

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan (*Performance*) pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan secara umum merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting tujuannya yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja yang lebih tinggi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang lebih baik lagi.

Kinerja karyawan yaitu hasil dari suatu metode yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan sebelumnya. Dengan kata lain kinerja karyawan adalah keberhasilan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan nantinya terfokus pada langkah-langkah yang diambil manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawan, maka keberhasilan sulit untuk dicapai. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Keahlian juga memberikan hasil kerja yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan adalah kontribusi dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan ditempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan juga pengetahuan yang memberikan kontribusi yang tidak bisa dihitung kuantitasnya, misalnya gagasan pemecahan suatu persoalan, penemuan baru suatu barang & jasa, dan inovasi atas mekanisme kerja yang lebih efisien terhadap tujuan organisasi.

Kinerja karyawan sebagai kegiatan yang dilaksanakan oleh manajemen suatu organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan kinerja karyawan. Seorang pekerja akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri atas prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan. Sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan, sangat penting diperhatikan karena merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan).

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Kompensasi sangat penting bagi para pekerja karena besarnya kompensasi akan mencerminkan

ukuran nilai kinerja karyawan. Apa bila dikelola dengan baik, kompensasi bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, menjaga serta memelihara karyawan dengan baik. Tanpa adanya kompensasi yang cukup, karyawan tidak akan merasa puas, mengurangi kinerja, serta mengarahkan pada tindakan-tindakan fisik dan juga psikologis. Kompensasi yang diterima karyawan dapat berupa kombinasi dari kompensasi langsung (*financial*) dan kompensasi tidak langsung (*Non financial*).

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mencerminkan interaksi antara sikap, persepsi, kebutuhan, dan keputusan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan baik buruknya kinerja suatu karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan selalu berupaya buat menaati peraturan yang sudah ditetapkan misalnya kerja tepat waktu, melaksanakan aktifitas pada jam kerja, patuh dalam mekanisme kerja & loyal terhadap perusahaan. Apabila kompensasi dan motivasi kerja dari para karyawan bisa di bangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam perusahaan.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

2) Bagi Perusahaan

Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna menjadi referensi tambahan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan dimasa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup dan Batas Penelitian

Peneliti membatasi ruang lingkup dan batasan penelitian mengenai masalah yang terlalu meluas atau menyimpang dalam penelitian ini, sehingga peneliti bisa terfokus untuk dilakukan. Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo. Ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini mengenai, peneliti memfokuskan penelitiannya hanya pada bagian yang diperlukan saja. Batasan penelitian ini harus dibatasi agar tidak keluar atau melenceng dari pembahasan yang sudah difokuskan sejak penelitian ini dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat fokus dalam beberapa bagian, sehingga data yang diperoleh valid, spesifik, mendalam, dan memudahkan peneliti untuk mengelolah data yang diperoleh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan ialah wujud kinerja (*performa*). Dalam suatu perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas merupakan karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerepan kinerja.

Kinerja merupakan hasil dari kerja dari karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) atau kinerja perusahaan.

Pengertian kinerja karyawan berdasarkan para ahli :

- 1) Pengertian kinerja menurut Wibowo (2016:2) berpendapat bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan.
- 2) Menurut Marwansyah (2016) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
- 3) Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah sebagian hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja.

- 4) Menurut Eko (2015) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.
- 5) Menurut Irham Pahmi (2016:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut indikator untuk mengukur kinerja karyawan , yaitu :

1) Kuantitas (Jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang didapatkan seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang didapatkan dilihat dalam bentuk satuan mata uang, jumlah, unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dilakukan dengan melihat kualitas menurut pekerjaan yang didapatkan melalui proses tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas tinggi, demikian sebaliknya jika pekerja yang didapatkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

3) Ketepatan Waktu

Pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kehadiran

Kehadiran perlu dalam suatu perusahaan agar dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.

2.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

1) Efektifitas dan Efisiensi

Jika suatu tujuan akhirnya sanggup dicapai, kita boleh mengungkapkan bahwa aktifitas tadi efektif namun jika dampak-dampak yang tidak dicari aktivitas menilai yang krusial menurut output yang dicapai sebagai akibatnya menyebabkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, apa bila dampak yang dicari tidak krusial atau remeh maka aktifitas tersebut efisien.

2) Otoritas (Kewenangan)

Kewenangan adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Kewenangan biasanya dihubungkan dengan kekuasaan.

3) Disiplin

Disiplin merupakan sikap atau tingkah laku seseorang atau kelompok yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

4) Inisiatif

Inisiatif adalah dorongan untuk mengidentifikasi suatu masalah yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

5) Ketersediaan Peralatan dan Barang

Ketersediaan peralatan dan barang untuk dapat menunjang demi kelancaran tugas karyawan.

6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

7) Tanggung jawab

Tanggung jawab menjadi kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja atau tidak. Tanggung jawab merupakan keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

8) Visi, Misi dan Budaya Organisasi

Visi, misi dan budaya organisasi menjelaskan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan sekaligus mampu menjadi panduan yang strategis, taktis dan sistematis. Karyawan juga bekerja untuk menciptakan suau perubahan pada masyarakat.

9) Sistem Komunikasi dan Cara Kerja Pimpinan

Komunikasi sangat penting dilakukan baik dari atasan kepada bawahan sangat penting dilakukan baik dari atasan kepada bawahan maupun sebaliknya. Karyawan mengharapkan memiliki pemimpin yang *suportif*, yaitu memiliki karakter pengertian, fleksibel, dan dapat dipercaya. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dan berkomunikasi dalam pekerjaannya.

10) Pelatihan dan Pengembangan Diri

Istilah pelatihan dan pengembangan diri merujuk pada struktur total dan program di dalam dan luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan

dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja pekerjaan dan promosi karir.

11) Bonus dan Insentif

Bonus adalah pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dari hasil keuntungan. Sedangkan insentif ini diberikan agar memacu kinerja setiap karyawan dalam meraih target yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.4 Karakteristik kinerja karyawan

- 1) Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang jelas
- 4) memiliki planning kerja yang menyeluruh & berjuang buat merealisasikan tujuannya.
- 5) memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit pada semua aktifitas kerja yang dilakukannya.
- 6) mencari kesempatan buat merealisasikan planning yang sudah diprogramkan.

2.1.5 Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan cara sebagai berikut :

1) Diagnosis

Suatu penaksiran yang bermanfaat bisa di lakukan secara informal setiap individu untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Tekniknya yaitu refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain mengenai sesuatu yang terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan , dan mencatat atau menyimpan

catatan harian kerja yang dapat memperluas pencarian menajer penyebab-penyebab kinerja.

2) Pelatihan

Pelatihan sebagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya dan juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya.

3) Tindakan

Tindakan adalah suatu langkah atau perbuatan yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.6 Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Kinerja bisa diukur serta dikenal bila orang ataupun sekelompok karyawan sudah memiliki kriteria ataupun standar keberhasilan tolak ukur yang sudah diresmikan oleh organisasi. Oleh sebab itu bila tanpa tujuan serta sasaran yang diresmikan dalam pengukuran, hingga pada seorang ataupun kinerja organisasi tidak bisa jadi bisa di tahu apabila tidak terdapat tolak ukur keberhasilan.

Evaluasi kerja (*Performance appraisal*) merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaan mereka bila di bandingkan dengan seperangkat standard an kemundia mengkomunikasikan data tersebut kepada karyawan. Evaluasi kinerja pula disebut pemeringatan karyawan, penilaian karyawan, tinjauan karyawan, penilaian kinerja serta evaluasi hasil. Evaluasi kinerja di pakai secara luas buat mengelolah upah serta pendapatan, membagikan umpan balik kinerja serta mengenali kekuatan serta kelemahan karyawan individual. Sebagian besar evaluasi merupakan tidak berubah-ubah.

Penilaian kinerja di gunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menilai kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Faktor faktor dalam penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi , dapat dipercaya, diandalkan dan ketepatan waktu.
5. *Cooperative* penilaian responden tentang ketersediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

Sedangkan manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Manage staff agar tetap terfokus pada sasaran dan tujuan perusahaan.
2. Memberikan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan bagi para karyawan.

3. Memotivasi staf akuntansi untuk meningkatkan keterampilan atau *job knowledge* untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.
4. Menyediakan sebuah tujuan dan dasar pertahanan secara sah menjadi kunci keputusan sumber daya manusia.
5. Meliputi kenaikan pangkat, gaji dan memecahkan balik kesulitan pada interaksi antar karyawan.

2.1.7 Menetapkan Kriteria (standar) Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria , yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, kermahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Seseorang yang bekerja pada organisasi berharap akan memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. penghargaan organisasi terhadap waktu, tenaga, pikiran karyawan yaitu salah satunya dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi memiliki arti penting karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Dalam

hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu perusahaan harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang di berikan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, pemberian kompensasi kepada karyawan perlu diperhatikan agar karyawan lebih termotivasi dan terpuaskan para karyawan agar dapat mempertahankan dan kinerja karyawan di harapkan dapat meningkat untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan secara efektif dan efisien.

Definisi kompensasi menurut para ahli :

- 1) Menurut Yusuf (2015:236), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.
- 2) Menurut Suparyadi (2015:271) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi kepada perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung.
- 3) Menurut Nurcahyo (2015) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasi yang sudah di capai dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

- 4) Menurut Ariadi (2018) kompensasi merupakan semua imbalan yang diterima karyawan atas *output* kerja karyawan dalam perusahaan baik kompensasi berupa fisik ataupun non fisik yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanannya kepada perusahaan.
- 5) Menurut Hasibuan (2017) mendefinisikan kompensasi adalah seluruh pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, penulis menyimpulkan kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka berikan selama bekerja sebagai sumbangan atas pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2 Indikator Kompensasi

- 1) Upah dan gaji

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

- 2) Insentif

Pengertian insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

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

4) Fasilitas

Pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Kompensasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Dibawah ini akan dijelaskan tujuan-tujuan kompensasi, yaitu :

1. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan membentuk suatu ikatan kerjasama yang formal antar perusahaan dan karyawan pada kerangka organisasi, dimana perusahaan dan karyawan saling membutuhkan.

2. Kepuasan kerja

Karyawan kerja mengerahkan kemampuan pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga semuanya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sinkron untuk karyawan demi kepuasan kerjanya.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan yang efisien bila kompensasi yang diberikan menarik, Pengadaan karyawan yang efisien bila dibarengi kompensasi yang menarik,

hingga calon karyawan yang bermutu baik memakai keahlian serta keahlian besar hendak timbul, sinkron memakai kriteria yang diresmikan oleh industri.

4. Motivasi

Kompensasi yang layak hendak membagikan rangsangan serta memotivasi karyawan buat membagikan kinerja terbaik serta membentuk produktivitas yang maksimal. Buat tingkatkan motivasi untuk karyawan, industri umumnya membagikan insentif berbentuk duit, dorongan *free* yang lain. Kompensasi yang layak hendak mempermudah manajer memusatkan karyawan buat menggapai tujuan organisasi.

5. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik hendak mengklaim terbentuknya keadilan antar karyawan pada industri, kompensasi pula berkaitan dengan keadilan internal ataupun eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi yang dihubungkan dengan nilai- nilai yang relative bersumber pada jabatan, tugas, serta prestasi kerja karyawan. Karyawan dalam sesuatu taraf yang sama memakai pembayaran kompensasi hendak lebih mengklaim stabilitas karyawan.

6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang mencukupi hendak mendesak taraf kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan hendak berperilaku sinkron cocok dengan yang di idamkan industri. Karyawan pula hendak menyadari serta menaati peraturan- peraturan yang berlaku pada industri. Sikap disiplin karyawan

ditampilkan selaku wujud bentuk terimakasih karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima.

7. Pengaruh Serikat Pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak terlepas adanya pengaruh serikat buruh atau pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Jika serikat buruhnya kuat, maka dipastikan tarfa kompensasi yang diberikan perusahaan tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar pengaruh serikat buruh.

8. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah mengklaim pekerjaan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan macam-macam peraturan untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi menanam modalnya berkaitan kompensasi.

2.2.4 Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi dibagi menjadi 2 bentuk, yaitu :

1) Kompensasi dalam wujud *finansial* (Langsung)

Kompensasi finansial dipecah jadi 2 bagian, ialah kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung semacam pendapatan, upah, komisi serta bonus. Sebaliknya kompensasi finansial tidak langsung, semacam tunjangan, kesehatan, tunjangan pensiun, THR, tunjangan perumahan, tunjangan pembelajaran serta lain- lain.

2) Kompensasi dalam wujud *non finansial* (Tidak langsung)

Kompensasi non finansial dipecah jadi 2 berbagai, ialah yang berhubungan dengan pekerjaan serta yang berhubungan dengan area kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan industri yang sehat, pekerjaan yang cocok (menarik, menantang), kesempatan buat dipromosikan, menemukan jabatan selaku simbol status. Sebaliknya kompensasi non finansial yang berhubungan dengan area kerja, semacam ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, sarana kerja yang baik serta lain sebagainya.

2.2.5 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan yang mempunyai penawaranyang melimpah upah cenderung menurun.

2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidak nya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

3. Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun karyawan dalam ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas.

4. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktivitas.

5. Biaya Hidup

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturan juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

2.2.6 Langkah-langkah Penentuan Kompensasi

Dalam penentuan kompensasi, ada beberapa langkah yang digunakan, yaitu :

1) Menganalisis Jabatan

Analisis jabatan sebagaimana sudah dijelaskan bahwa aktivitas untuk mencari informasi mengenai tugas-tugas yang dilakukan dengan persyaratan yang diperlukan untuk mengevaluasi jabatan.

2) Mengevaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai berdasarkan pekerjaan dibandingkan menggunakan pekerjaan lain. Proses ini merupakan usaha tercapainya internal equity pada pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat krusial pada penentuan taraf gaji.

3) Melaksanakan Survei Pendapatan serta Upah

Survei pendapatan serta upah merupakan kegiatan buat mengenali taraf pendapatan yang berlaku secara generik pada perusahaan- perusahaan yang mempunyai jabatan yang homogen, ini dicoba buat mengusahakan keadilan eksternal jadi galat aspek krusial pada perencanaan serta penentuan pendapatan serta upah. Survei dapat dicoba dengan metode menghadiri perusahaan- perusahaan buat menerima data tentang taraf pendapatan serta upah yang berlaku, membuat kuesioner secara resmi serta sebagainya.

4) Memastikan Tingkatan Gaji

Untuk membentuk keadilan internal yang membuat ranking jabatan, melaksanakan data lapangan menimpa pendapatan yang berlaku pada energy pasar kerja, berikutnya merupakan penentuan pendapatan, misalnya buat

pemakaian tata cara poin, faktor- faktor pekerjaan sudah ditetapkan poinnya serta jabatan- jabatan kunci sudah dikenal harga pasarnya berdasarkan survey yang dicoba.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *motivus* atau *motum* yang merupakan menggerakkan atau memindahkan. Dari asal usul kata ini, Lorens Bagus, pada kamus Filsafat, mengartikan motivasi atau motif ialah dorongan sadar dari suatu tindakan untuk merumuskan kebutuhan-kebutuhan tertentu karyawan. Motivasi memainkan peranan penting dalam menilai tindakan manusia, karena pada motif-motif itulah terkandung arti subyektif dari tindakan tertentu bagi orang tertentu.

Motivasi merupakan subjek yang penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui karyawan. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari kebijakan pemberian gaji, insentif, penghargaan maupun pemberian rasa aman, sehingga kondisi ini harus tetap dipertahankan untuk memotivasi karyawan. Tujuan-tujuan memotivasi para karyawan dengan memberi tolak ukur yang spesifik dan menantang untuk membimbing dan merangsang kinerja.

Pengertian Motivasi menurut ahli :

1. Menurut Winardi (2016:6) Motivasi artinya suatu kekuatan potensial yang terdapat pada diri seseorang, yang bisa dikembangkan sendiri ataupun dikembangkan dengan kekuatan luar yang pada dasarnya berkisar imbalan

moneter dan non moneter yang bisa mempengaruhi kinerjanya secara positif ataupun negatif.

2. Menurut Malayu (2015:23) Pengertian motivasi merupakan mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, supaya mereka mau bekerja keras menggunakan menaruh seluruh kemampuan dan keterampilan buat mewujudkan tujuan perusahaan.
3. Hasibuan (2016:97) mengungkapkan bahwa pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan merupakan suatu alasan atau dorongan keyakinan dari diri sendiri maupun luar diri seseorang atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu, dan untuk memperoleh semangat untuk tetap terus bekerja guna mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.3.2 Indikator Motivasi

- 1) Kebutuhan akan prestasi, adalah suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan untuk maju dan berkembang.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, adalah dorongan untuk melakukan interaksi dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kompetensi, adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.

- 4) Kebutuhan akan kekuasaan, adalah dorongan yang bisa mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini terdapat kesamaan mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.3.3 Tujuan Motivasi

- 1) Meningkatkan moral & kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.4 Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi positif (Insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.

2. Motivasi negatif (Insentif negatif)

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

2.3.5 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Membagikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya ialah proses aktivitas pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan buat penerapan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kewajiban bawahan buat melakukan tugas sebaik bisa jadi yang diberikan oleh atasan, serta inti dari tanggung jawab merupakan kewajiban. Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan bukanlah begitu sukar, tetapi dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siagian (2001:287) menarangkan kerumitan ini diakibatkan oleh:

- 1) Kebutuhan yang tidak sama pada tiap pegawai, serta berganti sejauh waktu. Disamping itu perbandingan kebutuhan pada tiap taraf sangat mempersulit aksi motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, serta sangat termotivasi buat mendapatkan kepuasan serta status, sangat sukar buat menguasai kalau tidak seluruh pegawai memiliki keahlian serta semangat semacam yang ia miliki, sehingga manajer tersebut mempraktikkan teori untuk menggerakkan bawahannya.

- 2) *Feeling* serta *emotions* ialah perasaan serta emosi. Seorang manajer tidak menguasai perilaku serta kelakuan pegawainya, sehingga tidak terdapat penafsiran terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, emosi.
- 3) Aspek yang ada dalam diri individu pegawai itu sendiri semacam karakter, perilaku, pengalaman, budaya, atensi, harapan, kemauan, lingkungan yang ikut mempengaruhi individu pegawai tersebut.
- 4) Pemuasan kebutuhan yang tidak *balance* antara tanggung jawab serta wewenang. Wewenang bersumber ataupun tiba dari atasan kepada bawahan, selaku imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima.

2.3.6 Metode Motivasi

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan Non Materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

2.3.7 Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja yang dikembangkan oleh beberapa pakar berdasarkan faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga karyawan mau melakukan aktifitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang.

Teori motivasi kerja yang digunakan oleh peneliti adalah teori prestasi oleh David McClelland (Sunyoto, 2015). Teori ini mengungkapkan bahwa seseorang bekerja memiliki tenaga potensial yang bisa dimanfaatkan tergantung dalam dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. McClelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:
 - a. Mereka yang memiliki tenaga kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
 - b. Mereka yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Mereka yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.
2. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:
 - a. Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
 - b. Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.

- c. Mereka memiliki suatu per harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:
- Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain
 - Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
 - Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
 - Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian terdahulu yang penulis jadikan sbagai pertimbangan dan acuan perbandingan yang dilakukan dijelaskan pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul penelitian dan Tahun	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian dan Pembahasan	Simpulan
1	Sahidaria (2015) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.	Independen : Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2). Dependen : Kinerja (Y)	Penelitian ini akan dilakukan di Bank Syariah Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Dalam penelitian ini populasinya yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 25 orang. Sedangkan sampelnya semua anggota populasi. Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda.	1. Secara simultan terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan pada Bank Syariah Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. 2. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang terbukti dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 86,2% sedangkan sisanya 13,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan begitupula dengan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Yofi Dwi Hari Valianto, dan Tri Yuniati (2015) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja	Independen : Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3).	Penelitian ini akan dilakukan CV. Sahabat Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang	1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan baik variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi masing-masing mempunyai	Kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sahabat Mandiri.	Dependen : Kinerja (Y)	bekerja di CV. Sahabat Mandiri dengan kriteria lama kerja di perusahaan tersebut yang berjumlah 55 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda.	pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV. Sahabat Mandiri. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikan masing-masing variabel tersebut masih dibawah tingkat nyata 5%. 2. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan CV. Sahabat Mandiri. Hal ini diindikasikan dengan perolehan tingkat koefisien korelasi parsial (r) untuk kepemimpinan sebesar 56,8% lebih besar daripada tingkat koefisien korelasi variabel motivasi kerja sebesar 9,6% dan kompensasi sebesar 11,8%.	
3	Alfian Amidhan Akbar Dan Sonang Sitohang (2015) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya.	Independen : Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin kerja (X3) Dependen : Kinerja (Y)	Penelitian ini akan dilakukan pada CV. Cemara Production Surabaya. Populasi dalam penelitian ini meliputi 100 karyawan CV. Cemara Production Surabaya. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden (n = 50). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda.	1. Berdasarkan perhitungan di peroleh nilai pada uji kelayakan model sebesar 434.312 dengan sig sebesar 0.000 dengan simpulan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh parsial sebesar 0,964 atau sebesar 96,4%. 3. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh parsial sebesar 0,199 atau sebesar 19,9%, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh parsial sebesar 0,103 atau sebesar 10,3%, dan variabel yang	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

				mempunyai pengaruh dominan adalah kompensasi dibandingkan variabel lainnya, karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0.964.	
5	Rafi jody kurnia (2016) Pengaruh Kompensiasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Condong Catur Yogyakarta.	Independen : Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2). Dependen : Kinerja (Y)	Penelitian ini akan dilakukan di RS Condong Catur Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan berjumlah 136 orang karyawan, sedangkan sampelnya semua anggota populasi. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda.	1.Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis regresi dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. 2.Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. 3.Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Berdasarkan analisis regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Condong Catur Yogyakarta.
6	Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani (2016) Pengaruh Kompensiasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.	Independen : Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2). Dependen : Kinerja (Y)	Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Populasi dalam penelitian berjumlah 116 orang yang merupakan karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan	Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kepuasan karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel bebas kompensasi (x1) dan motivasi (x2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y).

			kuesioner (angket), Analisis data menggunakan analisis jalur .	Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik.	
7	Olivia Theodora (2015) Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.	Independen : Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2). Dependen : Kinerja (Y).	Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda.	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi existence tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya dengan t hitung sebesar 0,179. Hal ini berarti bahwa motivasi existence yang terdiri dari gaji, asuransi, pengobatan, uang, makan dan transportasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya. Namun hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi relatedness berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya dengan thitung sebesar 4,922.	1.Secara simultan motivasi existence, motivasi relatedness, motivasi growth, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. 2.Secara Parsial, motivasi relatedness dan motivasi growth mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Sedangkan motivasi existence tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. 3.Motivasi Existence memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, dibandingkan dengan motivasi relatedness dan motivasi growth.
8	Catur Oktaviani (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus).	Independen : Kompensasi (X1). Dependen : Kinerja (Y)	Penelitian ini akan dilakukan di BMT Bina Insani Pringapus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Bina Insani Pringapus, sedangkan Sampel dari penelitian ini adalah bagiandari jumlah populasi karyawan BMT Bina Insani Pringapus yang berjumlah 23 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda.	Dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Insani Pringapus. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis berdasarkan perbandingan uji t hitung dengan t tabel. Diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 267.795 lebih besar dari t tabel sebesar 1,740, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar	Korelasi kedua variable kompensasi dan kinerja karyawan tersebut kuat dan positif.

				0,830. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif.	
10	Mohammad fajrul falah (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening Pada Fave Hotel Kota Rembang Kabupaten Rembang, Jawa Tengah.	Independen : Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2). Dependen : Kinerja (Y)	Penelitian ini akan dilakukan Pada Fave Hotel Kota Rembang Kabupaten Rembang, Jawa Tengah. Populasinya adalah seluruh karyawan Fave Hotel Kota Rembang yang berjumlah 42 orang, semua anggota populasinya dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda.	1.Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kota Rembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. 2.Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kota Rembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. 3.Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kota Rembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. 4.Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap komitmen karyawan Fave Hotel Kota Rembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.	Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi , motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional.
12	Muawana Gading (2016) Pengaruh motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar.	Independen : Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2). Dependen : Kinerja (Y)	Penelitian ini akan dilakukan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang berjumlah 216 orang, sampel dalam penelitian ini adalah 68 responden (n = 69). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), Analisis data	1.Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki karyawan. 2.Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja	Hasil Penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar.

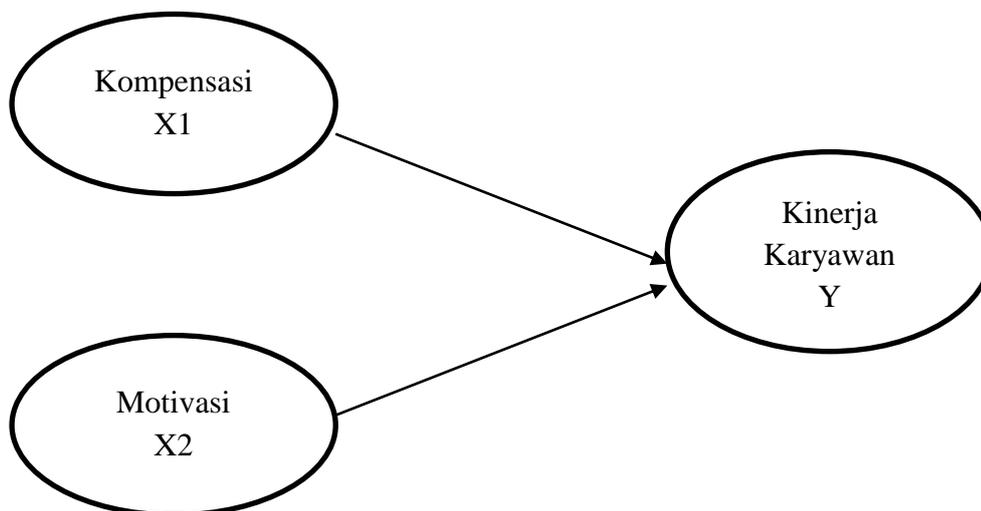
			menggunakan Analisis regresi berganda.	berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka semakin bagus kinerja yang dimiliki karyawan. 3. Dari hasil output yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.	
13	Widya Paramita (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Tridaya Eramina Bahari.	Independen : Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2). Dependen : Kepuasan kerja (Y).	Penelitian ini akan dilakukan Pada PT. Tridaya Eramina Bahari. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden dari total populasi yang berjumlah 85 karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda.	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Jika kompensasi dalam perusahaan meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.	Hasil Penelitian menyatakkan bahwa variable independen motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap variable dependen kepuasan kerja.
14	Ita Kulyana (2019) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa Tengah.	Independen : Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2). Dependen : Kinerja (Y)	Penelitian ini akan dilakukan Pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa Tengah. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden dari total populasi yang berjumlah 65.	1. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayu Lestari Bumiayu secara arisial dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 dan dengan nilai thitung(2,637) > ttabel(1,663) maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. 2. Terdapat pengaruh	Hasil Penelitian : secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

			<p>Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda.</p>	<p>antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ada CV. Ayu Lestari Bumiayu secara parsial dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan dengan nilai thitung(3,681) > ttabel (1,663) maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.</p> <p>3. Terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayu Lestari Bumiayu secara bersama-sama (simultan) dengan nilai signifikansi 0.000, dan dengan nilai Fhitung(12,550) > Ftabel(2,366), maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	
15	<p>Astutik (2016) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Usaha Bersama</p>	<p>Independen : Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2). Dependen : Kinerja (Y)</p>	<p>Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama. Populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi PT. Sejahtera Usaha Bersama yang berjumlah 250 orang, sampel pada penelitian ini adalah 71 karyawan bagian produksi PT. Sejahtera Usaha Bersama. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda.</p>	<p>Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila kompensasi ditingkatkan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka untuk melihat keterkaitan antara variabel independent bebas dengan variable dependent, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam penelitian.

Dalam kerangka konseptual ini dimana penelitian membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka berikut kerangka konseptual pada gambar 2.2 dibawah ini :



Gambar 2.1 : Kerangkaa Konseptual

2.6 Hipotesis

Pengertian hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2018:63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka fikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Sehubungan dengan urian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

H2 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

H3 : Diduga kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal, dari mulai menyusun pertanyaan yang spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyelidikan yang tidak memihak dengan cara yang objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di PT. Asera Tirta Posidonia Palopo yang beralamat Jl. PongSimpin No. 5, Murante, Mungkajang, Kota Palopo, Sulawesi Selatan . Dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian di laksanakan selama kurang lebih 3 bulan mulai dari bulan April sampai Juni 2021.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angkat.

3.3.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik simpulannya. Populasi yang digunakan dalam Penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo yang terdiri dari 65 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel yang digunakan dalam Penelitian ini adalah *total sampling* (Sugiyono, 2013) yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Data dikumpulkan melalui metode angket, yaitu dengan menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

(Sugiyono, 2012). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *rating scale*. *Rating scale* merupakan salah satu alat untuk memperoleh data yang berupa suatu daftar yang berisi tentang sifat/ciri-ciri tingkah laku yang ingin diselidiki yang harus dicatat secara bertingkah. Hasil jawaban dari setiap pertanyaan akan diberikan nilai atau skor terbesar yaitu 5 hingga 1.

1 = Sangat Tidak Baik (STB)

2 = Tidak Baik (TB)

3 = Cukup Baik (CB)

4 = Baik (B)

5 = Sangat Baik (SB)

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Sugiyono (2011) mengatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dan orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu :

- a. Variabel bebas (*Independent Variable*), variabel dalam penelitian ini diberi notasi yaitu kompensasi (x1) dan motivasi (x2).
- b. Variabel terikat (*Dependent Variable*), variabel dalam penelitian ini diberi notasi (Y), yaitu kinerja karyawan.

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional sebagai suatu unsur penelitian yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam rangka memudahkan pelaksanaan penelitian di lapangan, sehingga memerlukan operasionalisasi dari masing-masing konsep yang digunakan dalam menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dengan kata-kata yang dapat diuji dan diketahui kebenarannya. Adapun definisi operasional yang dilakukan dalam permasalahan dalam PT. Asera Tirta Posidonia Palopo sebagai berikut :

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala ukur
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kuantitas dan atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karywan. 2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3. Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. 4. Kehadiran perlu dalam suatu perusahaan agar dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu. 	Rating Scale 1-5

2	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang dikeluarkan perusahaan sebagai imbalan atas prestasi kerja dari karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam jangka waktu tertentu. 2. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. 3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, libur yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. 4. Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan. 	Rating Scale 1-5
3	Motivasi (X2)	Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong karyawan untuk melakukan suatu perbuatan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/ mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan. 2. kebutuhan akan afiliasi yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain. 3. Kebutuhan akan kompetensi yaitu dorongan untuk 	Rating Scale 1-5

			<p>melakukan pekerjaan yang bermutu.</p> <p>4. kebutuhan akan kekuasaan yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.</p>	
--	--	--	---	--

3.7 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2016, p. 147) dan dalam perhitungan analisis data menggunakan alat bantu SPSS.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis dan dengan cara mendiskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui atau menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, sehingga data yang telah terkumpul kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan dan selanjutnya dirumuskan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji yang dilakukan yaitu menentukan korelasi antara butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Suatu konstruk dikatakan valid jika terdapat korelasi positif dan signifikan. Nilai korelasi r harus lebih besar dari 0.30, (Solimun, 2002), atau nilai *Corrected Indikator-Total Correlation* pada output SPSS lebih besar dari 0.30.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel dan Item Pernyataan	Korelasi	Standarkorelasi	Ket.
X1	X _{1.1}	0,441	0,30	Valid
	X _{1.2}	0,629	0,30	Valid
	X _{1.3}	0,345	0,30	Valid
	X _{1.4}	0,690	0,30	Valid
	X _{1.5}	0,56	0,30	Valid
	X _{1.6}	0,706	0,30	Valid
	X _{1.7}	0,793	0,30	Valid
	X _{1.8}	0,402	0,30	Valid
Variabel	Variabel dan Item Pernyataan	Korelasi	Standarkorelasi	Ket.
	X _{2.1}	0,529	0,30	Valid
	X _{2.2}	0,545	0,30	Valid

X2	X _{2.3}	0,476	0,30	Valid
	X _{2.4}	0,416	0,30	Valid
	X _{2.5}	0,737	0,30	Valid
	X _{2.6}	0,686	0,30	Valid
	X _{2.7}	0,507	0,30	Valid
	X _{2.8}	0,550	0,30	Valid
Variabel	Variabel dan Item Pernyataan	Korelasi	Standarkorelasi	Ket.
Y	Y ₁	0,372	0,30	Valid
	Y ₂	0,661	0,30	Valid
	Y ₃	0,362	0,30	Valid
	Y ₄	0,569	0,30	Valid
	Y ₅	0,609	0,30	Valid
	Y ₆	0,682	0,30	Valid
	Y ₇	0,615	0,30	Valid
	Y ₈	0,604	0,30	Valid

Sumber : Data Primer 2021.

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 22 dapat dilihat dari ketiga variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap item pernyataan tersebut lebih besar dari 0,30 (standar korelasi).

3.7.3 Uji Reliabilitas

Menurut Bawono (2006:63) uji reliabilitas adalah menguji data yang akan kita peroleh sebagai hasil dari kuesioner yang kita bagikan. Jika kuesioner itu handal atau reliable, maka jawabannya responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Pada uji reliabilitas analisis ini dipakai untuk mengetahui sejauh mana

pengukuran data dapat memberikan hasil relatif konsisten atau hasil tidak berbeda jika diukur ulang pada subyek yang sama, sehingga dapat diketahui tingkat keterandalan pada alat ukur (kuesioner). Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas ini adalah teknik *cronpach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronpach's alpha* lebih besar dari 0,60 .

Tabel 3.3 Hasil Uji reabilitas

No	Variabel	Cronpach's Alpha	Standar Reliabel/Kriteria	Ket
1	Kompensasi (X_1)	0,703	0,60	Reliabel
2	Motivasi (X_2)	0,670	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,675	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer 2021.

Berdasarkan tabel di atas pada kolom Cronpach's Alpha dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas tinggi atau konsisten karena nilai Cronpach's alpha yaitu $0,703 > 0,60$ untuk keseluruhan item pernyataan 8 poin.
2. Motivasi (X_2) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena nilai Cronpach's alpha yaitu $0,670 > 0,60$ untuk keseluruhan item pernyataan 8 poin.
3. Kinerja karyawan (Y) dinyatakan tingkat reabilitas tinggi atau konsisten karena nilai Cronpach's alpha yaitu $0,675 > 0,60$ untuk keseluruhan item 8 poin.

3.7.4 Analisis regresi linear berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi dimana tujuan analisis ini yaitu bermaksud untuk menganalisis data yang bersifat *Multivariate*, tujuannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu (minimal dua), karena analisis ini sering disebut *Multivariate* dimana variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen(Y) lebih dari satu variabel independen (X). Untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara variabel independen(X1, X2 ...) mempengaruhi variabel dependen (Y) maka dapat dilakukan dengan uji statistik (Bawono, 2006).

Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan terpengaruh pada lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X₁ : Kompensasi

X₂ : Motivasi

b₁b₂ : Koefisien regresi

a : Konstanta

e : Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

3.7.5 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinan yaitu diantara (0) sampai (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat dan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Sehingga banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R^2* (*adjusted R square*) pada saat mengevaluasi mana regresi yang terbaik. Tidak seperti *adjusted R^2* dapat naik turun apabila satu variabel independent ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2005).

3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang begitu jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Dalam pengujian ini menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependent dari nilai independen yang diketahui. Analisis regresi berguna untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Untuk mengetahui apakah variabel independen

berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikan yang didapatkan dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila beta memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) O (Ghozali, 2011).

3.8.1 Uji t

Uji ini disebut juga uji (t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut Imam Ghozali (2013) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan:

- 1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak.
- 2) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

3.8.2 Uji f

Uji ini disebut juga uji (f) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut Imam Ghozali (2013) Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan

dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan ketentuan:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

A. Sejarah singkat berdirinya PT. Asera Tirta Posidonia Palopo

Sumber air pegunungan di kawasan Latuppa yang sejak dahulu kala dikenal dengan kemurnian serta kejernihannya merupakan alasan utama bagi H.Darwis pada awal tahun 2000 memilih mata air latuppa sebagai sumber air minum sehat. Penelitian yang dilakukan ternyata memang membuktikan bahwa kualitas airnya sangat ideal untuk diolah sebagai Air Minum Dalam Kemasan. Indikatornya antara lain adalah jumlah padatan terlarut (TDS) yang rendah serta kandungan mineral dengan komposisi yang ideal dan seimbang juga dimiliki oleh air pegunungan Latuppa.

Perusahaan dalam memulai operasional pada tahun 2001 sudah menerapkan suatu system manajemen yang baik sesuai dengan system manajemen yang dipersyaratkan untuk mendapatkan sertifikasi penggunaan tanda SNI produk, agar dapat merencanakan strategi perusahaan yang baik sehingga dapat melakukan pelayanan terbaik pada pelanggan yang nantinya dapat mencapai profit yang tinggi.

Kesepakatan yang diputuskan melalui rapat manajemen yang dilakukan pada bulan November 2006, telah diputuskan untuk menerapkan system manajemen standar internasional yaitu ISO 9001 : 2000 atau SNI 19-9001-2001. Hal ini ditempuh untuk memenuhi persyaratan dalam rangka resertifikasi penggunaan tanda SNI produk SNI 01-35532006.

B. Visi dan Misi PT. Asera Tirta Posidonia Palopo

1) Visi

Menjadi produsen Air Mineral Dalam Kemasan (AMDK) yang mengutamakan produk *hygienis* dan memenuhi standar yang ditetapkan.

2) Misi

Berupaya memenuhi kepuasan pelanggan dengan menghasilkan produk yang berkualitas dan bermutu tinggi.

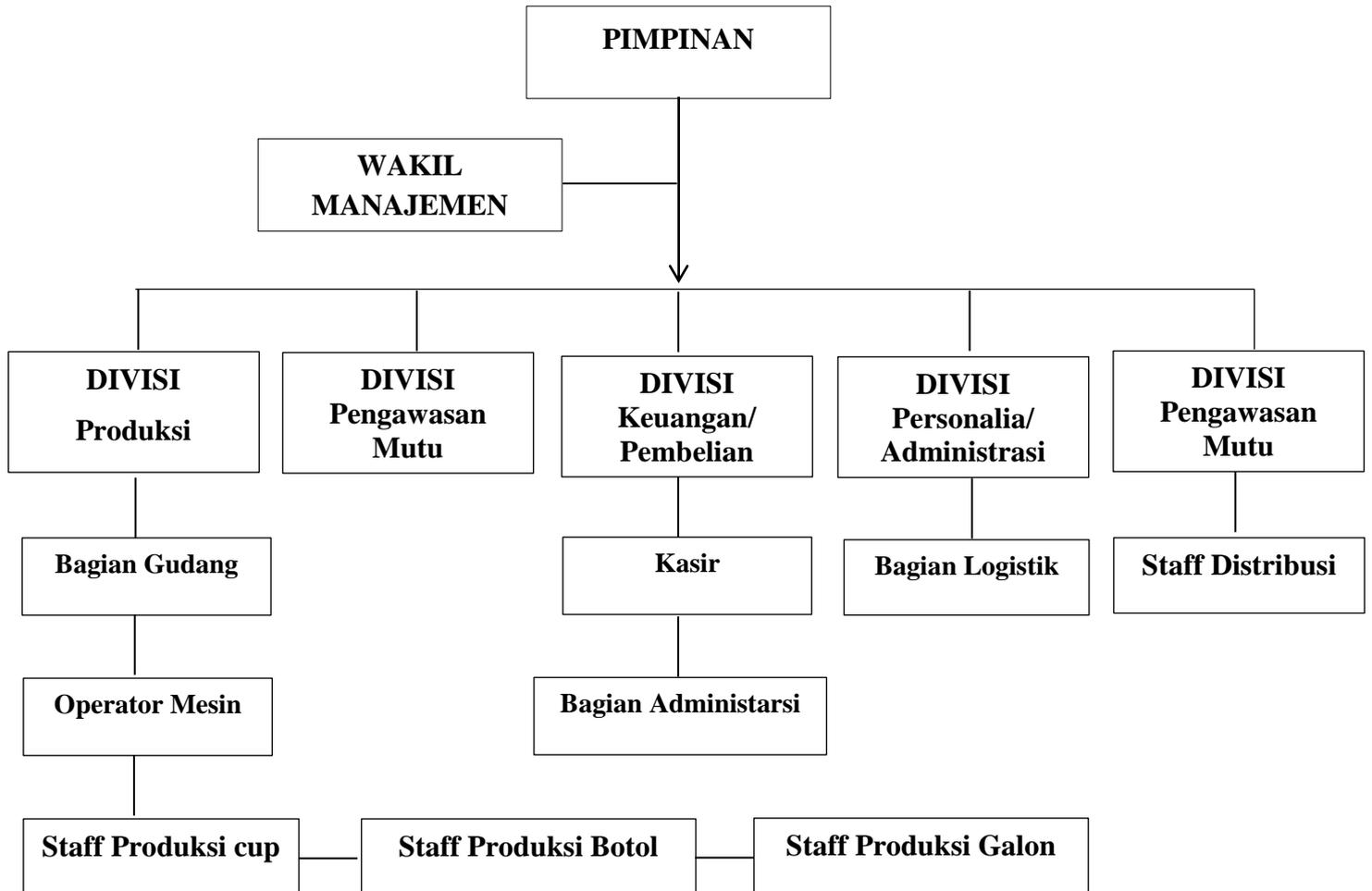
C. Proses Pengolahan

Asera diproses dengan menggunakan mesin pengolahan air minum yang dimiliki kualitas handal dan terbuat dari 100 % stainless Steel yang aman untuk mencegah timbulnya mikroba. Proses Filtrasi air menggunakan media karbon, antrasid dan silica berkualitas tinggi yang dapat menyerap warna, bau, rasa juga kandungan berbahaya lainnya, serta media filter ganda yang dapat menyaring padatan berukuran hingga 0,45 mikron merupakan jaminan kualitas air akan lebih higienis. Ditambah lagi dengan proses Ozonisasi serta Ultraviolet sebagai pembunuh kuman dan mikroorganisme lain dalam air minum dalam kemasan.

D. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu alat atau perangkat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Berikut ini adalah struktur organisasi PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Asera Tirta Posidonia



4.2 Deskripsi Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat pada karakteristik responden di bawah ini:

4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada table 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20 s/d 30	36	38%
31 s/d 35	15	25%
36 s/d 40	6	16%
41 s/d 50	5	15%
>50	3	6%
Total	65	100%

Sumber : PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa klasifikasi responden berdasarkan umur adalah 36 orang responden (38%) berusia 20 s/d 30 tahun, 15 orang responden (25%) berusia 31 s/d 35 tahun, 6 orang responden (16%) berusia 36 s/d 40 tahun, 5 orang responden (15%) berusia 41 s/d 50 tahun, dan 3 orang responden (6%) berusia >50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Asera Tirta Posidonia Palopo mempekerjakan karyawan yang masih tergolong usia produktif yaitu berusia 20 tahun sampai dengan >50 tahun.

4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Presentase
1-5 Tahun	21	26%
6-10 Tahun	18	28%
11-20 Tahun	26	46%

Total	65	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber : PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, 2021

Karakteristik responden karyawan berdasarkan lama bekerja yaitu, ada sebanyak 21 orang (26%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (1-5 tahun), sebanyak 18 orang (28%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (6-10 tahun), dan sebanyak 26 orang (46%), responden memiliki lama bekerja kurang dari 11-20 tahun). Responden memiliki lama bekerja melalui menyebarkan kuesioner yang telah dilakukan di PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

4.2.3 Klasifikasi Responden Berdasar Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	40	70%
Perempuan	25	30%
Total	65	100%

Sumber : PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan di PT. Asera Tirta Posidonia Palopo yang diambil sebagai responden. Jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki sejumlah 40 atau 70% dan sisanya 25 atau 30% adalah berjenis kelamin perempuan.

4.2.4 Klasifikasi Responden Berdasar Pendidikan

Tabel 4.4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	55	85%
S1	10	15%
Total	65	100%

Sumber : PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, 2021

Pada table 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 55 orang (85%), dan responden yang berpendidikan S-1 sebanyak 10 orang (15%). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Asera Tirta Posidonia Palopo lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berlatar belakang SMA/SMK sederajat.

4.3 Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan 8 item pernyataan untuk variabel kompensasi, 8 pernyataan untuk variabel motivasi, dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dalam mengukur persepsi karyawan mengenai hasil tanggapan setiap variabel dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

4.3.1 Variabel Kompensasi (X1)

Sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kompensasi (X1)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SB	B	CB	TB	STB	
X _{1.1}	27	35	1	2	0	65
X _{1.2}	10	44	10	1	0	65
X _{1.3}	25	39	1	0	0	65
X _{1.4}	6	36	15	6	2	65
X _{1.5}	8	50	3	4	0	65
X _{1.6}	5	53	5	2	0	65
X _{1.7}	5	53	4	2	1	65
X _{1.8}	10	50	5	1	0	65

Sumber : PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, 2021

Pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar item X_{1.1} adalah pernyataan dengan jawaban sangat baik (SB) sebanyak 27 responden , baik (B) sebanyak 35 responden, cukup baik (CB) sebanyak 1 responden , tidak baik (TB) 2 responden, dan sangat tidak baik (STB) 0 responden. Untuk item X_{1.2} adalah pernyataan dengan jawaban sangat baik (SB) sebanyak 10 responden , baik (B) sebanyak 44 responden, cukup baik (CB) sebanyak 10 responden , tidak baik (TB) 1 responden, dan sangat tidak baik (STB) 0 responden. Untuk item X_{1.3} adalah pernyataan dengan jawaban sangat baik (SB) sebanyak 25 responden , baik (B) sebanyak 39 responden, cukup baik (CB) sebanyak 1 responden , tidak baik (TB) 0 responden, dan sangat tidak baik (STB) 0 responden. Untuk item X_{1.4} adalah pernyataan dengan jawaban sangat baik (SB) sebanyak 6 responden , baik (B) sebanyak 36 responden, cukup baik

(CB) sebanyak 15 responden , tidak baik (TB) 6 responden, dan sangat tidak baik (STB) 2 responden. Untuk item X_{1.5} adalah pernyataan dengan jawaban sangat baik (SB) sebanyak 8 responden , baik (B) sebanyak 50 responden, cukup baik (CB) sebanyak 3 responden , tidak baik (TB) 4 responden, dan sangat tidak baik (STB) 0 responden. Untuk item X_{1.6} adalah pernyataan dengan jawaban sangat baik (SB) sebanyak 5 responden , baik (B) sebanyak 53 responden, cukup baik (CB) sebanyak 5 responden , tidak baik (TB) 2 responden, dan sangat tidak baik (STB) 0 responden. Untuk item X_{1.7} adalah pernyataan dengan jawaban sangat baik (SB) sebanyak 5 responden , baik (B) sebanyak 53 responden, cukup baik (CB) sebanyak 4 responden , tidak baik (TB) 2 responden, dan sangat tidak baik (STB) 1 responden. Untuk item X_{1.8} adalah pernyataan dengan jawaban sangat baik (SB) sebanyak 10 responden , baik (B) sebanyak 50 responden, cukup baik (CB) sebanyak 5 responden , tidak baik (TB) 1 responden, dan sangat tidak baik (STB) 0 responden.

4.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Motivasi (X₂)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SB	B	CB	TB	STB	
X _{2.1}	21	33	11	0	0	65
X _{2.2}	23	34	8	0	0	65
X _{2.3}	19	28	18	0	0	65

X _{2.4}	20	30	14	0	0	65
X _{2.5}	32	28	5	0	0	65
X _{2.6}	31	32	2	0	0	65
X _{2.7}	19	30	14	2	0	65
X _{2.8}	26	25	22	2	0	65

Sumber : PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, 2021

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan “sangat baik” dan “baik” terhadap adanya item-item motivasi. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan X_{2.1} memperoleh jawaban 21 sangat baik, 33 baik, cukup baik 11, tidak baik 0, dan sangat tidak baik 0. Pernyataan X_{2.2} memperoleh jawaban 23 sangat baik, 34 baik, 8 cukup baik tidak baik 0, dan sangat tidak baik 0. Pernyataan X_{2.3} memperoleh jawaban 19 sangat baik, 28 baik, cukup baik 18, tidak baik 0, dan sangat tidak baik 0. Pernyataan X_{2.4} memperoleh jawaban 20 sangat baik, 30 baik, cukup baik 14, tidak baik 0, dan sangat tidak baik 0. Pernyataan X_{2.5} memperoleh jawaban 32 sangat baik, 28 baik, cukup baik 5, tidak baik 0, dan sangat tidak baik 0. Pernyataan X_{2.6} memperoleh jawaban 31 sangat baik, 32 baik, cukup baik 2, tidak baik 0, dan sangat tidak baik 0. Pernyataan X_{2.7} memperoleh jawaban 19 sangat baik, 30 baik, cukup baik 14, tidak baik 2, dan sangat tidak baik 0. Dan pernyataan X_{2.8} memperoleh jawaban 26 sangat baik, 25 baik, cukup baik 22, tidak baik 2, dan sangat tidak baik 0.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kinerja (Y)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SB	B	CB	TB	STB	
Y. ₁	18	43	4	0	0	65
Y. ₂	17	42	4	2	0	65
Y. ₃	32	31	2	0	0	65
Y. ₄	27	34	4	0	0	65
Y. ₅	32	31	2	0	0	65
Y. ₆	26	36	3	0	0	65
Y. ₇	29	35	1	0	0	65
Y. ₈	34	24	7	0	0	65

Sumber : PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, 2021

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan “sangat baik” dan “baik” terhadap adanya item-item motivasi. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Y.₁ memperoleh jawaban 18 sangat baik, 43 baik, cukup baik 4, tidak baik 0, dan sangat tidak baik 0. Pernyataan Y.₂ memperoleh jawaban 17 sangat baik, 42 baik, 4 cukup baik, tidak baik 2, dan sangat tidak baik 0. Pernyataan Y.₃ memperoleh jawaban 32 sangat baik, 31 baik, cukup baik 2, tidak baik 0, dan sangat tidak baik 0. Pernyataan Y.₄ memperoleh jawaban 27 sangat baik, 34 baik, cukup baik 4, tidak baik 0, dan sangat tidak baik 0. Pernyataan Y.₅ memperoleh jawaban 32 sangat baik, 31 baik, cukup baik 2, tidak baik 0, dan sangat tidak baik 0. Pernyataan Y.₆ memperoleh jawaban 26 sangat baik, 36 baik, cukup baik 3, tidak baik 0, dan sangat tidak baik 0. Pernyataan Y.₇ memperoleh jawaban 29 sangat baik, 35 baik, cukup baik 1,

tidak baik 2, dan sangat tidak baik 0. Dan pernyataan Y.₈ memperoleh jawaban 34 sangat baik, 24 baik, cukup baik 7, tidak baik 0, dan sangat tidak baik 0.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.574	5.114		2.850	.006
	Kompensasi (X1)	.245	.149	.226	1.642	.106
	Motivasi (X2)	.327	.176	.256	1.863	.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut di atas maka dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* di peroleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14,574 + 0,245X_1 + 0,327X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

a = Konstanta

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta persamaan diatas adalah 14.574. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang diperoleh oleh perusahaan bila nilai dari Kompensasi, Motivasi 0. Maka kinerja karyawan nilainya adalah 14,574.
- b. Koefisien variabel X1 (Kompensasi) diperoleh sebesar 0.245. Hal ini menunjukkan jika kompensasi mengalami kenaikan satuan. Maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,245 satuan dengan asumsi nilai dari motivasi tetap.
- c. Koefisien variabel X2 (Motivasi) diperoleh sebesar 0.327. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja mengalami kenaikan satuan. Maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,327 satuan dengan asumsi nilai dari kompensasi tetap.

Standar eror sebesar 5.114 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 5.114 yang tidak diteliti. Hasil regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas dominan adalah variabel motivasi 0,327.

4.4.2 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerapkan variabel terikat. Melalui koefisien determinasi dapat diketahui sejauh mana variabel kompensasi mampu menjelaskan variabel motivasi kerja. Koefisien determinasi sekitar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati 1) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah besar. Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil uji koefisien korelasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.180	.154	2.85245

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,425 yang berarti korelasi/hubungan antara kompensasi terhadap motivasi mempunyai hubungan yang erat/kuat karena memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,05. Koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,154 yang berarti bahwa perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) sebesar 15,4 % sedangkan sisanya 84,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.

4.4.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil pengujian uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardize		
		Coefficients		d		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	14.574	5.114		2.850	.006
	Kompensasi (X1)	.245	.149	.226	1.642	.106
	Motivasi (X2)	.327	.176	.256	1.863	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Pengujian hipotesis 1 : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dari tabel 4.12 dapat diketahui kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 1,642 < 1,66980. Dengan nilai signifikan 0,106 > 0,05 dan nilai koefisien β positif yaitu 0,245. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Pengujian hipotesis 2 : Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
 Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1,863 > 1,66980. dengan nilai signifikan 0,47 < 0,05 dan nilai koefisien β positif yaitu 0,327. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4.4 Uji simultan (Uji f)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji f. Hasil pengujian regresi linear berganda secara simultan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil pengujian uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.077	2	55.538	6.826	.002 ^b
	Residual	504.462	62	8.136		
	Total	615.538	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan statistik nilai $F_{hitung} = 6.826$ dengan nilai $Sig\ 0,002^b < 0,05$ maka artinya variabel independent kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y).

4.5 Pembahasan

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil dari nilai $t_{hitung} 1,642 < T_{tabel} 1,66980$ dan signifikansi 0,106, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H1 ditolak atau tidak terbukti. Hal ini disebabkan karena kompensasi berupa tunjangan dan insentif yang diberikan perusahaan belum dirasakan adil bagi karyawan dan tidak sesuai dengan yang

diharapkan karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo. Meskipun kompensasi yang di berikan karyawan meningkat tetapi beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan juga meningkat dengan begitu kinerja juga tidak dapat meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Murty, Windy dan Gunasti (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

Dalam penelitian menunjukkan bahwa hasil dari nilai $t_{hitung} = 0,1863$ dengan tingkat signifikan 0,047 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima.

Temuan hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang baik pekerja akan bisa meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang termotivasi untuk berprestasi, akan menyebabkan karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, agar karyawan dapat bekerja lebih optimal maka pimpinan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawannya. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti

pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat. Sedangkan pemberian motivasi negative dapat dilakukan dengan cara pemberian peringatan/hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2017) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Devisi SEMM Area Ngawi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula kinerja karyawan dan karyawan yang termotivasi dengan baik dapat menunjukkan kinerja kearah yang lebih baik.

c. Pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik dengan metode uji F yang telah dilakukan, jadi dapat disimpulkan berdasarkan uji F, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sahidaria (2015) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Secara simultan terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan pada Bank Syariah Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16

Iilir Palembang terbukti dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 86,2% sedangkan sisanya 13,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak di teliti.

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki tidak pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo dengan nilai $t_{hitung} 1,642 < T_{tabel} 1,66980$.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo dengan nilai $t_{hitung} 1,863 > T_{tabel} 1,66980$.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi PT. Asera Tirta Posidonia Palopo

1. Pihak manajemen perusahaan hendaknya lebih berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan agar tujuan manajemen dapat tercapai.
2. Pihak manajemen harus lebih jeli dalam memperhatikan kebutuhan karyawan terutama tentang kesejahteraan karyawan yang diperlu untuk ditingkatkan, karena memotivasi karyawan dan membuat agar karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.
3. Pihak manajemen perlu membangun, memelihara dan menjaga hubungan dengan karyawan sebagai upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

5.5.2 Saran Untuk Penelitian Mendatang

Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, namun terdapat keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Kepada peneliti mendatang yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, maka perluasan penelitian yang disarankan antara lain adalah:

1. Diharapkan menambahkan periode pengamatan, sebab semakin lama interval waktu pengamatan maka semakin besar pula kesempatan untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang lebih baik untuk penelitian yang akurat.
2. Penyempurnaan terhadap indikator pertanyaan dalam kuisisioner dan disesuaikan dengan objek penelitian, sehingga dapat menggambarkan maksud dan tujuan penelitian selanjutnya.
3. Diharapkan dapat menambah variabel lain yang masih berhubungan dengan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan guna menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat serta menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, Alfian Amidhan dan Sitohang, Sonang. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya, Jurnal STIESIA Surabaya.*
- Alwi, M. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.XYZ. Jurnal Logika, XIX, 1, 73-87.*
- Bawono, Anton. 2006. "*Multivariate Analysis dengan SPSS*". Salatiga : STAIN Salatiga Press..
- B. Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksana
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Catur Oktaviani. (2015). "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Insani Pringapus*".
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, s., & Sumaryanti, S. (2013) . *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret, 2(1), 13529.*
- Dito, A. H., & LATARUVA, E. (2010). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai intervening* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO)
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu. 2012. "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko,t.Hani.2014.*Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* .Edisi Kedua.Cetrakan Ke 21.Yogyakarta:BPFE-yogyakarta
- Kurniawan, Riga Putra. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Instansi Rawat Jalan Rsud Dr. Sardjito Di Yogyakarta)*.
- Krisnanda, N. A., & Sudibya, G. A. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. E-Jurnal Manajemen, 3(7)*
- Maheswari Dan Lulu Rehande Lutvy, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5, Jurnal Manajemen/ Volume XIX, no. 02, juni 2015 : 230-248*
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mohammad Fajrul Falah, 2016, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening Pada Fave Hotel Kota Rembang Kabupaten Rembang, Jawa Tengah*.
- Nada, N. (2017). *Pengaruh Kompensiasi Finansial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Manunggal Lithomas Bandung* (Doctoral dissertation, universitas widyatama)
- Nitasar, R. (2016). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (Ajb) Bumiputera 1912 Jem*.
- Nurchahyo, Anton. 2011. *Analisis Variable-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*.

- Olivia Theodora 2015, *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya*, Vol. 3 No.2 (2015)
- Purwanto, A. B. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. "BBM (BULETIN BISNIS & MANAJEMEN), 2016, 2(1)
- Permanasari, E. Y. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Notaris Di Kediri)*. REVITALISASI : Jurnal Ilmu manajemen, 6(1)
- Rachmawati, K. Ike. 2008. "Manajemen Sumber daya Manusia". Yogyakarta : Andi.
- Rafi Jody Kurnia, 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Condrong Catur Yogyakarta*. (Ejournal.Umpwr.ac.id)
- Sahidaria (2015) *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buri Sonikjaya Padang*. Jurnal Universitas Taman Siswa Padang.
- Saputro, E., & DARDA, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekoibis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114-123.
- Sarinah Sihombing, Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. IN MEDIA.
- Selvianasari, R. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri*. (JKM) *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(3), 114-128.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karet Api Indonesia*, *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.

- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Devisi Penjualan PT. Rembaka Agora, 7(1)*
- Suwati, Yuli. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda".eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 Nomor 1, 41-55 ISSN 0000-0000
- Tanto Wijaya Dan Fransisca Andraeni, 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Jurnal Program Manajemen Bisnis. AGORA Vol. 3, No. 2*
- Tucuan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan. E-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana, 3 (09),533-550.*
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). "Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah," Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Yofi Dwi Hari Valianto, dan Tri Yuniati. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus CV Sahabat Mandiri, Surabaya : Ilmu Jurnal Dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 8.*
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok : PT. Raja Grafindo Prasada.