwa grafik histogram memberikan distribusi yang simetris. Sehingga grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Selain menggunakan grafik histogram uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik P-Plot berikut ini:



**Gambar 4.4 : P-Plot**

Pada gambar P-Plot 4.2 menunjukkan penyebaran titik mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki asumsi normalitas.

#### 4.3.6. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance* > 0,10 dan batas VIF < 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Hasil dari pengujian multikolonieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.12 berikut ini :

**Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,814	1,228
	Motivasi	,814	1,228

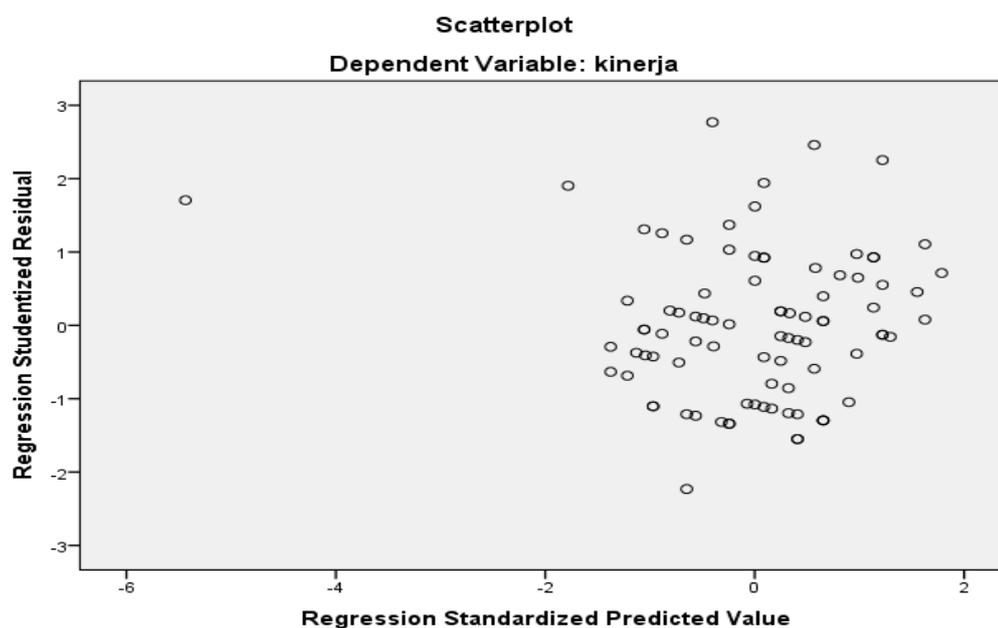
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS V.25

Dari tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

#### 4.3.7. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 4.5. Uji Heterokedastisitas**

Dari hasil pengujian dengan metode grafik pada gambar 4.5 dapat dilihat output *Scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4.3.8. Uji Analisis Regresi Berganda

Setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil persamaan regresi linier berganda untuk melihat Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi seperti tabel 4.13 di bawah ini :

**Tabel 4.13 Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,657	4,533		,807	,000
	Kompensasi	1,142	,135	,671	8,491	,000
	Motivasi	,185	,092	,160	2,021	,046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS V.25

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.13 dapat diketahui rumusnya sebagai berikut :  $Y = 3,657 + 1,142 (X_1) + 0,185 (X_2) + e$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Jika nilai variabel  $X_1$  (Kompensasi) dan  $X_2$  (Motivasi) adalah konstan atau sama dengan nol, maka besarnya variabel  $Y$  (Kinerja Karyawan) sebesar 3.657
- 2) Nilai koefisien variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 1.142 Tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), yang artinya apabila variabel

Kompensasi mengalami peningkatan sebanyak 1 kali maka variabel Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1.142.

- 3) Nilai koefisien variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,185. Tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari Motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ), yang artinya apabila variabel Motivasi mengalami peningkatan sebanyak 1 kali maka Kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,185.

#### 4.3.9. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0.

#### 4.3.10. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $\alpha$  (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value  $< \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Berikut adalah hasil pengujian statistik t, yang dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini :

**Tabel 4.14 Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,657	4,533		,807	,422
	Kompensasi	1,142	,135	,671	8,491	,000
	Motivasi	,185	,092	,160	2,021	,046

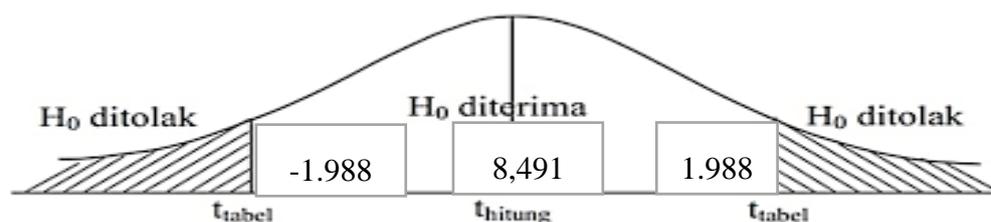
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS V.25

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas besarnya angka  $t_{tabel}$  dengan ketentuan 0,05 dan  $dk = (n - k - 1)$  atau  $(88 - 2 - 1) = 85$  sehingga nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,988, maka dapat diketahui masing – masing variabel sebagai berikut :

1) Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,491$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,491 > 1,988$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya hipotesis ( $H_1$ ) menunjukkan hasil Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.



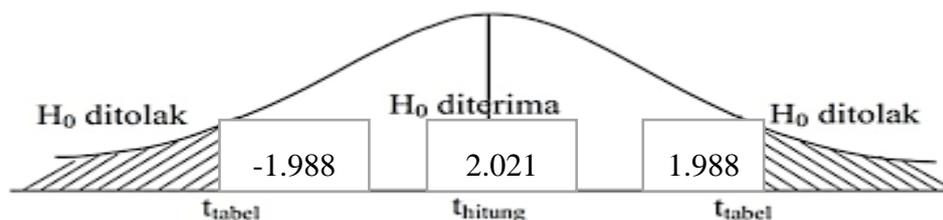
**Gambar 4.4 Grafik Statistic Uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Berikut ini kriteria pengambilan keputusan :

2) Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,021$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,021 > 1,988$ ) dengan signifikan  $0,046 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya hipotesis ( $H_2$ ) menunjukkan hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Berikut ini kriteria pengambilan keputusan :



**Gambar 4.5 Grafik Statistic Uji t pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan**

#### 4.3.11. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $\alpha$  (alpha) dengan nilai *p-value*. Apabila nilai *p-value*  $< \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Jika nilai *p-value*  $> \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Berikut adalah hasil pengujian statistik F, yang dapat dilihat pada tabel 4.135 di bawah ini:

**Tabel 4.15 Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2600.533	2	1300.267	55.860	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1978.558	85	23.277		
	Total	4579.091	87			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi						

Sumber : data diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 55.860$  untuk menentukan nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*),  $df = (n-k-1)$  atau  $(88 - 2 - 1 = 85)$  hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  adalah 3,104 Jadi hasil perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (55.860

> 3,104 dengan diperoleh nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ) maka secara simultan variabel independen Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

#### 4.3.11. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (Adj. R<sup>2</sup>) dari hasil regresi menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

**Tabel 4.16 Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	.568	.558	4,825
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : data diolah SPSS 2022

Hasil uji determinasi di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari *R Square*) sebesar 0,568 hal ini berarti 56,8% varians nilai Kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan ditentukan atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi sedangkan sisanya 43,2 % lagi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, Pendidikan dan lama bekerja.

#### 4.3. Pembahasan

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut dibahas hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

#### 4.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,491$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8.491 > 1,988$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya hipotesis ( $H_1$ ) menunjukkan hasil Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Malayu S.P Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Munawwarah (2021) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah cabang Medan.

Selain itu Asmayana (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

#### **4.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PUD Pasar Kota Medan**

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,021$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,021 > 1,988$ ) dengan signifikan  $0,046 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya hipotesis ( $H_2$ ) menunjukkan hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan cara mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya suatu perusahaan dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan kinerja karyawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan kurang maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya maka perusahaan akan melakukan motivasi dengan cara memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada karyawan. Motivasi karyawan dianggap sebagai

kekuatan yang mendorong karyawan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi tertentu. Adapun motivasi yang dirasakan karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan sebagai berikut ini :

1. Rasa aman dalam bekerja : Dalam kondisi bekerja segenap karyawan Pegadaian dijamin keamanannya oleh perusahaan, dimana kantor cabang maupun pusat disediakan security 24 jam termasuk diberikan pengawalan ketika mengantar barang agar karyawan merasa aman dalam menjalankan tugasnya.
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif : Gaji yang diterima karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan sudah sesuai dengan standart yang ditetapkan Gubernur Sumatera Utara dengan nilai UMP Rp. 2.522.609, ditambah tunjangan kinerja , bonus ,THR dan lain-lain.
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan : Kondisi kantor yang kondusif nyatanya mampu meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja , saat ini kantor pegadaian sudah merelokasi ke kantor yang lebih luas dan nyaman sehingga memudahkan ruang gerak karyawan dalam bekerja dan berada pada lingkungan yang nyaman dan tidak berisik akan suara-suara mesin yang mengganggu pekerjaan karyawan
4. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari manajemen.  
Hingga  
saat ini kantor wilayah Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. selalu mengapresiasi prestasi dan kinerja karyawan sebaik mungkin dengan memberikan beberapa bonus lain untuk memotivasi kinerja ,seperti mendapatkan promosi jabatan dan diberikan uang tunai kepada mereka

yang berprestasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wuryantina (2015) yang berjudul “Budaya organisasi perusahaan dan motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan pada PT.Nitori Medan”. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja karyawan. (2) terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, (3) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi perusahaan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga diperkuat oleh Rahayu (2013), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Magelang”. Hasil dari penelitian ini di dapat bahwa menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Magelang baik secara simultan maupun secara parsial.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, melalui penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
- 3) Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan temuan dan kesimpulan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam upaya peningkatan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Saran-saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus membuat SOP sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan agar kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan terlihat dan target perusahaan terpenuhi.

2. Perusahaan harus meningkatkan dalam pemberian motivasi kerja kepada karyawan baik dalam bentuk moril ataupun materi.
3. Penetapan kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan perubahan upah minimum regional dan menyesuaikan dengan divisi dan *job description* yang dilakukan karyawan.
4. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi kembali komponen kompensasi yang diberikan agar lebih memadai
5. Sebaiknya perusahaan memberikan kemudahan dan kebebasan kepada karyawan yang melakukan Inovasi terhadap kinerja karyawan ketika ada kendala karena strategi yang digunakan sudah tidak relevan lagi.

### **5.3.Keterbatasan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang berjumlah 88 orang, ternyata kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi , Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Bukhari, & Pasaribu, S. F. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Cassio, F. (2015). Psikologi Kerja. In *1998* (5th ed.). Online e-book.255
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi.” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 200-213.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). Quantitative approach research method. In *e-book*. CV Media Sains Indonesia.199
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1–23.
- Edward, R. Y. (2020). *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja* (U. Khoiro (ed.)). Cv. Jakat Media Publising.278
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 15-33.
- Graika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.

- Hakimi. (2020). *Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja : Teori dan Aplikasi - Google Books* (Hakimi). Guepedia.323
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, F. S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., Lesmana, M. T., & Sari, A. P. (2021). Employee Performance Studies: Antecedents of Work Discipline, Work Motivation, and Job Training. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(2), 117–128.
- Hasibuan, J. S., & Sari, N. (2021). Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. *Jurnal Proceeding*, 2(1), 587–599.
- Hasibuan, M. S., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan BBSnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Prosiding*, 405–424.
- Larastri, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Grup Penerbitan CV Budi Utama.e-book 243
- Lauren, J. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *Jurnal Agora*, 5(1), 56–78.

- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Nurendra, A.M. dan Saraswati, M. . (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 120–129.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Ketiga*. Yogyakarta : BPF.348
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Kantor Dana Pensiun Telkom). *Jurnal Proceeding*, 2(1), 1068–1076.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Essentials of Organizational Behavior*. Prentice Hall PTR.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manenggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Shaleh, D. M., & Firman. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (F. Nurdin Badjo (ed.); Pertama, A). Aksara Timur.267
- Sugiyono. (2016). Daftar Pustaka Daftar Pustaka. *Jurnal : Pemikiran Islam Di Malaysia: Sejarah Dan Aliran*, 20(5), 40–43.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 1-13
- Surajiyo, Nasrudin, & Paleni, H. (2020). *PENELITIAN SUMBER DAYA MANUSIA Pengertian, Teori dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows* (cetakan Pe). Cv Budi Utama.127
- Suyatno, A., Abdullah, A., Iriany Erny Sundah, D., Gede Satriawan, D., Palupiningtyas, D., Wijoyo, H., Kusuma Wardani, I., Indrawan, I., Perwira, I., Refiana Said, L., Heriyanto, M., Arif Surana, M., Jamil, M., Desak Made Santi Diwyarthi, N., Saputra, N., Octafian, R., Sulistiyowati, R., Bakti, R., Setiadi, R., & Nopralia, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar dan Aplikasi* (Agustus 20). Cv Diandra Primamitra Media.367
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap

Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.

Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)* - Google Books. CV. Budi Utama.

Tohardi, A. (2007). *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia - Book*. Mandar Maju.172

Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Jurnal : Among Makarti*, 9(1), 38–59.

Yuli, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(10), 41–55.

**KUISIONER**  
**Kuisisioner Penelitian**

**Pengaruh UMK Kota Medan Tahun 2022, Pengadaan Kompensasi Dan  
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Bersama ini saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini.

1. Petunjuk Pengisian :

- 1) Kuisisioner ini semata-mata untuk keperluan akademis penelitian.
- 2) Berilah tanda cheklist (√) pada profil responden.
- 3) Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti.
- 4) Berikan tanda cheklist (√) pada pilihan yang telah disediakan.

2. Profil Responden

- 1) Nama Staf :
- 2) Bagian / Divisi :
- 3) Jenis kelamin
  - a. Laki-Laki
  - b. Perempuan
- 4) Usia
  - a. 20-30
  - b. 31-41
  - c. 42-56
- 5) Pendidikan
  - a. D3
  - b. D4

c. S1

3. Kriteria Penilaian Berilah respon terhadap pernyataan dalam tabel dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan persepsi Bapak/ibu mengenai pernyataan tersebut. Skala respon adalah sebagai berikut :

Pernyaraan	Bobot
Sangat Setutu ( SS )	5
Setuju ( S )	4
Ragu – Ragu ( RR )	3
Tidak Setuju ( TS )	2
Sangat Tidak Setuju ( STS )	1

### Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari ( sesuai standard yang ada ).					
2	Saya memiliki kemampuan kerja diatas rata – rata dari kemampuan karyawan lain.					
3	Saya mampu menyelesaikan beban kerja lebih banyak dari karyawan lain.					
4	Jumlah penyelesaian kerja lebih tinggi dari karyawan lain.					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan.					

<b>6</b>	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan.					
<b>7</b>	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja.					
<b>8</b>	saya selalu kompak dengan tim saat menyelesaikan pekerjaan.					
<b>9</b>	Mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung dan tidak langsung.					
<b>10</b>	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.					
<b>11</b>	Saya selalu bersungguh – sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas.					
<b>12</b>	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					

### Kompensasi

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	ST	STS
		1	2	3	4	5
<b>1</b>	Penghasilan bulanan cukup memadai untuk kebutuhan rumah tangga bulanan.					
<b>2</b>	Gaji yang diberikan sudah sesuai jenjang karir.					
<b>3</b>	saya sangat puas dengan jaminan social tenaga kerja yang diberikan perusahaan.					
<b>4</b>	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu lembur.					
<b>5</b>	Perusahaan sudah sangat memperhatikan pemenuhan pendapatan tambahan untuk para					

	karyawan.					
<b>6</b>	Perusahaan memberikan uang makan dan uang lembur.					
<b>7</b>	Untuk mendukung pekerjaan, perusahaan memberikan kendaraan, untuk jabatan tertentu.					
<b>8</b>	Perusahaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja.					

### Motivasi

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>1</b>	Pekerjaan yang diberikan saya laksanakan dengan tuntas dan baik.					
<b>2</b>	Saya mendorong teman – teman untuk mampu melakukan kerjasama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan baik.					
<b>3</b>	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
<b>4</b>	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik.					
<b>5</b>	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras.					
<b>6</b>	Perusahaan memberikan kesempatan untuk menempati posisi yang tinggi, untuk karir yang lebih baik.					
<b>7</b>	Pemimpin selalu mengapresiasi karyawan yang bekerja dengan					

	sungguh – sungguh.					
<b>8</b>	Perusahaan selalu memilih karyawan yang baik <b>men of year</b> .					
<b>9</b>	Saya lebih semangat mengerjakan pekerjaan baru diluar pekerjaan rutin.					
<b>10</b>	Pemimpin selalu memilih saya untuk menjadi lider dalam setiap pekerjaan baru.					

### TABULASI X1

NO	K1	K2	k3	K4	K5	k6	K7	K8	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	4	5	4	4	4	4	4	34
3	5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	5	5	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	4	5	4	4	4	4	35
7	4	5	4	4	3	3	4	5	32
8	5	4	4	5	5	4	4	4	35
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	4	5	5	5	5	4	38
11	4	5	4	5	4	5	4	5	36
12	2	3	3	2	3	3	3	3	22
13	5	5	4	4	5	5	4	4	36
14	4	4	5	5	5	5	4	5	37
15	4	4	4	5	4	4	5	5	35
16	4	4	4	5	4	4	5	5	35
17	4	4	4	5	4	4	4	5	34
18	4	4	4	4	4	5	5	5	35
19	4	4	4	4	5	4	4	4	33
20	4	4	5	4	4	4	4	4	33
21	4	4	4	5	4	4	4	3	32
22	4	4	4	5	4	4	4	4	33
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	2	3	2	3	3	3	3	2	21
25	4	4	4	4	5	4	4	5	34
26	4	4	4	4	3	3	4	3	29
27	5	4	5	2	4	4	4	4	32
28	5	5	4	4	4	4	4	4	34
29	4	4	4	4	4	5	4	5	34
30	5	4	5	4	4	4	4	4	34
31	4	4	4	5	5	5	3	3	33
32	5	4	5	4	4	4	3	3	32
33	5	5	4	4	4	4	5	3	34
34	5	4	5	5	4	5	5	5	38
35	5	5	4	4	3	3	3	4	31
36	5	5	5	4	4	4	4	4	35
37	4	4	4	4	3	3	4	4	30
38	3	4	3	3	4	4	4	5	30
39	4	4	4	5	5	4	4	5	35
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	3	4	4	3	3	3	5	5	30
42	4	4	5	4	4	3	4	4	32
43	5	5	4	4	5	5	4	4	36
44	4	4	5	5	5	3	3	3	32

45	4	5	4	5	3	3	4	4	32
46	4	4	5	5	4	4	5	5	36
47	4	4	5	5	4	4	5	5	36
48	4	4	3	3	4	5	5	5	33
49	4	4	4	4	5	4	5	4	34
50	2	2	2	2	2	2	2	2	16
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	4	5	4	4	4	4	4	34
53	5	5	4	5	5	5	5	5	39
54	4	4	4	4	5	5	5	4	35
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	5	4	5	4	4	4	4	35
57	4	5	4	4	3	3	4	5	32
58	5	4	4	5	5	4	4	4	35
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	5	5	4	5	5	5	5	4	38
61	4	5	4	5	4	5	4	5	36
62	2	3	3	2	3	3	3	3	22
63	5	5	4	4	5	5	4	4	36
64	4	4	5	5	5	5	4	5	37
65	4	4	4	5	4	4	5	5	35
66	4	4	4	5	4	4	5	5	35
67	4	4	4	5	4	4	4	5	34
68	4	4	4	4	4	5	5	5	35
69	4	4	4	4	5	4	4	4	33
70	4	4	5	4	4	4	4	4	33
71	4	4	4	5	4	4	4	3	32
72	4	4	4	5	4	4	4	4	33
73	5	5	5	5	5	5	5	5	40
74	2	3	2	3	3	3	3	2	21
75	4	4	4	4	5	4	4	5	34
76	4	4	4	4	3	3	4	3	29
77	5	4	5	2	4	4	4	4	32
78	5	5	4	4	4	4	4	4	34
79	4	4	4	4	4	5	4	5	34
80	5	4	5	4	4	4	4	4	34
81	4	4	4	5	5	5	3	3	33
82	5	4	5	4	4	4	3	3	32
83	5	5	4	4	4	4	5	3	34
84	5	4	5	5	4	5	5	5	38
85	5	5	4	4	3	3	3	4	31
86	5	5	5	4	4	4	4	4	35
87	3	4	4	5	4	4	3	2	29
88	4	3	4	3	5	4	4	3	30

### TABULASI X2

NO	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	40
7	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
8	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
9	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
14	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
15	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
16	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	43
17	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
18	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
19	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
20	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	41
21	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
22	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
26	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
27	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	41
28	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	41
29	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
30	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
31	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	37
32	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	39
33	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	23
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	38
36	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
37	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
38	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	25
39	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	45
42	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
43	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
44	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	40
45	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	37
46	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	40
47	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	39



### TABULASI Y

N o	KK 1	Kk 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	KK 11	KK 12	TOTA L
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
2	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	52
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
6	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	55
7	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	54
8	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	54
9	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
11	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	52
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34
13	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	48
14	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	55
15	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	54
16	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	51
17	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	57
18	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	53
19	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	54
21	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	46
22	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34
25	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	50
26	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	47
27	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
28	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	55
29	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	54
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
31	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	42
32	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	48
33	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	48
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
35	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	3	3	48
36	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	48
37	3	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	48
38	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	29
39	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
41	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	48
42	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5	5	49
43	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	48
44	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	50
45	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	31
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50



### UJI VALIDITAS X1

#### Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	TOTAL
K1	Pearson Correlation	1	.729**	.688**	.429**	.476**	.481**	.411**	.339**	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
K2	Pearson Correlation	.729**	1	.411**	.485**	.322**	.412**	.421**	.414**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
K3	Pearson Correlation	.688**	.411**	1	.404**	.407**	.365**	.351**	.389**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
K4	Pearson Correlation	.429**	.485**	.404**	1	.470**	.456**	.390**	.387**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
K5	Pearson Correlation	.476**	.322**	.407**	.470**	1	.748**	.409**	.317**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.003	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
K6	Pearson Correlation	.481**	.412**	.365**	.456**	.748**	1	.547**	.485**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
K7	Pearson Correlation	.411**	.421**	.351**	.390**	.409**	.547**	1	.661**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
K8	Pearson Correlation	.339**	.414**	.389**	.387**	.317**	.485**	.661**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
TOTAL	Pearson Correlation	.777**	.712**	.687**	.703**	.715**	.776**	.724**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

## UJI VALIDITAS X2

## Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	TOT AL
M1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 .000 88	.696* .000 88	.427* .000 88	.403* .000 88	.500* .000 88	.500* .000 88	.442* .000 88	.546* .000 88	.603* .000 88	.734* .000 88	.756* .000 88
M2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.696* .000 88	1 .000 88	.428* .000 88	.483* .000 88	.428* .000 88	.546* .000 88	.501* .000 88	.537* .000 88	.504* .000 88	.697* .000 88	.748* .000 88
M3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.427* .000 88	.428* .000 88	1 .000 88	.555* .000 88	.550* .000 88	.477* .000 88	.501* .000 88	.540* .000 88	.606* .000 88	.530* .000 88	.719* .000 88
M4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.403* .000 88	.483* .000 88	.555* .000 88	1 .000 88	.656* .000 88	.473* .000 88	.476* .000 88	.498* .000 88	.524* .000 88	.449* .000 88	.710* .000 88
M5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.500* .000 88	.428* .000 88	.550* .000 88	.656* .000 88	1 .000 88	.572* .000 88	.629* .000 88	.522* .000 88	.628* .000 88	.546* .000 88	.782* .000 88
M6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.500* .000 88	.546* .000 88	.477* .000 88	.473* .000 88	.572* .000 88	1 .000 88	.612* .000 88	.567* .000 88	.569* .000 88	.628* .000 88	.770* .000 88
M7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.442* .000 88	.501* .000 88	.501* .000 88	.476* .000 88	.629* .000 88	.612* .000 88	1 .000 88	.615* .000 88	.601* .000 88	.654* .000 88	.781* .000 88
M8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.546* .000 88	.537* .000 88	.540* .000 88	.498* .000 88	.522* .000 88	.567* .000 88	.615* .000 88	1 .000 88	.773* .000 88	.630* .000 88	.800* .000 88
M9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.603* .000 88	.504* .000 88	.606* .000 88	.524* .000 88	.628* .000 88	.569* .000 88	.601* .000 88	.773* .000 88	1 .000 88	.707* .000 88	.839* .000 88
M10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.734* .000 88	.697* .000 88	.530* .000 88	.449* .000 88	.546* .000 88	.628* .000 88	.654* .000 88	.630* .000 88	.707* .000 88	1 .000 88	.848* .000 88
TOTAL	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.756* .000 88	.748* .000 88	.719* .000 88	.710* .000 88	.782* .000 88	.770* .000 88	.781* .000 88	.800* .000 88	.839* .000 88	.848* .000 88	1 88



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.009	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KK9	Pearson Correlation	.596*	.506*	.665*	.490*	.717*	.694*	.657*	.712*	1	.685*	.253*	.253*	.825*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.017	.017	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KK10	Pearson Correlation	.718*	.774*	.590*	.392*	.548*	.640*	.679*	.553*	.685*	1	.381*	.381*	.833*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KK11	Pearson Correlation	.359*	.248*	.293*	.274*	.206	.208	.337*	.278*	.253*	.381*	1	1.000**	.530*
	Sig. (2-tailed)	.001	.020	.006	.010	.055	.052	.001	.009	.017	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KK12	Pearson Correlation	.359*	.248*	.293*	.274*	.206	.208	.337*	.278*	.253*	.381*	1.000**	1	.530*
	Sig. (2-tailed)	.001	.020	.006	.010	.055	.052	.001	.009	.017	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
TO TAL	Pearson Correlation	.780*	.734*	.767*	.700*	.775*	.771*	.799*	.783*	.825*	.833*	.530*	.530*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

## UJI RELIABILITAS X1

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	8

## UJI RELIABILITAS X2

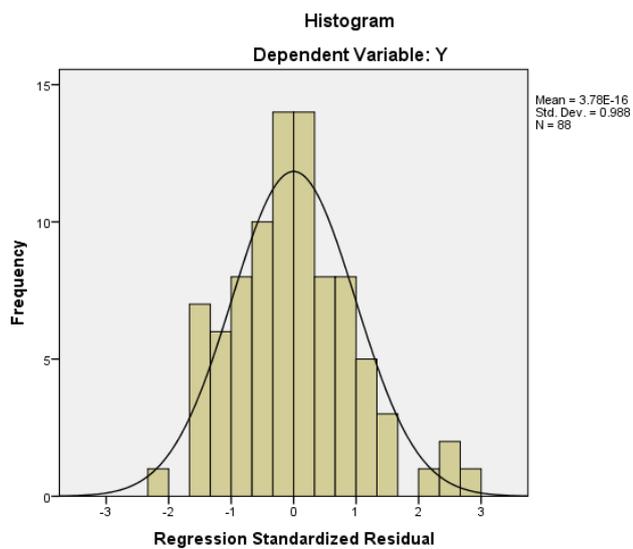
## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

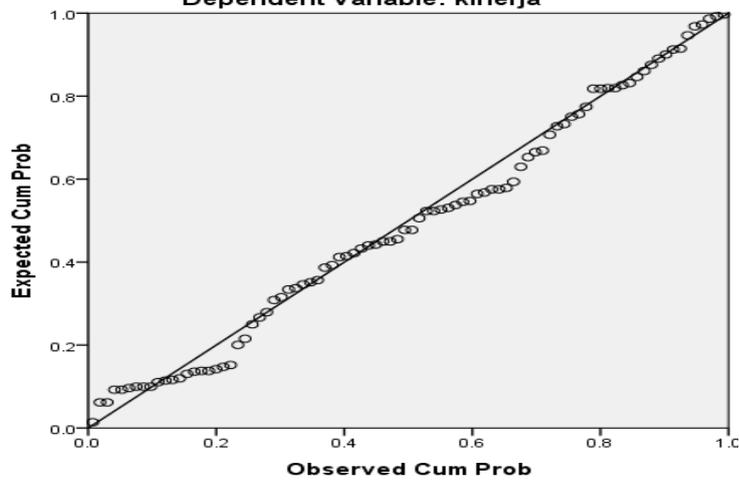
## UJI RELIABILITAS Y

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	12

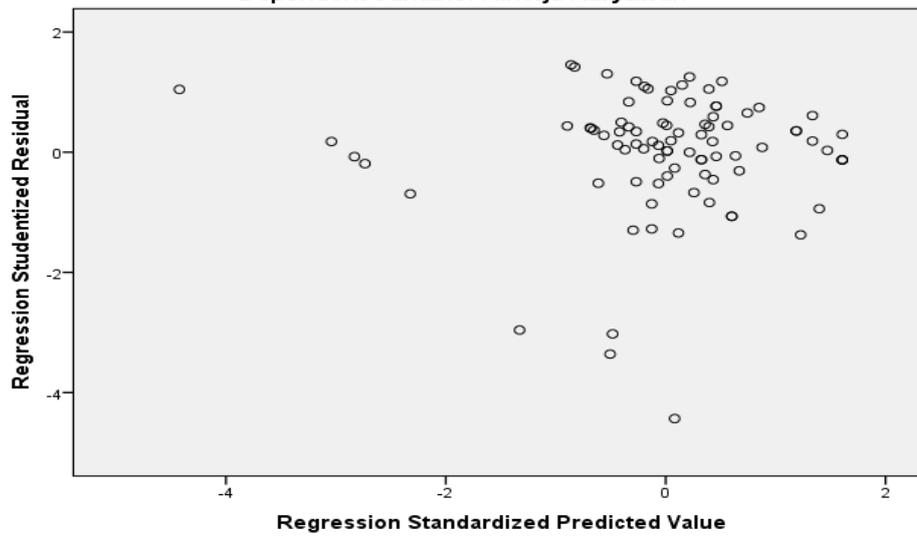


**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
Dependent Variable: kinerja



**Scatterplot**

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,814	1,228
	Motivasi	,814	1,228

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,657	4,533		,807	,000
	Kompensasi	1,142	,135	,671	8,491	,000
	Motivasi	,185	,092	,160	2,021	,046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,657	4,533		,807	,422
	Kompensasi	1,142	,135	,671	8,491	,000
	Motivasi	,185	,092	,160	2,021	,046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2600.533	2	1300.267	55.860	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1978.558	85	23.277		
	Total	4579.091	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	,568	,558	4,825

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan