PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MABITA SIREGAR

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sebagai

Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh:

AYU SAFITRI
NIM 4022016090

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2021 M / 1441 H

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DESA BUKIT PAYA, KECAMATAN MANYAK PAYED)

Oleh:

Ayu Safitri

Nim. 4022016090

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)

Pada Program Studi Ekonomi Syariah

Langsa,9 Agustus 2021

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Junaidi , M, Ed, MA	Mutia Sumarni, S.E, M.M
NIP. 19691231 200901 1 038	NIDN. 2007078805

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Fahriansah, Lc, MA

NIDN. 2116068202

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul *"Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kaeyawam CV. Mabita Siregar"*, Ayu Safitri, NIM 4022016090 Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 28 Januari 2022. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

Langsa, 28 Januari 2022

Panitia sidang munaqasyah Skripsi

Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa

Penguji I

(Dr. Junaidi, M.Ed., MA)

NIP. 19691231 200901 1 038

Penguji II

(Mutia Sumarni, SE.,M.M)

NIDN. 2007078805

Penguji III

(Zikrjatul Ulya, S.E.,M.Si)

NIDN. 2024029102

Penguji IV

(Zefri Maulana, SE, M.Si)

NIP. 198610012019031006

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa

(Dr. Iskandar, M.C.L)

NIP. 19650616 199503 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangandibawahini:

Nama : Ayu Safitri

Nim : 4022016090

Tempat/ tgl.Lahir : Perdamaian, 28 januari, 1998

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Desa Bukit Paya, Kec. Manyak Payed Kab. Aceh Tamiang

menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MABITA SIREGAR** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebut sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 10 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan

Ayu Safitri

MOTTO

“ Anggap saja skripsi sebagai cinta pertama. Susah dilupain dan selalu ngangenin.

PERSEMBAHAN:

Saya persembahkan skripsi ini untuk :

1. Kedua orang tua ku Mamak dan Bapak
2. Adik cantikku DEDEK HENDRIANI
3. Adik gantengku RISKY ARMANDO
4. Dia MUHAMMAD RANDA

   Dan untuk orang yang selau bertanya “ *kapan skripsimu selesai”*

   Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukan sebuah kejahatan, bukan sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukan sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Baik itu selesai tepat waktu maupun tidak tepat waktu.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampeling jenuh. Sampel yang digunakan seluruh karyawan Cv Mabita Siregar sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan membagikan kepada karyawan Cv Mabita Siregar. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda , uji asumsi klasik, dan uji hipotesa (uji t dan uji F) . hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara varsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2.818 > t_{tabel} 1,693 sig 0,037 < 0,05 , dan variabel motivasi kerja secara varsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2.501 > t_{tabel} 1,693 dan sig 0,018 < 0,05. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} 9,253 > F_{tabel} 2,15. Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan analisis koefisien determinasi (*adjusted* R^2) bahwa 32,7% variasi kinerja karyawan Cv Mabita Siregar ditentukan oleh dua variabel yang berpengaruh yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisahnya 67,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan tersebut diatas.

Kata kunci : kinerja karyawan , kompensasi, dan motivasi kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance. The method used is a quantitative approach. This study uses saturated sampling. The sample used by all employees of CV Mabita Siregar was 35 respondents. The data collection technique used a questionnaire by distributing it to employees of CV Mabita Siregar. Methods of data analysis using multiple linear regression, classical assumption test, and hypothesis testing (t test and F test). The results of the t-test indicate that the variable compensation has a positive and significant effect on employee performance with tcount 2.818 > ttable 1.693 sig 0.037 <0.05, and work motivation variable has a positive and significant positive and significant effect on employee performance with a value of tcount 2.501 > ttable 1.693 and sig 0.018 < 0.05. The results of the F test showed that there was a joint positive and significant effect between the variables of compensation and work motivation on employee performance with a value of Fcount 9.253 > Ftable 2.15. The conclusion of this study is based on the analysis of the coefficient of determination (adjusted R2) that 32.7% of the variation in the performance of Cv Mabita Siregar employees is determined by two influential variables, namely compensation and work motivation. While the remaining 67.3% is explained by other variables that are not included in the above equation.

Keywords: employee performance, compensation, and work motivation.

KATA PENGANTAR

Segala puji serta syukur bagi Allah SWT.yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Eksistensi Pasar Tradisional Di Kota Langsa.

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa. Penulis menyadari bahwasanya telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kesabaran bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA, Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa.
3. Dr. Iskandar, M. CL., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Kepada Ibunda Miswatik dan Ayahanda Suhendro serta keluarga yang telah memberikan doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah tergantikan.
5. Bapak Fahriansah, Lc, MA., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

6. Bapak M. YAHYA , S.E., M.Si., M.M selaku Penasehat Akademik (PA) yang dengan sabar memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan.
7. Bapak Drs. Junaidi, M.Ed, MA Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
8. Ibu Mutia Sumarni, MM Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa yang telah memberikan bekal yang bermanfaat bagi penulis.
10. Mahasiswa IAIN Langsa, terkhusus mahasiswa Ekonomi Syariah angkatan 2016 Unit 3 yang telah memberikan dukungan serta semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Karyawan Cv Mabita Siregar, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam mengisi kuesioner.
12. Kepada Adik saya Dedek Hendriani dan Risky Armando terimakasih sudah menghibur dan memberikan semangat.
13. Kepada calon saya Muhammad Randa terimakasih sudah menemani saya dalam membuat skripsi ini.
14. Kepada sahabat saya Anggriyani dan Hariyati terimakasih dukungan dan semangatnya dan yang selalu ada dalam suka maupun duka dan semoga kita bisa lulus dan wisuda bareng. Aamiin
15. Kepada teman 1 bantal saya Suriatik yang selalu temanin saya begadang untuk membuat skripsi ini.

16. Terimakasih kepada Roni Ferdiyansyah yang pernah mengajariku makna proses dalam hidup, yang selalu memberikan semangat dalam pembuatan skripsi ini, dan selalu ada walau pada akhirnya cuma singgah.
17. Dan terimakasih untuk Siti Mulia Sari, Murfadilah, Hayatul Ukhra, dan Niken Dwi Pratiwi. Yang sudah suport saya.
18. Terhadap semuannya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Amin.

Adapun tentang skripsi ini jika terdapat kekerangan dalam penulisan atapun pengetikan serta hal-hal lain yang masih kurang, penulis mengharapkan ktitik dan saran yang bersifat membangun. Berbagai kritikan dan saran sangat berhaga agar penulis dapat melakukan koreksi dan perbaikan. Sehingga karya ilmiah ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Manyak Payed, 6 agustus 2021

Penulis

AYU SAFITRI
NIM.4022016090

TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi arab Latin yang merupakan Hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan menteri pendidikan dan kebudayaan R.I Nomor : 158 1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

1. Konsonan Bahasa arab yang dalam sistem tulisan bahasa arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangjan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda. Dan sebagian lain dengan huruf dan tanda sekaligus. Dibawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	**Nama**	**Huruf Latin**	**Nama**
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṡ	Es (Dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (Dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ż	Zet (Dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es (Dengan titik dibawah)

ض	Dad	Ḍ	De (Dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te
ظ	Za	Ẓ	Zet (Dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik (Diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

   Vokal Bahasa arab, seperti vokal bahasa indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

   a. Vokal tunggal

      Vokal tunggal bahsa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakaat, transliterasi sebagai berikut :

Tanda	**Nama**	**Huruf Latin**	**Nama**
ـَ	Fathah	A	a
ـِ	Kasrah	I	i

ـُـ	Dammah	U	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda	**Nama**	**Gabungan Huruf**	**Nama**
ـَـيْ	fathah dan ya	Ai	a dan i
ـَـوْ	fathah dan wau	Au	a dan u

Kataba = كَتَبَ

Fa'ala = فَعَلَ

Żakira = ذَكِرَ

Yażhabu = يَذْهَبُ

Suila = سُئِلَ

Kaifa = كَيْفَ

Haula = هَوْلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambang nya berupa harakat dan huruf transliterasinya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Harakat	**Nama**	**Huruf dan Tanda**	**Nama**
ـَـا / ـَـى	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
ـِـى	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
ـُـو	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيْلَ
Yaqūlu	=	يَقُوْلُ

4. Ta Marbutah
   Transliterasi ta marbutah ad adua :
   a. Ta Marbutah hidup
      Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasi nya adalah / t/.
   b. Ta marbutah mati
      Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah / h/.
   c. Kalau pada kata yang terakir dengan ta marbutah diikuti ooleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu di transliterasikan dengan ha (h)

   Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal / Rauḍhatul aṭfal	=	رَوْضَةُالأَطْفَلَ
al-Madīnah al-Munawwarah / al-Madīnatul-Munawwarah	=	المَدِيْنَةُالمُنَوَّرضةُ
Ṭalḥah	=	طَلْحَة
	=	

5. Syaddah (Tasydid)
   Syaddah atau Tasydid yang dalam tulisan arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu :

Contoh:

Rabbana	=	رَبَّنَا
Nazzala	=	نَزَّلَ
al-Birr	=	البِرُّ

al-Ḥajj = الحَجُّ

Nu'imma = نُعِمَّ

6. Kata sandang

   Kata sandang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diiuti hurud qamariah .

   a. Kata sandang yan di ikuti oleh huruf syamsiah

      Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyi nya, yaitu huruf / ل / diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

   b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

      Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

      ar-Rajulu = الرَّجُلُ

      as-Sayyidatu = السَّيِّدَةُ

      asy-Syamsu = الشَّمْسُ

      al-Qalamu = القَلَمُ

      al-Badī'u = البَدِعُ

      al-Jalālu = الجَلَل

7. Hamzah

   Dinyatakan didepan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilanmbangkan, karena dalam bahasa arab berupa alif .

   Contoh:

   Ta'khuẓūna = تَأْخُذُوْنَ

   an-Nau' = النَوْأُ

   Syai'un = شَيْءٌ

Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أُمِرْتُ
Akala	=	أَكَلَ

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il, isim*, maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn	=	وَإِنَّاللهَلَهُوَخَيْرُالرَّازِقِيْنَ
Fa auful- kaila wa-mīzān	=	فَأَوْفُالكَيلَوَمِيْزَان
Ibrāhīmul- Khalil	=	إِبْرَهِيْمُالخَلِيْل
Bismillāhi majrehā wa mursāhā	=	بِسْمِاللهمَجْرٖهَوَمُرْسَاهَا

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari iru didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetep huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

Wa mā Muhammadun illa rasūl	=	وَمَامُحَمَّدٌإِلاَّرَسُوْلٌ
Alhamdu lillāhi rabbil-'ālamīn	=	الحَمْدُلِلهِرَبِّالعَالَمِيْن

Pengunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

Lillāhil-amru jamī’an	=	لِلّٰهِالأَمْرُجَمِيْعًا
Wallāahu bikulli syaiin ‘alīm	=	وَاللّٰهُبِكُلِّشَيْءٍعَلِيْم

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota didalam organisasi, baik dalam organisasi pemerintahaan maupun organisai non pemerintahan. Dalam pelaksanaa tugas dan pekerjaan tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi, setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan.Kebijakan ini dilihat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Saat ini perkembangan usaha bisnissangat pesat sehingga dengan sendirinya muncul tingkat persaingan yang semakin tajam diantara para pengusaha. Hal ini menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia seperti melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia untuk menerapkan hal tersebut perlu adanya motivasi. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut.Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi produksi yang dihasilkan serta dapat meningkatkan penghasilan di perusahaan dan itu semua

harus sebanding dengan kompensasi/ gaji yang mereka terima.Jika kompensasi seimbang dengan motivasi kinerja karyawan maka semakin baik pula hasil yang di dapatkan.

Menurut Rohayati kompensasi penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk kopensasi langsung berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pelatihan , wewenang, dan tanggunga jawab dan penghargaan atas kinerja. Jika dikelola dengan baik, kompensasi mambantu oerusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah[1].Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manuasia.Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan bisa kehilangan keryawan yang memilii kinerja yang baik, danperusahaan harus mengeluaarkan biaya untuk penarikan karyawan baru yang berkualitas Yahyo, (dkk)[2].

Di tinjau dari sisi pandang organisasi/ perusahaan, pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan bagi organisasi/ perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian

---

[1]Rohayati , Dwi 2014. *Pengaruh Kompensasi , Motivasi , Dan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Daya Manunggal Salatiga* . Skripsi. IAIN Salatiga., hal. 34

[2]Yahyo, Dkk. *Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Semarang, Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna,* 2013.). Jurnal Sosial Dan Politik. Vol 11, Nomor 11., hal.133

kompensasi pada karyawan tersebut, akan memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat di capai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup organisasi/ perusahaan tersebut. Selain itu, harus pula di akui bahwa penghasilan karyawan, pada hakikatnya termasuk komponen biaya sehingga perlu di kendalikan dalam konteks minimizing cost serta tercapainya efisiensi yang tinggi.

Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi/ perusahaan yang pada gilirannya memungkinnkan organisasi/ perusahaan memperoleh, memelihara serta memperkerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama[3].Dalam masyarakat kita sekarang ini, kompensasi yang diberikan kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat.Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap prilaku, dan kinerjannya. Untuk menarik orang supaya bekerja pada organisasi/ perusahaan tertentu, untuk mengusahan karyawan datang dan pulang kerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, displin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/ perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahannya di hargai. Dengan kata lain sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian hasil kerja (*performance*) karyawan kepada organisasi/ perusahaan memberikan kompensasi atau *reward* sebagai sumber nafkah bagi

[3]Dr. M.Kadarisman,*Manajemen Kompensasis*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo, 2016), hal.4

karyawan yang bersangkutan[4]. Hal tersebut telah dilakukan oleh CV. Mabita Siregar yang memberikan kompensasi kepada karyawannya berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yang diberikan oleh CV. Mabita Siregar berupa gaji, pemberian beras tiap akhir bulan serta tunjangan hari raya (THR). Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi keselamatan kerja.[5] Tidak hanya itu kompensasi yang baik juga harus disertai dengan motivasi kerja yang maksimal agar hasil yang diberikan lebih optima, Menurut Yahyo (dkk), motivasi berkaitan dengan kondisi batin/psikologi seseorang. Kondisi batin itu sendiri dapat terlihat dari semangat atau kegairahan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja.Dari segi psikologi kenyataan menunjukkan bahwa gairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya[6].

Menurut Martoyono motivasi adalah peroses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain motivasi yaitu memastikan bahwan orang bergerak ke arah yang diinginkan, agar mereka kerjakan tidaklah perlu bersamaan. Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersamaan dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin keinginan

---

[4]Ibid,hal. 6

[5] Wawancara dengan Bapak Suyetno (Kepala Produksi CvV. Mabita Siregar)

[6] Yahyo, Dkk.2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV, Putra Jaya Sahitaguna, Semarang).* Jurnal Sosial Dan Politik. Vol 11, Nomor 3, hal.125

dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis[7].

Kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya[8].Menurut Siagian dalam Dhina, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi[9].

CV. Mabita Siregar yang berada di Desa Bukit Paya Kecamatan, Manyak Payed Kabupaten, Aceh Tamiang merupakan perusahaan olahan kayu mentah yang di olah menjadi bahan baku triplek setangah jadi. Dalam produksinya CV. Magita Siregar mengolah 6 ton/ hari kayu mentah. Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Seharusnya kompensasi yang di berikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja karyawan. Namun pada kenyataanya kompensasi yang di berikan tidak

---

[7]Winardi, *Kepemimpinandan Manjemen, . . .* hal.60

[8]Mathis, Robert L. Dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* . Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat, Hal. 132

[9]Siagina, Sondang P. 2003. *Management Sumber Daya Manusia.*Jakarta : Bumi Aksara, Hal. 234

sesuai dengan motivasi yang di kerjakan karyawan, apa yang mereka kerjakan tidak mendapatkan imbalan yang sesuai[10].

Hal tersebutlah yang menjadi penyebab peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul " **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MABITA SIREGAR (STUDI KASUS DESA BUKIT PAYA)**"

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Adapun yang di anggap sebagai variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel bebas terdiri dari Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2).

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini membuat batasan masalah agar penelitian terfokus dan tidak menyimpang dari pembahasan, dengan rincian sebagai berikut:

1. Disini saya akan meneliti tentang kompensasi , kompensasi yang saya teliti adalah kompensasi tentang gaji.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kompensasi pada CV. Mabita Siregar.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mabita Siregar.

[10]Hasil observasi pada karyawan CV. Magita Siregar, (diakses pada tanggal 20 September 2020 pukul 09:00)

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV.Mabita Siregar?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mabita Siregar?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV.Mabita Siregar?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Mabita Siregar.
2. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Percetakan CV. Mabita Siregar.
3. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Percetakan CV.Mabita Siregar.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan.Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan.Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi efek positif kepada karyawan sehingga karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut dapat bekerja secara otimal dan memberikan hasil yang maksimal seperti yang di harapkan oleh perusahaan tersebut.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia.Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

4. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang

1.7 Penjelasan Istilah

Untuk mempermudah penelitian ini maka dapat dijelaskan beberapa istilah sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan[11] dan kompensasi yang peneliti maksusd yaitu meneliti tentang pemberian beras tiap akhir bulan, tunjangan hari raya (THR), dan asuransi keselamatan kerja Motivasi kerja

[11]Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: Bumi Aksara, hal.75

merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah kemampuan (ability) dan motivasi individu. Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya performance (kinerja) terbaik. Individu harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik[12].

2. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadannya.

1.8 Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dan memperjelas pembahasan, maka penulisan skripsi ini dibagi kedalam bab yang beruurutan dan saling berkaitan untuk menggambarkan alur pemikiran dari awal hingga akhir. Adapun sistematika pembahasan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pemaparan latar belakng masalah, rumusan masalh, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

[12]Setiawan, I. A. Dan I. Ghozali. 2006. *Akutansi Prilaku.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hal. 98

Berisi tentang kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber penelitian, defenisi oprasional, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan analisis data dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan hasil penelitian dari analisis dan pembahasan, serta saran bagi organissai, dan yang terakhir yaitu mengenai keterbatasan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sagat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan.Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perahtian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapakan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan, kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya[13].

Menurut Faustino Cardosa Gomes, kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas[14].Menurut Harsuko, kinerja adalah sajauh mana seseorang telah

[13]Hasibuan, M . 2003. *Organisasi Dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta: Bumi Aksara, hal. 160

[14]Gomes, F. Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta.Andi Offset, Hal. 195

memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencangkup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi[15].Muhammad Zainur, mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasilhasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan[16].

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2.1.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-Jhon yaitu:

1. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam sitilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karywan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas

[15]Harsuko, Riniwati. 2011. Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang . UB Press, hal. 213

[16]Muhammad Zainur Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja.*Malang : Averroes Press, hal. 41

Kualitas kerja diukur daari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

   Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselaikan diawal waktu sampai menjdai output.

4. Kehadiran

   Kehadiran karyawan dalam perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5. Kemampuan bekerjasama

   Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesarbesarnya[17].

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan, terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksankan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan

[17]Mathis,Robert L.dan Jacson. John H. 2006. *Human Resource Management Manajemen (Sumber Daya Manusia)*.Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat, hal.376

akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajmen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisaasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi , menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja[18].

Menurut Mohammda Pabundu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu:

[18]Wirawan, (2009).*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi Dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat, hal. 66

1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya;
2) faktor eksternal antaralain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar[19].

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain.

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

2.2 KOMPENSASI

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Sastro hardiwiryo dalam Sinambela menyatakan bahwa "Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan"[20]. Menurut Sutrisno menyatakan bahwa "Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

[19]Mohammad Pabundu , (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatankinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara, hal. 122

[20]Sinambela, Lijasn, Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,hal.75

Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja"[21].

J long dalam Sinambela menyatakan bahwa "Kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi"[22]. Simamora menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi[23]. Menurut Suwatno dan Priansa, kompensasi mempunyai tujuan yaitu :

a. Ikatan Kerja Sama

   Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

b. Kepuasan Kerja

   Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan 20

[21]Sutrisno, Edi. 2009, *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta: Prenadamedia Group,hal.87

[22]Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.,hal.65

[23]Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.,hal.76

oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

c. Motivasi Kerja

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya.

d. Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal.Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilainilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

e. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

f. Pengaruh Serikat Pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar. kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

g. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat.Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus untuk mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya[24].

Pemberian kompensasi memberikan manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Menurut Notoadmojo dalam Putranto, manfaat kompensasi sebagai berikut :

a. Manfaat kompensasi bagi karyawan:

1) Biaya hidup

[24]Suwatno dan Priansa.2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan Bisnis*. Bandung : CV. Alafabeta,hal.24

Karyawan bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang digunakan untuk biaya hidupnya, agar karyawan suatu perusahaan dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal.

2) Kepuasan (*Satisfaction*):

Kepuasan adalah istilah evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka.Besarnya kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

b. Manfaat kompensasi bagi perusahaan:

1) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan akan menarik lebih banyak calon karyawan yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

2) Menciptakan loyalitas karyawan

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik atau tinggi terhadap para karyawan maka loyalitas dalam suatu perusahaan akan tercipta dengan sendirinya.

3) Menunjukkan kesuksesan perusahaan

Tingkat kompensasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa kondisi ataupun kualitas yang terdapat dalam suatu perusahaan adalah hak karena perusahaan itu mampu memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan[25].

[25]Putranto, D. I. 2012.Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang.Dipo*negoro Journal of Social and Politic*. 1-9,hal.34

Menurut Rivai, jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan non finansial :

1. Kompensasi Finansial Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, dan opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua dan saham kumulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
2. Kompensasi Non-Finansial Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan karir terdiri atas rasa aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif[26].

Berdasarkan defenisi Kompensasi diatas yang telah dipaparkan beberapa pakar diatas tidaklah jauh berbeda, sehingga penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Kompensasi adalah upah/gaji yang diterima seorang karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan dan gaji tersebut menjadi salah satu fungsi penting dalam menjalankan sumber daya manusia (MSDM).

---

[26]Rivai, V. 2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,hal.65

2.1.2 Indikator- Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi terdapat tiga faktor dominan dan penentu kualitas dari motivasi kerja yang di hasilkan diantaranya yaitu:

1. Tunjangan

Tunjangan merupakan komponen kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (gaji, upah, komisi).

2. insentif

ada beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

a. Piecework merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
b. Production bonus merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang telah ditetapkan.
c. Commissions merupakan presentasi harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual
d. Maturity Curves merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi: marginal, below average, average, good, outstanding.
e. Merit raises merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
f. Pay-for-knowledge/pay-for-skills merupakan kompensasi karena kemampuan menimbulkan inovasi.
g. Non-maturity incentives, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertivikat, liburan dan lain-lain.

h. Executive incentives, merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.

i. International incentives, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

3) Penghargaan

penghargaan dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

a. Penghargaan Ekstrinsik, yaitu penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencangkup penghargaan finansial seperti; upah dan gaji, serta jaminan sosial, penghargaan interpersonal seperti: rekognisi atau pengakuan, dan promosi jabatan.

b. Penghargaan Intrinsik, yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan, Gibson, Invancevich, dan Donnelly[27].

[27]Dharmawan, Yusa. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.*Tesis*. Universitas Udayana Denpasar. Bali,hal. 54

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

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

2. Kemampuan untuk membayar

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

3. Kesediaan untuk membayar

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

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

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

5. Organisasi karyawan

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

6. Peraturan dan perundang-undangan

Adanya peraturan perundang-undangan yang ada mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misal berlakunya kebijakan pemberian Upah Minimal Regional (UMR)[28].

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Soekidjo Notoatmodjo motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku)[29].

Menurut Luthans, motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu[30]

Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah kemampuan (ability) dan motivasi individu.Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk

[28]Ibid, hal.55

[29]Soekidjo, Notoatmodjo (2009). *Penembangan Sumber Daya Manusia.* Cetakan Keempat Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta, hal. 114

[30]Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa VA Yuwono, Dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.,hal. 45

melaksanakannya.Kemampuan merupakan bakat individu untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan tujuan.Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya performance (kinerja) terbaik.Individu harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik[31].

Menurut Malthis, motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda.Karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri[32].

Herzberg dalam Wahjusumidjo, juga mengemukakan faktor internal motivasi meliputi keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan, sedangkan faktor eksternal meliputi kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan kerja, kondisi kerja dan gaji[33]. Rahmawati, motivasi kerja dipengaruhi faktor internal yang berupa umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah anggota keluarga dan jumlah pendapatan, sedangkan faktor eksternal meliputi faktor kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi, tanggung jawab, pekerjaan dan supervisi[34].

---

[31]Setiawan, I. A. Dan I. Ghozali. 2006. *Akutansi Prilaku*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,hal. 98

[32]Malthis, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat . Jakarta, hal 78

[33]Ibid, hal.29

[34]Rahmawati. 2002. Hubungan Efektivitas Dan Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan. *Skripsi Fakultas Peternakan*. Institut Pertanian Bogor., hal.19

Motivasi juga suatu kebutuhan kepuasan dalam proses, artinya saat keinginan seseorang tercapai dari faktor tertentu, orang tersebut akan menggunakan usaha keras untuk mencapai tujuan organisasi[35]. Mclelland dalam Rivai dan Sagala menyatakan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan.

1. Kebutuhan dalam mencapai prestasi *(need for achievement)*, kemampuan untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Kebutuhan dalam mencapai kekuasaan atau otoritas kerja *(need for power)*, yaitu kebutuhan yang membuat seorang individu berperilaku yang wajar dalam melaksanakan tugasnya.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi *(need for affiliation)*, yaitu keinginan untuk bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan[36].

Motivasi kerja pegawai juga dapat dibagi dalam dua jenis.Pertama, motivasi intrinsik yaitu seseorang yang secara internal termotivasi bukan karena faktor dari luar seperti penghargaan atau upah saat melakukan pekerjaan.Mereka termotivasi karena menikmati pekerjaan ataupun tantangan yang sukses dilakukannya.Kedua, motivasi ektrinsik yaitu seseorang yang secara eksternal termotivasi, umumnya mereka kurang menikmati pekerjaannya melainkan termotivasi karena adanya penghargaan, upah, promosi, dan sanksi[37].

---

[35] Hong, T. T. And W. Amna. 2011. *Herzberg's Motivation- Hygiene Theory And Job Stasfaction In The Malasiyan Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Of Money. Asian Academy Of Management Journal*. Vol 16. No 1. 73-94., hal.8

[36]Rivai, V. Dan E. J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada., hal.17

[37]Mohsan, F ., M. M. Nawaz., M. S. Khan., Z., S., And N. Aslam. 2011. *Are Employee Motivation, Commitment And Job Inter-Related: Evidence From Banking Sector Of Pakistan*. Internatioanl Journal Of Business And Social Sciene. Vol 2. No 17. 226-233., hal. 74

2.3.2 Jenis- Jenis Motivasi Kerja

Menurut Melayu Hasibuan ada dua jenis motivasi kerja adala sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

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

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya menajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepda mereka yang pekerjaanya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka panjang akan berakibat kurang baik.[38]

2.3.3 Metode-Metode Motivaasi Kerja

Menurut Melayu Hasibuan metode motivasi kerja ada dua yaitu;

a. Motivasi langsung (*direct Motivation)*

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material)yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi tidak langsung (*indirect Motivation)*

---

[38]Hasibuan , Melayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi 2009. Jakarta: PT. Bumi Aksara, hal. 28

Motivasi tidak langsung merupakan motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti alat pelindung diri yang lengkap,mesin-mesin yang terawat suasana pekerjaan yang serasi dan ruang kerja yang terang dan nyaman. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.[39]

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja dapat diukur dengan faktoratau penentu motivasi kerja sebagai berikut:

a. Evaluasi merupakan saduran dari bahsa inggris " evaluation" yang diartikan sebagai penaksiran atau penilaian.
b. Efisiensi dalam ilmu ekonomi digunakan untuk merujuk pada jumlah konsep yang terkait pada kegunaan pemaksimalan serta pemanfaatan seluruh sumber daya dalam proses produksi barang dan jasa.
c. Ketertarikan pada organisasi merupakan sikap yang mengandung organisasi sebagai tempat yang diinginkan untuk bekeja.
d. Uang dan penghargaan lainnya merupakan uang penghargaan yang diberikan kepada pegawai ketika berhenti atau diberhentikan oleh perusahaan tergantung dari masa kerja atau lama kerja di perusahaan.
e. Menghindari hukuman dari atasan[40].

2.3.5 Tujuan-tujuan Motivasi Kerja

---

[39] *Ibid*.

[40]Devi, Eva Kris Diana, (2009), *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Organisasiaonal Sebagai Variabel Intervening*, Tesis Megister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, hal.31

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

1) Meningkatkan moral dan 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 tingkat kesejahteraan karyawan.

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku[41].

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai landasan dalam penelitian ini mengacu pada lima penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

[41]Hasibuan , Melayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi 2009. Jakarta: PT. Bumi Aksara, hal.148

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Rafi Jodi Kurnia	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta	Pendekatan Kuantitatif	Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta
2	Medi Prakoso	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan Art Studio Jakarta Pusat	Pendekatan kuantitatif	Motivasi kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan percetakan Art Studio Jakarta Pusat
3	Refi Anggriani	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja	Penelitian Asosiatif	Pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi

		karyawan PT. Finansia Multi Finance Indralaya Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan		Finance Indralaya Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan
4	Leonard Adhi	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Tokoh Roti Mantjul Klaten Jawa Tengah	Pendekatan kuantitatif	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tokoh Roti Mantjul Klaten Jawa Tengah
5	Firziyanah Mustika Utami	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok)	Pendekatan kuantitatif	Kompensasi dan Disiplin kerja berpenagruh terhadap PT. Gapura Omega Alpha Land

Berdasarkan tabel diatas yang berisi penelitian terdahulu dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dalam penelitian Rafi Jodi Kurnia maka dapat dilihat persamaan variabel yaitu kompensasi dan motivasi kerja, serta terdapat perbedaan dari penelitianini berupa jumlah variabel bebas dan variabel terkait, lokasi dan waktu penelitian.

Dalam penelitian Medi Prakoso maka dapat dilihat persamaan dapat dilihat persamaan variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja, serta terdapat perbedaan dari penelitian ini yaitu terkait lokasi dan waktu penelitian.

Dalam penelitian Refi Anggriani maka dapat dilihat persamaan variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja, serta terdapat perbedaan dari penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sedangkan penelitian terdahulu menggunakan penelitian asosiatif.

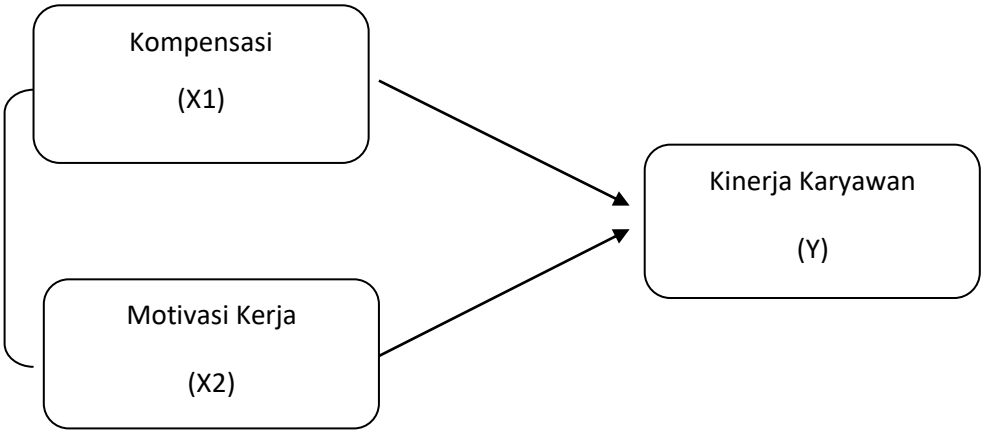
Dalam penelitian Leonard Adhi maka dapat dilihat persamaan variabel bebas yaitu kompensasi dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan, serta terdapat perbedaan dari penelitian ini berupa jumlah variabel bebas, lokasi dan waktu penelitian.

Dalam peneltian Firziyanah Mustika Utami dapat dilihat persamaan variabel bebas yaitu kompensasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta terdapat perbedaan dari penelitian berupa lokasi dan waktu penelitian.

2.5. Kerangka Teoritis

Gambar 2.1

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan



2.6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka akan dirumuskan beberapa hipotesis yang akan diuji dala penelitian ini sebagai berikut:

H_a1 :Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Cv.Mabita Siregar.

$H_0$1 :Kompensasi Tidak Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mabita Siregar.

H_a2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Cv.Mabita Siregar.

$H_0$2 :Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mabita Siregar.

H_a3 :Kompensasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan

Terhadap Kinerja KaryawanCv.Mabita Siregar.

$H_0$3 :Kompensasi Dan Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mabita Siregar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto metode dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak di tuntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.[42]

Penelitian kuantitatif yaitu penyajian datanya berupa angka dan analisa statistik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Cv. Magita Siregar.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian berada di desa Bukit Paya Kec.Manyak Payed, Kab.Aceh Tamiang dengan responden karyawan Cv. Mabita Siregar.sedangkan waktu dan jadwal penelitian dilakukan pada bulan Desember sampai Januari 2021.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan Motivasi Kerja di Cv. Magita Siregar.Pada umumnya variabel penelitian dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

1) Variabel Bebas (*Independent Variable*) Kompensasi (X1)

[42]Arinda Azunika R, Sktipsi: *Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Dan Pembelajaran Di Perguruan Tinggi Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2015-2016 Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam Iain Surakarta,* 2018, hal. 31

Menurut Sastro hardiwiryo dalam Sinambela menyatakan bahwa "Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[43]

2) Variabel Bebas (*Independent Variable*) Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah kemampuan (ability) dan motivasi individu.Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya.Kemampuan merupakan bakat individu untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan tujuan.Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya performance (kinerja) terbaik.Individu harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik.[44]

3) Variabel Terikat (*Dependent*) Kinerja (Y)

Hasibuan mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah sesuatu hasil kerka yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tiugastugas yang dibebankan

[43]Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,hal.75

[44]Setiawan, I. A. Dan I. Ghozali. 2006. *Akutansi Prilaku*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,hal. 98

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu[45].

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi juga dapat didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.[46]Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Cv Mabita Siregar sebanyak 35 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.[47]Dari jumlah total karyawan Cv Magita Siregar sebanyak 35 orang dan populasi berjumlah 35 orang.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.[48]

---

[45]Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara, hal. 94

[46]Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif,* Edisi revisi2. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 74

[47]Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif,* .....hal. 74

[48]Winardi,*Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen* , (Jakarta: Kelapa Gading Permai, 2001), Hal.68

3.5 Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original atau data yang diperoleh secara langsung dari responden.[49]Data primer dalam penelitian ini adalah pengisian kuesioner/angket oleh karyawan CV. Magita Siregar.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.[50]Dapat disebut juga data pendukung guna melengkapi data primer, yang diperoleh dari data-data atau arsip dari Cv. Magita Siregar.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertuliskepadaresponden untuk dijawab.[51]Dalam menyusunkuesioner, variabel-variabel diuraikan menjadi indikator-indikator kemudian indikator di urai menjadi pertanyaan atau pernyataan. Untuk jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan menggunakan skala likert.Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang sesuatu objek sikap.[52] Skala Likert di

[49]Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hal. 148

[50]Sugiyono, *metode pengumpulan kuantitatif kualitatif dan R&D,* (Bandung :Alfabeta, 2010) hal.137

[51]Azunika Arinda R, *Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Dan Pembelajaran Di Perguruan Tinggi Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2015-2016 Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam Iain Surakarta,* 2018, hal. 35

[52]Ibid, hal.42

desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 6 titik dengan susunan berikut :

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Ragu-Ragu Mungkin Tidak Setuju	3
4	Ragu-Ragu Mungkin Setuju	4
5	Setuju	5
6	Sangat Setuju	6

b. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan data-data yang bersumber dari literatur atau referensi lain yang berhubungan dengan pokok pembahasan seperti buku, jurnal, dan artikel yang dapat digunakan peneliti sebagai acuan untuk membantu memecahkan masalah yang berhubungan dengan penelitian.[53]

3.7 Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti akan melakukan uji instrumen yang digunakan sebagai alat ukur. Uji instrumen tersebut meliputi

[53]Arinda Azunika R, *Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Dan Pembelajaran Di Perguruan Tinggi Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa*...hal.. *35*

uji validitas dan reliabilitas. Setelah uji instrumen dilakukan, maka tahap selanjutnya adalah melakukan teknik analisis data.

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Validitas kuesioner adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.[54]

Metode yang digunakan adalah membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan r tabel dan dalam menentukan validitas suatu kuesioner berdasarkan taraf signifikan 5% dengan menggunakan bantuan perogran SPSS for windows release adalah sebagai berikut;[55]

a. Jika r hitung > r tabel maka peryataan di nyatakan valid.
b. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan di nyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner atau dapat disebut juga alat untk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang pada pernyataan adalah konsisten atau

[54]Azuar Juliandi dan Irfan, Metodologi Penelitian Kuantitatif. . . ,hlm. 141.
[55]Ibid, hlm. 145

stabil dari waktu ke waktu.SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *Cronbach Alpha*.[56]

Untuk mengetahui hasil uji realibilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara Cronbach Alpha (a) dengan nilai standar alpha. Jika nilai alpha (a)lebih besar dari standart alpha, maka hasilnya adalah reliabel.[57]

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal.[58]untuk mengujinya digunakan normal probability plot yaitu apabila grafik menunjukan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Data telah berdistribusi normal.[59]

2) Uji Linearilitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak.Apakah fungsi yang digunakan suatu studi emperis sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik.Uji linearitas dilakukan dengan analisis tabel ANOVA.Kriteria yang diterapkan untuk menemukan kelinearitasan garis regresi

---

[56]Imam Ghozali,*Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Semarang: Badan Penerbit Yoga Pratma , 2013), hlm. 147

[57]ibid

[58]Iman Ghozali, *Aplikasi analisi multivariate dengan IBM SPSS 25*, **(**Semarang: Undip, 2018), hal. 161

[59]Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 64

adalah nilai koefisien signifikan. Jika nilai koefesian signifikan lebih besar dari alpha 5% atau 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.[60]

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas(independen).[61]Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai tolerance.Kedua ukuran ini menunjukan sikap variabel independen manakah yang dujelaskan variabel independen lainnya. Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan VIF > 10. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya (lolos uji multikolinearitas).[62]

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.[63] Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesunguhmya) yang telah di-studentized. Dasar menganalisis heteroskedastisitas dengan melihat jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik

[60]Imam Ghozali, Aplikasi *Analisis Multivariate dengan Program SPSS,* (Semarang Badan Penerbit UNDIP , 2005) H. 169

[61]Imam Ghozali, *Aplikasi analisi multivariate dengan IBM SPSS 25*, **(**Semarang: Undip, 2018), hal. 107

[62]Ibid, hal. 120

[63]Ibid, hal. 137

menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.[64]

5) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menjelaskan bahwa persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalh autokorelasi, jika terjadi autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:[65]

a) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 (DW< -2).
b) Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau -2 < DW +2.
c) Terjadi autokorelasi negatif, jika DW di atas +2 atau DW> +2.

.7.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.Analisis linear berganda adalah sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu atau dua variabel bebas (independen) dan variabel terikat.Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat

[64]Ibid, hal. 138
[65]Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Bandung: PT. Rafika, 2016), hal. 97

diprediksi melalui variabel independen atau prediktor, secara parsial maupun simultan.[66] Adapun rumusnya adalah :

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

Dimana :

1) Y : Kinerja Karyawan
2) α : Konstanta
3) X_1 : Kompensasi
4) X_2 : Motivasi Kerja
5) e : Pengganggu (Error)
6) b_{1-2} : Koefisien Regresi

.7.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.Analisis linear berganda adalah sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu atau dua variabel bebas (independen) dan variabel terikat.Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor, secara parsial maupun simultan.[67] Adapun rumusnya adalah :

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

Dimana :

1) Y : Kinerja Karyawan
2) α : Konstanta
3) X_1 : Kompensasi

[66]Ibid, hal. 98
[67]Ibid, hal. 98

4) X_2 : Motivasi Kerja

5) e : Pengganggu (Error)

6) b_{1-2} : Koefisien Regresi

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.Analisis linear berganda adalah sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu atau dua variabel bebas (independen) dan variabel terikat.Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor, secara parsial maupun simultan.[68] Adapun rumusnya adalah :

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

keterangan:

1) Y : Kinerja Karyawan

2) α : Konstanta

   X_1 : Kompensasi

   X_2 : Motivasi Kerja

   e : Pengganggu (Error)

   b_{1-2} : Koefisien Regresi

[68]Ibid, hal. 98

3.7.4 Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Namun penggunaan koefisien determinasi R^2 memiliki kelemahan, yaitu bias terhadapjumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel maka R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2.[69]

2) Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:[70]

1. Jika nilai sig < a maka *HO* ditolak.
2. Jika nilai sig >a maka *HO* diterima.

3) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama

[69]Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Bandung: PT. Rafika, 2016), hal. 92
[70]Ibid, hlm. 176

terhadap variabel dependen/terikat.[71] Untuk menguji hipotesis ini digunakan F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Apabila F hitung > F tabel, maka H0 dan H1 diterima

b. Apabila F hitung < F tabel, maka H0 dan H1 ditolak

atau dengan menentukan nilai signifikansinya, yaitu dengan cara :

a. Jika Sig > 0,05 maka H0 diterima
b. Jika Sig < 0,05 maka H0 ditolak.

[71]Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007), hal. 82

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Desa Bukit Paya

4.1.1 Profil Desa Bukit Paya

Asal usul nama Desa Bukit Paya terdiri dari dua suku kata yaitu Bukit yang artinya suatu tempat atau daerah yang berbukit-bukit, Paya artinya lahan genangan air (rawa). Desa ini terletak di pemukiman Gunung Masjid, Kecamatan Manyak Payed, Kabupaten Aceh Tamianng, Provinsi Aceh. Desa ini dihuni oleh penduduk yang mayoritasnya memiliki keturunan Suku Jawa. Penduduk desa ini memiliki mata pencaharian seperti pertanian,perkebunan, peternakan, dan industri.

Desa bukit paya termasuk dalam daerah dataran rendah yang terletak diwilayah kemukiman Gunung Masjid, Kecamatan Manyak Payed, Kabupaten Aceh Tamiang dengan luas wilayah sekitar 27 Ha. Adapun batas Desa Bukit Paya adalah sebagai berikut:

a. Sebelah Utara : Desa Bukit Panjang Dua
b. Sebelah Selatan : Kebun PTPN 1
c. Sebelah Timur : Desa Seunebok Baru
d. Sebelah Barat : Desa Paya Tenggar

Dengan pembagian wilayah desa menjadi tiga dusun yaitu Dusun Melati, Dusun Cempaka, Dusun Mawar.

Mayoritas masyarakat Desa Bukit Paya bersuku jawa. Hampir seluruh masyarakat berkomunikasi dengan bahasa jawa. Namun, ada juga beberapa masyarakat berkomunikasi dengan menggunakan bahasa indonesia. Hampir 90%

penduduk desa ialah penduduk asli dan lahir di Bukit Paya dan sebagian lainnya merupakan pendatang ataupun menikah dengan warga Bukit Paya.

No	Uraian	Jarak (km)	Waktu (jam)	keterangan
1	Jarak ke ibukota provinsi	232	6	Banda Aceh
2	Jarak ke ibukota provinsi terdekat	245	7	Medan
3	Jarak ke ibukota kabupaten	17	30	Bireun
4	Jarak ke ibukota ke kecamatan	3	10	Jangka
5	Jarak ibukota kepemukiman	1	5	Alue Kuta

Secara umum keadaan demografis Desa Bukit Paya merupakan daratan rendah yang mayoritas lahannya ialah pertanian, perkebunan dan industri rumahan.

1. Data penduduk

   Jumlah penduduk berdasarkan umur

   Penduduk Desa Bukit Paya pada awal januari 2020 terdaftar berjumlah 508bjiwa yang terdiri dari 259 jiwa penduduk laki-laki dan 249 penduduk

perempuan dengan jumlah kepala keluarga (KK) 140 KK dengan kriteria sebagai berikut:

4.2 Depkripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini adalah dengan karakteristik jenis kelamin, usia,dan pendapatan. Adapun deskripsi data penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1

Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Prsentase %
Laki-laki	25	71.5%
Prempuan	10	28.5%
Total	35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa respon laki-laki sebanyak 25 orang yaitu 71.5% dari total ressponden, sedangkan responden wanita sebanyak 10 orang yaitu 28.5% dari total responden. Jadi, mayoritas karekteristik responden berdasarkan responden jenis kelamin adalah jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2

Responden berdasarkan usia

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	18 – 25	8	22.8%
2	26 – 37	15	42.9%
3	38 – 50	12	34.3%
Total		35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden dari usia 18-25 sebanyak 8 orang yaitu 22.8% dari total responden, dari usia 26-37 sebanyak 15

orang yaitu 42.9% dari total responden, dari usia 38-50 sebanyak 12 orang yaitu 34.35 dari total responden. Jadi, mayoritas karekteristik responden berdasarkan responden usia adalah 26-37 orang.

Tabel 4.3
Responden berdasarkan pendapatan

Penghasilan	Jumlah responden (orang)	presentase
>500.000	5	14.2%
>1.000.000	18	51.5%
>1.500.000	12	34.3%
Total	35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden dari pendapatan >500.000 sebanyak 5 orang atau 14.2% dari total responden ,>1000.000 sebanyak 18 orang atau 51.5% dari total responden, >1.500.000 sebanyak 12 orang atau 34.3% dari toal responden. Jadi, mayoritas karakteristik responden berdasarkan pendapatan adalah >1.000.000.

Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah kebenaran instrument penelitian yang digunkan untuk menguji apakah pernyataan pada kuesioner tersebut benar atau tidak.Maka dapat dilihat dari kriterinya yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel,}$ bearti variabel valid maka H_a diterima adapun sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel,}$ bearti variabel tidak valid maka H_o diterima. Taraf sigifikan (a) yang digunakan 5%, sehingga r_{tabel}=0,334 dari jumlah responden yaitu 35 orang.

a. Kompensasi

Berdasarkan bantuan program SPSS, hasilpengujian validitas untuk variabel kompensasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji validitas variabel kompensasi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,430	0,334	Valid
2	X1.2	0,432	0,334	Valid
3	X1.3	0,591	0,334	Valid
4	X1.4	0,530	0,334	Valid
5	X1.5	0,493	0,334	Valid
6	X1.6	0,787	0,334	Valid

Sumber data : output SPSS 16 yang diolah 2020

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel kompensasi dinyatakan valid untuk 6 pernyataan, masing-masing pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar disbanding $r_{tabel.}$ Bearti masing-masing item pernyataan dari semua variabel adalah valid.

b. Motivasi Kerja

Berdasarkan bantuan program SPSS hasil pengujian validitas untuk variabel motivasi kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil uji validitas variabel Motinasi Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,646	0,334	Valid
2	X2.2	0,697	0,334	Valid
3	X2.3	0,541	0,334	Valid

4	X2.4	0,369	0,334	Valid
5	X2.5	0,558	0,334	Valid

Sumber data : output SPSS 16 yang diolah 2020

Dari tabel 4.7 diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel kompensasi dinyatakan valid untuk 5 pernyataan, masing-masing pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar dibanding r_{tabel}.Bearti masing-masing item pernyataan dari semua variabel adalah valid.

c. Kinerja Karyawan

Berdasarkan bantuan program SPSS hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y1	0,417	0,334	Valid
2	Y2	0,495	0,334	Valid
3	Y3	0,597	0,334	Valid
4	Y4	0,443	0,334	Valid
5	Y5	0,638	0,334	Valid
6	Y6	0,367	0,334	Valid

Sumber data : output SPSS 16 yang diolah 2020

Dari tabel 4.8 diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid untuk 6 pernyataan, masing-masing pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar dibanding $r_{tabel.}$Bearti masing-masing item pernyataan dari semua variabel adalah valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan nilai Cronbach Alpha (*a*) dengan nilai $r_{tabel.}$ Data dikatakan reliable apabila memiliki Cronbach Alpha (*a*) > $r_{tabel.}$ Hasil dari uji reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompensasi	0,712	0,334	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,710	0,334	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,672	0,334	Reliabel

Sumber data : output SPSS 16 diolah 2020

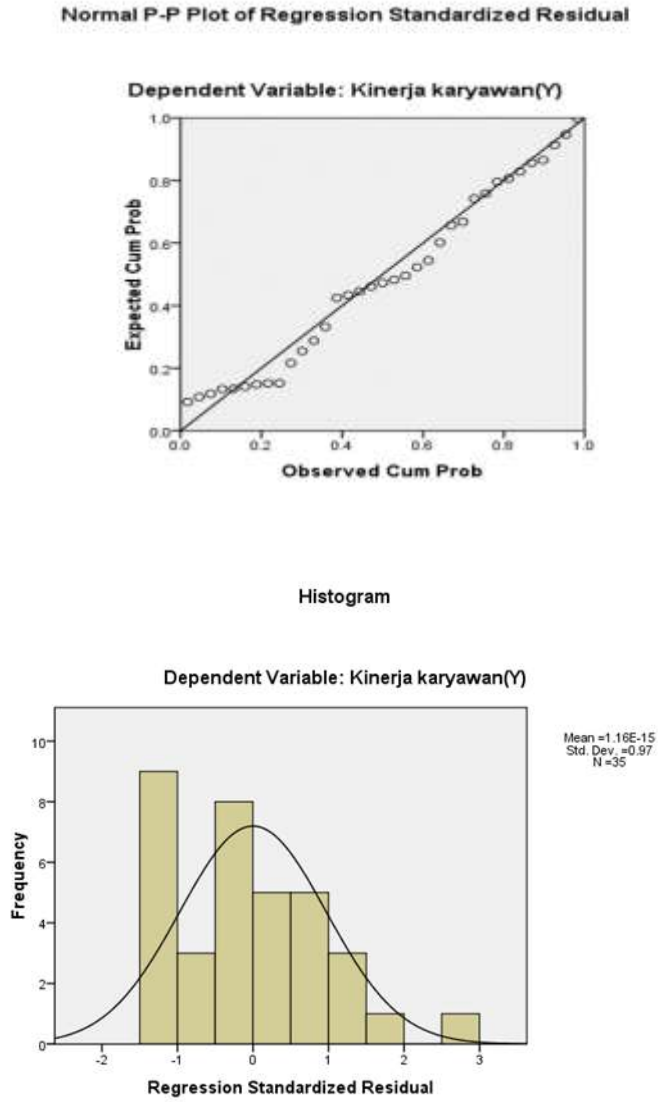
Dari tabel 4.9 diatas bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha (*a*) lebih besar dari 0.334 yang bearti semua variabel adalah reliable. Dengan demikian untuk pengolahan data dapat dilanjutkan kelangkah selanjutnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal normal atau tidak. Pada prinsipya normalitas dapat dilihat dengan menggunakan histogram jika garis membentuk sebuah lonceng maka data sudah distribusi normal atau dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.Sebaliknya jika data (titik) menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber data : output SPSS 16 yang diolah 2020

Dari hasil pengolahan menggunakan program SPSS diatas, untuk grafik pertama didapatkan garis pada histogram membentuk sebuah lonceng, maka artinya data sudah distribusi normal.Untuk grafik kedua dapat diketahui bahwa sebaran butir-butir menyebar disekitar garis diagonal, maka artinya data tersebut berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara liniear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji.Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa di gunakan.Untuk menguji linearitas suatu model dapat digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikan dari deviation from linearity yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikan dari deviation from linearity > alpha (0.05)maka nilai tersebut linear.[72]

Tabel 4.11
Hasil uji Linearitas

Variabel Terhadap Y	Deviation From Linearity	Standart Alpha	Keterangan
Kompensasi (x1)	0,270	0,05	Linear
motivasi Kerja (x2)	0,945	0,05	Linear

Sumber data : output SPSS 16 yang diolah 2020

Dengan demikian dapat bahwa hubungan masing-masing kedua variael independen tersebut dengan variabel dependen adalah linear.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Adapun pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan bantuan SPSS 16,0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

[72]Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linear Berganda Dengan SPSS,* Bandung:Graham Ilmu,2004, h 80.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.410	3.769		1.170	.251		
	Kompensasi (X1)	.351	.161	.336	2.181	.037	.835	1.198
	motivasi kerja (X2)	.393	.157	.385	2.501	.018	.835	1.198

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)

Sumber data : Output SPSS 16 yang diolah 2020

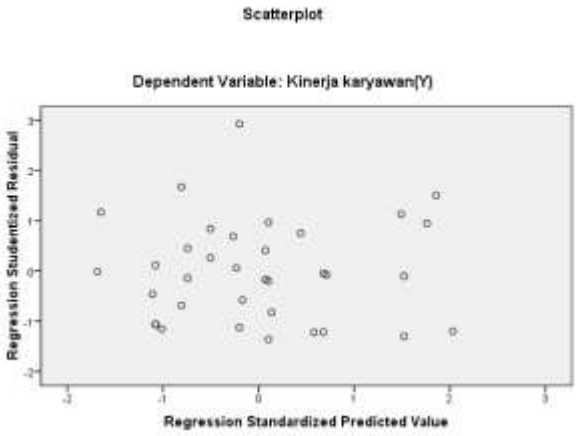
Berdasarkan hasil yang diperoleh dari olahan data diketahui bahawa nilai tolerance semua variabel lebih besar dari pada " 0,10. Sementara itu, nilai VIF" semua variabel lebih kecil dari pada 10.00.Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak mengandung multikolinearitas dalam model penelitian ini.

4.4.3 Uji Heterokedesitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Gambar 4.2

Hasil Uji Hereokedesitas



Sumber data : output SPSS 16 yang diolah 2020

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwasannya data atau butir-butir yang ada pada gambar tidak berkumpul pada satu titik tetapi datanya menyebar, maka dari itu sifat data yang menyebar menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedesitas, artinya lolos uji heterokedesitas.

4.4.5. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 16,0 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.605[a]	.366	.327	1.755	1.861

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)

Sumber data : output SPSS 16 yang diolah 2020

Berdasarkan hasil uji autokorelasi terhadap data yang diperoleh dari kuesioner diperoleh hasil seperti di atas jika D-W diatas + bearti ada autokorelasi negatif.

4.4 .6 **Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.[73]

Tabel 4.14

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.410	3.769		1.170	.251
	Kompensasi (X1)	.351	.161	.336	2.181	.037
	motivasi kerja (X2)	.393	.157	.385	2.501	.018

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)

Sumber data : output SPSS yang diolah 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat dari nilai B, maka dapat dimasukkan hasilnya sebagai berikut: Y= 4.410 + 0.351 (x1) + 0.393 (x2) + e.

Persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai konsta sebesar 4.410, yang mengandung arti bahwa nilai konsta variabel kinerja karyawan sebesar 4.410.Koefesien regresi variabel kinerja karyawan melalui kompensai diperoleh nilai sebesar 0.351.Koefesien regresi variabel kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0.393.

Keterangan;

[73]Tim Dosen Ekonometrika dan Tim Asisten Praktikum, Buku Pedoman Praktikum Ekonometrika, (Malang: Universitas Brawijaya, 2015),h .6-7

Y = Kinerja Karyawan Cv Mabita Siregar
X1= Kompensasi
X2= Motivasi Kerja

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.17
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.410	3.769		1.170	.251		
	Kompensasi (X1)	.351	.161	.336	2.181	.037	.835	1.198
	motivasi kerja (X2)	.393	.157	.385	2.501	.018	.835	1.198

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)
Sumber data : output SPSS 16 yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karaywan Cv Mabita Siregar

H1 : Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar.

Berdasarkan hasil pengujian (secara parsial) menunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi thitung sebesar 2.181 > 1,693 dengan nilai signifikan sebesar 0,037 < 0,05 maka Ho ditolak. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar, dengan demikian hipotesis diterima.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar.

Berdasarkan hasil pengujian (secara parsial) menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi kerja thotung 2.501 > 1,693 dengan nilai signifikan sebesar 0,018 < 0,05 maka Ho ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar, dengan ini hipotesis diterima.

4.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui, apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria I dari uji ini dengan cara melihat nilai sig, jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Kriteria II dengan nilai Fhitung dengan F tabel.Jika Fhitung>Ftabel, maka variabel independen berpengaruh secara simultan dan signifikan.

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Kinerja Karyawan	57.013	2	28.507	9.253	.001[a]
	Kompensasi	98.587	32	3.081		
	Motivasi Kerja	155.600	34			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X2), Kompensasi (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)

Sumer data : output SPSS 16 yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara simulta (keseluruhan). Kompensasi dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Karyawan Cv Mabita Siregar dapat dilihat dari uji F pada tabel. Nilai Fhitung = 9.253 > Ftabel 2,51 dengan nilai signifikan = 0,001. Dengan demikian nilai signifikan (0,001< 0,005), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv Mabita Siregar.

4.5.3 Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi (R^2) pada intnya mengukur berapa besar angka/kemapuan variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15
Hasil Uji R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.605[a]	.366	.327	1.755	1.861

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)

Sumber data : output SPSS yang diolah 2020

Dilihat dari tabel diatas bahwasannya nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,327 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,327 atau 32,7% sisanya sebesar (100% - 32,7% = 67,3%) adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk didalam model regresi ini.

4.6 Pembahasan Hasil Analisis Data

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ” Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mabita Siregar.” Berdasarkan hasil analisa, maka pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar .

   Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 4.16 diperoleh t_{hitung} sebesar 2.181 dengan p value sebesar 0,037. Berdasarkan ketentuan jika p value 0.037 > 0,05yang bearti positif signifikan dan juga tabel distribusi t dicari dengan rumus (df) = n - k = 35 - 3 = 32, maka dapat diketahui nilai t_{tabel} sebasar 1,693 >t_{hitung} yaitu sebesar 2.181, maka hipotesis Ha diterima. Ini bearti variabel independen kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

   Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Roni Binsar Tua t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar = 4,123 terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini bearti t_{hitung} 4,123 > t_{tabel} 1,667 maka H_1 diterima yang bearti ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).[74]

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karywan Cv Mabita Siregar.

   Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 4.16 diperoleh t_{hitung} sebesar 2.501 dengan p value sebesar 0,018 > 0,05 yang bearti positif signifikan dan juga tabel distribusi t dicari dengan rumus (df) = n - k = 35 - 3 = 32,

[74]Roni Binsar Tua, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taruna Jaya Kerupuk Kota Tanggerang Selatan*,(Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020), h, 108.

maka Sdapat diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,693 > t_{hitung} yaitu sebesar 2.501, maka hipotesis Ha diterima. Ini bearti variabel independen motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikn terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Revi Anggraini t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar = 2.087 terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini bearti t_{hitung} 2.087 > t_{tabel} 0,3388 maka H_2 diterima yang bearti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan.[75]

c. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar.

Pengujian hipotesis H_1 dan H_2 sudah dijelaskan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar.

Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan Cv Mabita Siregar secara positif dan signifikan dikarnakan nilai sig nya 0,001< 0,05 dan diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah 2,51 sedangkan nilai F_{hitung} dari hasil pengolahan data adalah sebesar 9,253. Maka dari itu F_{hitung} >F_{tabel} sehingga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif

[75]Refi Anggraini *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Finansia Multi Finance Cabang Indralaya Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatra Selatan*,(Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang 2017), h, 67.

dan signifikan terhadap variabel dependen.Maka dari itu H_o ditolak dan H_a diterima.Ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan ini mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar. Hal ini dibuktikan denganhasil uji statistic diperoleh nilai (X1) t_{hitung} 2.181 > t_{tabel} 1,693 dengan nilai sig < 0,04 (0,037 < 0,05) maka terdapat kontibusi yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar.

d. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik diperoleh nilai (X2) t_{hitung} 2.501 > t_{tabel} 1,693 dengan nilai sig 0,05 (0,018 < 0,05) maka terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karaywan Cv Mabita Siregar.

e. Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Mabita Siregar. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9.253 dengan nilai signifikan sebesar 0.001 atau F < 0,05. Artinya semakin dan tepat kompensasi dan motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan Cv Mabita Siregar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan

    a. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh postif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya kompensasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
    b. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motinasi kerja berpengaruh postif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Untuk penelitian selanjutnya

    Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga hasil yang diperoleh lebih dapat digenerelisasikan.Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang juga mungkin berperan dalam member pengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Arinda Azunika R,2018. Skripsi: *Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Dan Pembelajaran Di Perguruan Tinggi Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2015-2016 Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam Iain Surakarta*

Danang Sunyoto,2016.*Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Bandung: PT. Rafika).

Devi, Eva Kris Diana, (2009), *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Organisasiaonal Sebagai Variabel Intervening*, Tesis Megister Manajemen, Universitas Diponegoro.

Dharmawan, Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.*Tesis*. Universitas Udayana Denpasar. Bali.

M.Kadarisman, 2016.*Manajemen Kompensasis*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo).

Gorge, J. M., And G. R .Jones . 2005. *Essentials Of Managing Organizational Behavior*. 4th Ed. New Jersey: Upper Saddle River.

Hasibuan , Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi . Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hong, T. T. And W. Amna. 2011. *Herzberg's Motivation- Hygiene Theory And Job Stasfaction In The Malasiyan Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Of Money. Asian Academy Of Management Journal*. Vol 16. No 1. 73-94.

Iman Ghozali, 2018. *Aplikasi analisi multivariate dengan IBM SPSS 25*, **(**Semarang: Undip).

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa VA Yuwono, Dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.

Mohsan, F ., M. M. Nawaz., M. S. Khan., Z., S., And N. Aslam. 2011. *Are Employee Motivation, Commitment And Job Inter-Related: Evidence From Banking Sector Of Pakistan*. Internatioanl Journal Of Business And Social Sciene. Vol 2. No 17. 226-233.

Mudrajad Kuncoro, 2009.*Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga).

Nanang Martono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi revisi2. (Jakarta: Rajawali Pers).

Putranto, D. I. 2012.Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang.Dipo*negoro Journal of Social and Politic*.1-9.

Rahmawati. 2002. Hubungan Efektivitas Dan Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan. *Skripsi Fakultas Peternakan*. Institut Pertanian Bogor.

Rivai, V. Dan E. J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rohayati , Dwi 2014. *Pengaruh Kompensasi , Motivasi , Dan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Daya Manunggal Salatiga* . Skripsi.IAIN Salatiga.

Setiawan, I. A. Dan I. Ghozali. 2006. *Akutansi Prilaku*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara).

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono, 2012.*Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D,* (Bandung: Alfabeta).

Susilo Martoyo, 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Ke Empat, (Yoyakarta: BPFE.

Sutrisno, Edi. 2009*, Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suwatno dan Priansa.2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan Bisnis*.Bandung : CV. Alafabeta.s

Yahyo, Dkk.2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV, Putra Jaya Sahitaguna, Semarang).* Jurnal Sosial Dan Politik. Vol 11, Nomor 3.

Jurnal Sosial Dan Politik. Vol 11, Nomor 11.

Lampiran : Hasil Analisis Data Variabel Penelitian

Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,430	0,334	Valid
2	X1.2	0,432	0,334	Valid
3	X1.3	0,591	0,334	Valid
4	X1.4	0,530	0,334	Valid
5	X1.5	0,493	0,334	Valid
6	X1.6	0,787	0,334	Valid

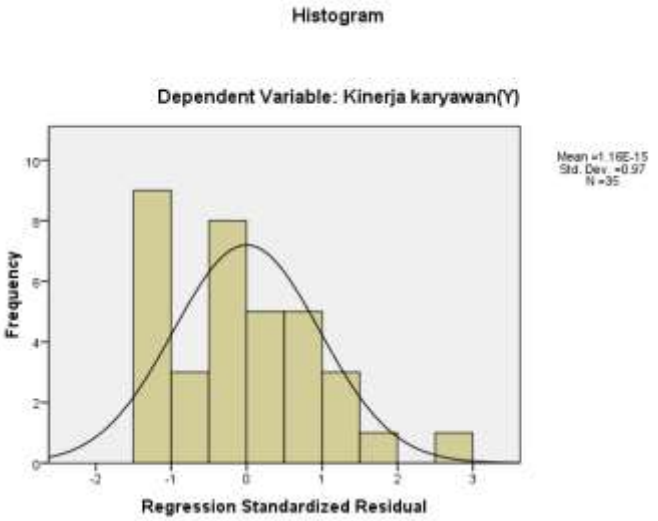
Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,646	0,334	Valid
2	X2.2	0,697	0,334	Valid
3	X2.3	0,541	0,334	Valid
4	X2.4	0,369	0,334	Valid
5	X2.5	0,558	0,334	Valid

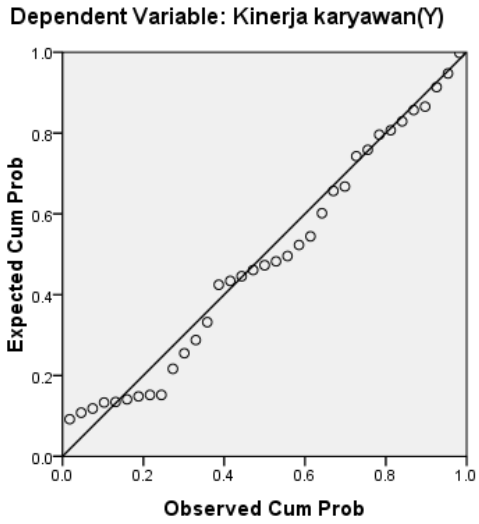
Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y1	0,417	0,334	Valid
2	Y2	0,495	0,334	Valid
3	Y3	0,597	0,334	Valid
4	Y4	0,443	0,334	Valid
5	Y5	0,638	0,334	Valid
6	Y6	0,367	0,334	Valid

Hasil uji Normalitas



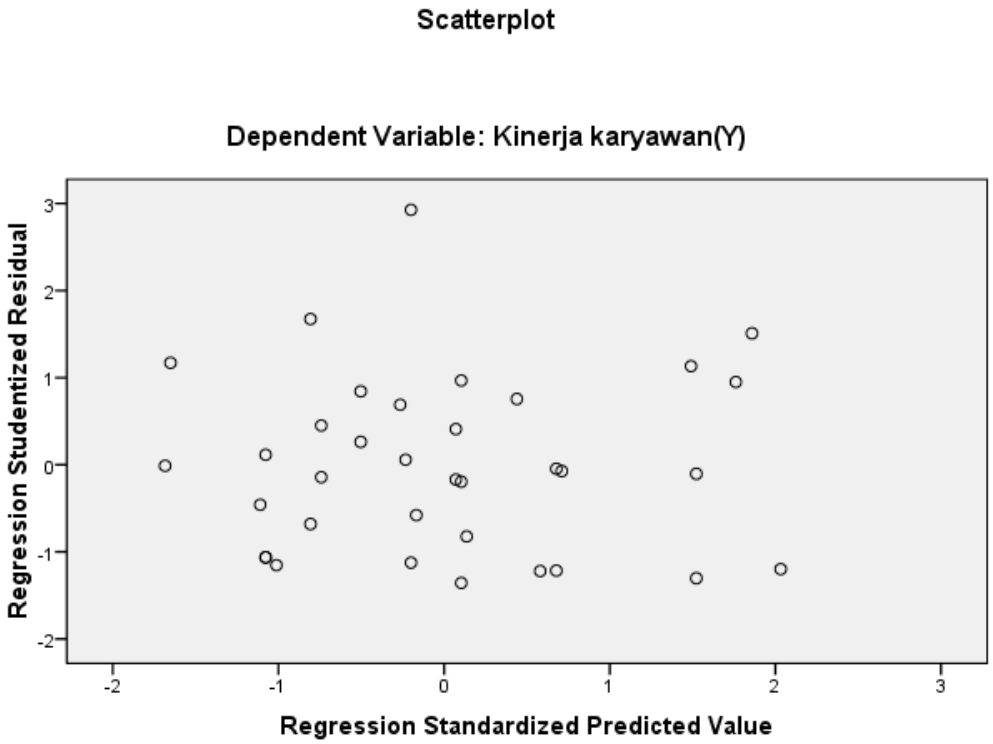
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Linearitas

Variabel Terhadap Y	Deviation From Linearity	Standart Alpha	Keterangan
Kompensasi (x1)	0,270	0,05	Linear
motivasi Kerja (x2)	0,945	0,05	Linear

Uji Heterokedesitas



Uji Multikorelasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.410	3.769		1.170	.251		
Kompensasi (X1)	.351	.161	.336	2.181	.037	.835	1.198
motivasi kerja (X2)	.393	.157	.385	2.501	.018	.835	1.198

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.605[a]	.366	.327	1.755	1.861

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Uji Analisis Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.410	3.769		1.170	.251
	Kompensasi (X1)	.351	.161	.336	2.181	.037
	motivasi kerja (X2)	.393	.157	.385	2.501	.018

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)

Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.605[a]	.366	.327	1.755	1.861

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	57.013	2	28.507	9.253	.001[a]
Kompensasi	98.587	32	3.081		
Motivasi Kerja	155.600	34			

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.410	3.769		1.170	.251		
	Kompensasi (X1)	.351	.161	.336	2.181	.037	.835	1.198
	motivasi kerja (X2)	.393	.157	.385	2.501	.018	.835	1.198

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

1. Nama : Ayu Safitri
2. Tempat & tanggal lahir : Perdamaian, 28 Januari 1997
3. Jenis kelamin : Perempuan
4. Alamat asal : Bukit Paya, Kec. Manyak Payed Aceh Tamiang
5. Telepon& Hp : 0822-8201-9933
6. E- mail : ayu174534@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan Formal

- SDN Negeri 058250 2004-2010
- SMP Swasta Tunas Bangsa 2010-2013
- SMA Swasta Tunas Bangsa 2013-2016
- Institut Agama Islam Negeri Langsa 2016-2021

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jln. Meurandeh – Kota Langsa – Aceh, Telepon 0641) 22619 – 23129; Faksimili(0641) 425139;
Website: www.febi.iainlangsa.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B/398/In.24/LAB/PP.00.9/08/2021

Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA	: AYU SAFITRI
NIM	: 4022016090
PROGRAM STUDI	: EKONOMI SYARIAH
JUDUL SKRIPSI	: PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KARYAWAN

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 35% pada naskah skripsi yang disusun. Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti sidang munaqasyah.

Langsa, 12 Agustus 2021
Ketua Laboratorium FEBI

Mastura, M.E.I
NIDN. 201307870