

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. LUXINDO RAYA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

Nama : Rini Safitri Lisa

NIM : 21 2012 278

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2017

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. LUXINDO RAYA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

Nama : Rini Safitri Lisa
NIM : 21 2012 278

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rini Safitri Lisa
NIM : 21 2012 278
Jurusan : Manajemen sumber daya manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, November 2016

Penulis


METERAI
TEMPEL
TGL. 20
0630AEF351103489
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Rini Safitri Lisa

MOTTO :

"Jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanya sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon."

"Sahabat sejati adalah mereka yang mengerti masa lalu kamu, percaya dengan masa depanmu, dan mereka yang menerima kamu apa adanya"

"Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri "

**Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....**

**Skripsi kupersembahkan
kepada**

- **Ayahanda dan Ibunda
tercinta (Jhon Herry dan
Nikal Wani)**

- Saudara Laki-laki dan Perempuan ku (Fiore Candella dan Fatresya Ayu Miranda)
- Kekasih Ku
- Sahabat (Luki, Vera, Finsi, Ayu, Uty, Thesar, Intan, Ade)
- Teman Seperjuangan (Dinda dilitri)
- Almamaterku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu kompensasi, motivasi, terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Luxindo Raya cabang Palembang, terdapat 9 indikator dengan 60 sampel. Pada tehnik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Jhon Herry dan Ibunda Nikal Wani tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Adikku Fiore Candella dan Fatresya Ayu Miranda

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu SE, M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Teman seperjuangan Dinda Dilitri terima kasih buat bantuan dan dukungannya
9. Sahabat tercinta, Uty, Intan, Ade, Thesar, Luki, Vera, Finsi, Ayu, Lisa, Putri

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 2 Maret 2017

Penulis



(Rini Safitri Lisa)

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| HALAMAN DEPAN..... | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO | v |
| HALAMAN PRAKATA | vii |
| HALAMAN DAFTAR ISI..... | x |
| HALAMAN DAFTAR TABEL | xii |
| HALAMAN DAFTAR GAMBAR | xiv |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| ABSTRACT | xvi |
| ABSTRAK | |

BAB I. PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 5 |
| D. Manfaat Penelitian | 5 |

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

| | |
|--------------------------------|----|
| A. Penelitian Sebelumnya | 7 |
| B. Landasan Teori | 9 |
| 1. Kinerja karyawan..... | 9 |
| 2. Kompensasi..... | 14 |
| 3. Motivasi..... | 19 |

BAB III. METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian | 22 |
| B. Lokaasi penelitian | 25 |
| C. Operasionalisasi Variabel | 25 |
| D. Populasi dan sampel | 26 |
| E. Data yang Diperlukan | 27 |
| F. Metode Pengumpulan data | 27 |
| G. Analisis Data dan Tehnik Analisis | 28 |

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| A. Gambaran Umum Perusahaan | 33 |
| 1. Sejarah Singkat Perusahaan | 33 |
| 2. Visi, Misi Serta Tujuan..... | 34 |

| | |
|--|----|
| 3. Kegiatan Utama Perusahaan..... | 35 |
| 4. Struktur Organisasi..... | 36 |
| 5. Distribusi Responden..... | 40 |
| B. Pembahasan Hasil penelitian..... | 43 |
| 1. Uji Instrumen..... | 43 |
| 2. Analisis Jawaban Responden Dari Kuesioner Variabel Kompensasi..... | 46 |
| 3. Analisis Jawaban Responden Dari Kuesioner Variabel Motivasi..... | 48 |
| 4. Analisis Jawaban Responden dari Kuesioner Variabel Kinerja karyawan..... | 51 |
| 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 53 |
| 6. Analisis Regresi Linier Sederhara (Kompensasi..... | 55 |
| 7. Analisis Regresi Linier Sederhana (Motivasi)..... | 56 |
| 8. Koefisien Determinasi (R)..... | 57 |
| 9. Perbandingan Penelitian Terdahulu..... | 58 |

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-------------------|----|
| A. Simpulan | 59 |
| B. Saran | 60 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|-------------------|----------------|
| Tabel III.1 | 25 |
| Tabel III.2 | 26 |
| Tabel IV.1 | 40 |
| Tabel IV.2 | 41 |
| Tabel IV.3 | 42 |
| Tabel IV.4 | 44 |
| Tabel IV.5 | 45 |
| Tabel IV.6 | 46 |
| Tabel IV.7..... | 47 |
| Tabel IV.8 | 51 |
| Tabel IV.9 | 53 |
| Tabel IV.10 | 55 |
| Tabel IV.11 | 56 |
| Tabel IV.12 | 57 |
| Tabel IV.13 | 58 |

DAFTAR GAMBAR

Halaman

| | |
|------------------|----|
| Gambar VI.1..... | 36 |
|------------------|----|

Daftar Lampiran

| | |
|------------|---|
| Lampiran 1 | Form Kuisisioner Pendahuluan Penelitian |
| Lampiran 2 | Hasil Kuesioner Pendahuluan |
| Lampiran 3 | Form Kuesioner Penelitian |
| Lampiran 4 | Uji Validitas |
| Lampiran 5 | Uji Realibility |
| Lampiran 6 | Nilai perhitungan hasil kuesioner |
| Lampiran 7 | Jadwal penelitian |
| Lampiran 8 | Jurnal |

ABSTRAK

Rini Safitri Lisa/21 2012 278/2016/ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Luxindo Raya cabang Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Luxindo Raya cabang Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini bertempat di jalan Angkatan 45 No 3 Lorok Pakjo, Ilir Bar 1. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, dengan tehnik analisis sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=1,941+0,454X_1+0,086X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (12,292) > F_{tabel} (3,16)$, artinya ada pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Luxindo Raya cabang Palembang untuk uji t Variabel kompensasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,587) > t_{tabel} (2,00247)$, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel motivasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} (5,609) > t_{tabel} (2,00247)$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Rini Safitri Lisa /21 2012 278/2016/ Compensation Effect and Motivation on Employee Performance PT. Luxindo Raya branch Palembang/ Human Resource Management.

Formulations of the problem in this research is there any influence of compensation and motivation on employee performance PT. Luxindo Raya branch Palembang. This research was associative. The location of this study addressed at JL Angkatan 45 No 3 Lorok Pakjo, Ilir Bar 1. The sample in this study as many as 60 people, with saturated sampling analysis techniques. The data used are primary data and secondary data. Data were collected through questionnaires and documentation. Analysis of the data used is the qualitative and quantitative analysis. Techniques using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial).

Results of the testing that has been done from this study indicate that the multiple linear regression calculation results obtained $Y = 1.941 + 0,454X_1 + 0,086X_2$, for the F test obtained $F_{hitung} (12,292) > F_{table} (3.16)$, meaning that there was an effect of compensation, motivation against performance of employees at PT. Luxindo Raya Palembang branch's t test variable compensation (X_1) obtained $t (3,587) > t_{table} (2.00247)$, meaning compensation partially influence on employee performance. T test motivation variable (X_2) obtained $t (5.609) > t_{table} (2.00247)$, meaning that the motivation partially influence on employee performance.

Keywords: Compensation, Employee Motivation and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring era globalisasi dimana perkembangan dunia usaha sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah produktifitas yang tinggi untuk dapat memenuhi permintaan konsumen. Hal ini memerlukan adanya sumber daya manusia, dengan kata lain, karyawan sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang terampil dan handal. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah para karyawan yang kinerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang terampil dan handal sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur, dan merawat berbagai mesin dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan memiliki, karyawan yang terampil dan handal akan menciptakan efisiensi dalam perusahaan. Efisiensi ini dapat terjadi karena karyawan mengoperasikan mesin dan teknologi lainnya sesuai dengan ketentuan dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan benar. Selain itu, karyawan yang terampil dan handal akan menghindarkan perusahaan dari pengeluaran biaya yang tidak perlu untuk memperbaiki mesin dan teknologi lainnya akibat kesalahan yang disebabkan oleh faktor manusia.

Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya. Perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut membutuhkan adanya karyawan yang profesional serta semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai target produksi yang ditentukan. Motivasi dari pimpinan kepada karyawan merupakan hal yang penting untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih giat lagi. Motivasi disini dapat berupa materi dan juga non materi. Salah satu bentuk materilah pemberian kompensasi kepada karyawan. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau needs. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia atau karyawan yang perlu di tanggapi atau di respons untuk kelangsungan hidupnya dan masa depannya. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individual dalam bekerja).

Kompensasi juga merupakan bagian yang penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam pemberian kompensasi baik berupa gaji, upah, insentif, dan sebagainya. Perusahaan harus memberikan kompensasi tersebut dengan adil dan layak, maksudnya adalah harus ada keseimbangan antara pengorbanan yang diberikan dengan apa yang akan diterima oleh karyawan dari perusahaan. Para karyawan menganggap bahwa kompensasi merupakan hak utama mereka sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga harus diperhatikan dengan seksama agar tidak memicu permasalahan. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus

mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor tertentu seperti berdasarkan masa kerja jabatan dan prestasi dari seorang karyawan, selain itu kompensasi hendaknya diberikan tepat waktu tanpa harus menda-nunda yang akan menimbulkan persolan karena karyawan akan merasa haknya tidak terpenuhi, sehingga kinerja karyawan akan menurun berakibat menurun pula produktivitas perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk mencapai tujuan.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya. Apabila pemberian kompensasi kepada karyawan telah sesuai maka kinerja karyawanpun akan meningkat, karena dalam bekerja setiap karyawan mengharapkan imbalan yang sesuai dengan pengorbanannya. Apabila kinerja karyawan meningkat maka produktivitaspun akan meningkat dan tujuan perusahaanpun akan tercapai.

PT. Luxindo Raya Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat-alat elektronik yang menjual barang secara kredit dan tunai pada PT. Luxindo Raya banyak terjadi penundaan pengakuan pendapatan. Kinerja karyawan pada PT. Luxindo Raya Palembang cukup baik. Kinerja karyawan terlihat dari beberapa karyawan yang bekerja dengan optimal dan sering kali tercapainya target kerja yang telah diharapkan oleh perusahaan. Hal ini memberikan dampak yang baik bagi perusahaan karena kompensasi dan motivasi kepada karyawan dari pihak perusahaan seperti: pemberian insentif

dan bonus. Kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan dan motivasi dari pimpinan membuat kinerja karyawan bekerja secara optimal karena dorongan semangat kerja dari pimpinan. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat dalam menyelesaikan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu kompensasi dan motivasi sangat berperan penting karena dapat memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Jika perusahaan ingin meningkat kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan kompensasi yang sesuai dengan karyawan. Apabila kompensasi karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka.

Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena kinerja itu berkembang melalui dan dalam pekerjaan. Rendahnya kinerja karyawan sering diakibatkan oleh kesalahan penempatan dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan serta kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja. Agar kinerja karyawan meningkat maka perusahaan dapat melakukan dengan cara penempatan ditempat yang sesuai serta dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai oleh perusahaan. Adanya peningkatan kinerja karyawan tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh perusahaan.

PT. Luxindo Raya Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat-alat elektronik yang menjual barang secara kredit dan tunai pada PT Luxindo Raya banyak terjadi penundaan pengakuan pendapatan yang mengakibatkan adanya ketidak wajarannya dalam laporan keuangan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Luxindo Raya Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Luxindo Raya Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Luxindo Raya Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya tentang kinerja karyawan.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Henni Sapitri Siregar (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mida Karya Inderalaya. Rumusan masalah adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mida Karya Inderalaya. Variabel yang digunakan adalah 3 variabel yaitu kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan adalah gaji, insentif, kondisi kerja, penghargaan, standar kerja, tujuan dan kompensasi. Jenis penelitian ini adalah sebanyak 124 orang responden. Data yang digunakan yaitu data primer. Data tersebut dihasilkan dari jawaban angket yang telah dikembalikan dari responden. Metode pengumpulan data adalah menggunakan kuisioner dan analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang sudah dikemukakan sebelumnya, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi pada PT. Mida Karya Inderalaya Palembang.

Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Piranti (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Kurnia Phileo Selaras. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah Pengaruh Kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan

PT. Kurnia Phileo Selaras Palembang. Tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Kurnia Phileo Selaras Palembang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 23 orang dimana semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan ialah menggunakan sampling jenuh. Maka sampel yang diambil semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 23 orang. karena hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

Setelah diperoleh hasil perhitungan regresi liner sederhana dan koefisien determinasi antara kompensasi dan kedisiplinan kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang sudah dikemukakan sebelumnya, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Kurnia Phileo Selaras Palembang.

Penelitian sebelumnya yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati karya Palembang yang dilakukan oleh Chairul Anwar (2009). Perumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Jati Karya Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi untuk meningkatkan kinerja pada CV. Jati Karya Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (x) kompensasi, variabel terikat (Y) kinerja yang dilakukan oleh CV. Jati Karya

Palembang. Operasional variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi dengan indikator gaji, insentif, promosi, fasilitas-fasilitas. Kinerja dengan indikator tujuan, standar, umpan balik, kompensasi, alat/sarana. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 32 karyawan CV. Jati Karya Palembang. Data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data tersebut adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan: $Y=6,297 + 0,664 X$. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut koefisien regresi kompensasi (b) bernilai positif sebesar 0,664, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2001:81) menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Khaerul Umam (2010:186) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b) Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan

Indikator kinerja menurut Wibowo (2011:101) adalah sebagai berikut :

(a) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

(b) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai standar tidak dapat diketahui suatu tujuan dicapai.

(c) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.

(d) Kompensasi

Kompensasi merupakan syarat utama dalam bekerja, kemampuan yang dimiliki seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

(e) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan alat atau sumber daya yang dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

(f) Motif

Motif merupakan alasan atau pandangan bagi seorang untuk melakukan sesuatu

(g) Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

c) Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jakson dalam Khaerul Umam (2010:189) faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

(a) Kemampuan

(b) Motivasi

(c) Dukungan yang diterima

(d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

(e) Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Gibson dalam Khaerul Umam (2010:190), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

- (a) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- (b) Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- (c) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

d) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:191) kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- (a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- (b) Perbaikan kinerja
- (c) Kenutuhan latihan dan pengembangan
- (d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- (e) Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- (f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

e) Penilaian Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (1993 : 379) “ A way of measuring the contribution of individuals to their organization”. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Melalui penilaian maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

f) Unsur-unsur Kinerja

Menurut Moh. Pabundu Tika (2010:121) diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- (a) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- (b) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti : motivasi, kecakapan, persepsi peran, dan sebagainya.
- (c) Pencapaian tujuan organisasi.

g) Aspek Peningkatan Kinerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:113) aspek yang ditingkatkan dalam sistem kinerja adalah:

- 1) Kemampuan tertentu sebagai dasar untuk mengembangkan diri lebih lanjut.
- 2) Keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan kerja.

- 3) Sikap tertarik pada pekerjaan dan etos kerja yang tinggi.
- 4) Keyakinan untuk berhasil.

2) Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:118) adalah semua pendapatan yang terbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2009:142) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Menurut Wibowo (2012:348) kompensasi adalah kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut viethazal Rivai(2009:741) kompensasi adalah merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa merka pada perusahaan.

b) Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:121) tujuan dari pemberian kompensasi anatara lain adalah:

(a) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

(b) Kepuasan Kerja

Dengan balas keryawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

(c) Pengadaan Efek

Jika progam kompensasi ditetapkan lebih besar, pengadaan karyawaan *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

(d) Motivasi

Jika balas jasa yang dilakukan cukup besar, menejer akan mudah memotivasi bawahannya.

(e) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang komperatif maka stabilitias karyawan lebih terjamin karna *turnover* relatif kecil.

(f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mantaati peraturan-peraturan yang berlaku.

(g) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

(h) Pengaruh Pemerintah

Jika pengaruh kompensasi sesuai dengan undang-undang perusahaan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka investasi pemerintah dapat dihindarkan.

c) Indikator Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:112) indikator kompensasi sebagai berikut :

(a) Kompensasi langsung

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

(2) Insentif adalah tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan tertentu yang berprestasi diatas prestasi standar.

(b) Kompensasi Tidak Langsung

- (1) Promosi adalah meningkatnya jabatan seorang ke jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Asuransi adalah antara kedua belah pihak yang satu membayar yang satu akan memberikan bantuan apabila terjadi sesuatu dikemudian hari.
- (3) Fasilitas-fasilitas adalah sarana yang dapat menunjang kegiatan karyawan dalam bekerja.

d) Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Wibowo (2013:352-374) adalah :

(a) Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanaan pekerja.

(b) Insentif

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

(c) Penghargaan

Diluar upah gaji, dan instensif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjaanya.

(d) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi lain diluar gaji atau upah, bentuk kompensasinya berupa *retirement plan* atau *cafeteria benefits plan*.

e) Sistem Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:123-125) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

(a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

(b) Sistem Hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

(c) Sistem Borongan

Sistem Borongan adalah suatu cara pengubahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

f) Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut :

- (a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- (b) Kemampuan dan kesedian perusahaan
- (c) Serikat buruh dan kesedian karyawan
- (d) Produktifitas kerja karyawan
- (e) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- (f) Biaya hidup atau *cost of living*
- (g) Posisi jabataban karyawan
- (h) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- (i) Kondisi perekonomian nasional
- (j) Jenis dan sifat pekerjaan.

3) Motivasi

a) Pengertian Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:146) motivasi adalah dorongan atau menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Drs. Moh. Uzer Usman : 2000) Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan kesepian dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat suatu dalam mencapai tujuan.

b) Indikator Motivasi

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2009:119) indikator yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

(a) Gaji

Merupakan salah satu alay pemuas kebutuhan fisiologis, keterjaminan dan egoistis.

(b) Keamanan Kerja

Rasa aman yang diperoleh karyawan dalam melakukan segala kegiatan penyelesaian suatu kegiatan.

(c) Rekan kerja yang menyenangkan

Senang menjalin pertemanan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan, serta melakukan pekerjaan atau tugas lebih mementingkan *team work*.

(d) Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan

Adanya penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan dengan baik.

(e) Kepemimpinan Kerja

Seorang pemimpin yang mampu dan adil memimpin bawahnya secara baik.

c) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Veithzal Rivai (2006:456) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

(a) Lingkungan Kerja

Yaitu segala suatu atau kondisi yang ada dan dirasakan disekitar para karyawan atau pegawai yang bisa berpengaruh pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas para karyawan.

(b) Gaji yang adil dan kompetitif

Yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensinya dari status sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

(c) Insentif

Yaitu pendorong atau perangsang yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

(d) Tingkat kedisiplinan karyawan

Dengan adanya karyawan yang disiplin maka suatu pekerjaan tersebut kemungkinan akan teleksana dengan baik dan cepat pada waktunya, sedangkan karyawan yang akan menjalankan

tugas sebagai mana bisanya tidak disiplin akan menghambat suatu pekerjaan untuk selesai tepat pada waktunya.

d) Jenis-jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:150) jenis-jenis motivasi adalah :

(a) Motivasi *Positif*

Motivasi *positif* adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

(b) Motivasi *Negatif*

Motivasi *Negatif* adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkst karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

e) Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:146) tujuan motivasi adalah :

(a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

(b) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan

(c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

- (d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- (e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- (f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- (g) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- (h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- (i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:6) penelitian berdasarkan eksperimentasi atau tingkatan penjelasan terdiri dari :

1) Penelitian Deskriptif

Yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

2) Penelitian Komparatif

Yaitu penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan suatu hubungan atau lebih pada dua atau lebih sampel.

3) Penelitian Asosiatif

Yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel atau lebih.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Hal ini dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Luxindo Raya Palembang yang beralamat di jalan Jendral Sudirman Komp. Balayuda Palembang.

C. Oprasional Variabel

Tabel III. 1
Variabel, Defenisi Variabel, Indikator

| No | Variabel | Defenisi variabel | Indikator |
|----|----------------------|--|--|
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja karyawan adalah merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja pada PT. Luxindo Raya Palembang. | <ul style="list-style-type: none"> • Tujuan • Standar • Alat atau sarana |
| 2 | Kompensasi (X1) | Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan PT.Luxindo Raya Palembang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. | <ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Insentif • Asuransi |
| 3 | Motivasi (X2) | Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan PT. Luxindo Raya Palembang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu . | <ul style="list-style-type: none"> • Keamanan Kerja • Rekan Kerja • Penghargaan |

Sumber: Gagasan peneliti berdasarkan teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Luxindo Raya Palembang yang berjumlah 60 orang karyawan. Dengan kerangka sampling sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah karyawan berdasarkan bagian pada
PT. Luxindo Raya Palembang

| No | Bagian | Jumlah |
|----|------------------|--------|
| 1 | Gudang | 15 |
| 2 | Administrasi | 7 |
| 3 | Supir | 5 |
| 4 | Sales/ marketing | 29 |
| 5 | Office boy | 4 |
| | Total | 60 |

Sumber : PT. Luxindo Raya Palembang 2016

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Luxindo Raya Palembang yang berjumlah 60 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel apabila populasi relatif kecil.

E. Data yang diperlukan

Dilihat dari cara memperolehnya menurut Istijanto (2005:27) data terdiri dari:

- 1) Data Primer yakni utama, asli atau langsung dari sumbernya atau data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.
- 2) Data Sekunder yakni tidak secara langsung dari sumbernya atau data yang telah dikumpulkan pihak lain bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang terdiri dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan dan data sekunder berupa data jumlah karyawan.

F. Metode pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2009:137) teknik pengumpulan data terdiri dari :

- 1) Observasi (pengamatan langsung) yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan.
- 2) Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan agar dapat memberikan informasi sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data, dengan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan. Mulai dari

literatur-literatur, buku-buku, yang ada digunakan untuk menunjang data sekunder.

- 4) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini daftar pertanyaan (kuesioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis data dan teknik analisis

1) Analisis Data

Menurut M. Iqbal Hasan (2002:98) analisis data terdiri dari:

(a) Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah Analisis yang mempergunakan alat analisis bersifat kuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model seperti model matematika (misalnya fungsi *multivariate*), model statistik dan ekonometrik.

(b) Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematik, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut:

| | |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | = SS |
| Setuju | = S |
| Netral | = N |
| Tidak Setuju | = TS |
| Sangat Tidak Setuju | = STS |

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut:

| | |
|---------------------|-----|
| Sangat Setuju | = 5 |
| Setuju | = 4 |
| Netral | = 3 |
| Tidak Setuju | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | = 1 |

2) Uji Instrumen

(a) Uji Validitas Data

Menurut Husein Umar (2008:120), untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria penilaian uji validitas yaitu jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item

kuesioner tersebut valid. Tetapi jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut tidak valid.

(b) Uji Reliabilitas Data

Menurut Husein Umar (2008:121) Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha-Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai Alpha.

3) Teknik Analisis

(a) Regresi Linear Berganda

Menurut M. Iqbal Hasan (2011:269) regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terkatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya. Variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Bentuk persamaan linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Bilangan Tetap (Konstanta)

B_1b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

e = Error

(b) Regresi Linier Sederhana

$$Y=a+bX_1$$

$$Y=a+bX_2$$

(c) Koefisien Determinasi

Menurut Duwi Priyatno (2010 : 66) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model lampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka presentase

sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Persamaan regresi yang digunakan yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang diterangkan oleh variabel X.

$$R = (r)^2 \times 100 \%$$

Dimana:

R = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Luxindo Raya sebelumnya tergabung dengan perusahaan dengan merk "Electrolux" sejak April 1977, dimulai dengan satu cabang di Jakarta. Pada April 1985 PD. Eluxindo Jaya dan AB Electrolux Sweden merger dengan nama PT. Supra Eluxindo Utama, memiliki tujuh cabang di Indonesia. September 1992 Electrolux Indonesia memperkenalkan LUX di Indonesia dengan nama PT. Supra Luxindo Utama, yang akhirnya pada Januari 2000 berubah nama menjadi PT. Luxindo Raya dengan memiliki 53 cabang di seluruh Indonesia. Perusahaan ini berkantor pusat di ibu kota Indonesia, Jakarta, tepatnya di Gedung Lux Indonesia, Jl. Sunter Agung Timur IX, Blok O1, No. 29-30, Sunter Agung Podomoro, Jakarta Utara, dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman No.C2-11366.HT.01.01, Tahun 1998. Dan Surat Ijin Usaha Perdagangan No.139/T/Industri/1993. Perusahaan ini merupakan perusahaan modal asing (PMA), dengan modal dasar Rp.12.948.000.000,- (dua belas milyar sembilan ratus empat puluh delapan juta rupiah) yang terbagi atas dua jenis saham.

Saham A dengan total 1.000 lembar saham dengan nilai nominal per lembar Rp. 1.703.000,- (satu juta tujuh ratus tiga ribu rupiah) dan Saham B dengan total 1.000 29 lembar saham dengan nilai nominal per lembar Rp. 11.245.000,- (sebelas juta dua ratus empat puluh lima ribu rupiah).

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi PT. Luxindo Raya yaitu:

Visi:

- 1) Mewujudkan perusahaan yang terpercaya dengan cara meningkatkan kualitas tenaga pemasaran (baik itu salesman dan sales girl nya) dan mampu memberikan kualitas penjualan yang bersaing serta dapat menjangkau pangsa pasar yang seluas-luasnya.
- 2) Mencapai penjualan sebanyak 200.000 (dua ratus ribu) unit sampai dengan tahun 2020

Misi:

- 1) Menjaga kualitas hubungan yang baik dengan para pelanggan, agar para pelanggan setia memakai produk yang dipasarkan oleh perusahaan.
- 2) Meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan dengan tetap menjaga kualitas produk yang dijual.

- 3) Memasarkan produk bermutu tinggi dengan keunggulan harga dan pelayanan.
- 4) Pelayanan yang unggul pada saat transaksi penjualan dan pelayanan setelah purna jual (servis produk rutin).
- 5) Menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional lewat program-program pelatihan sales serta memiliki integritas yang tinggi dalam membangun usaha penjualan langsung (direct selling) yang maju pesat.
- 6) Mempedulikan kepentingan masyarakat akan kesehatan.

3. Kegiatan Utama Perusahaan

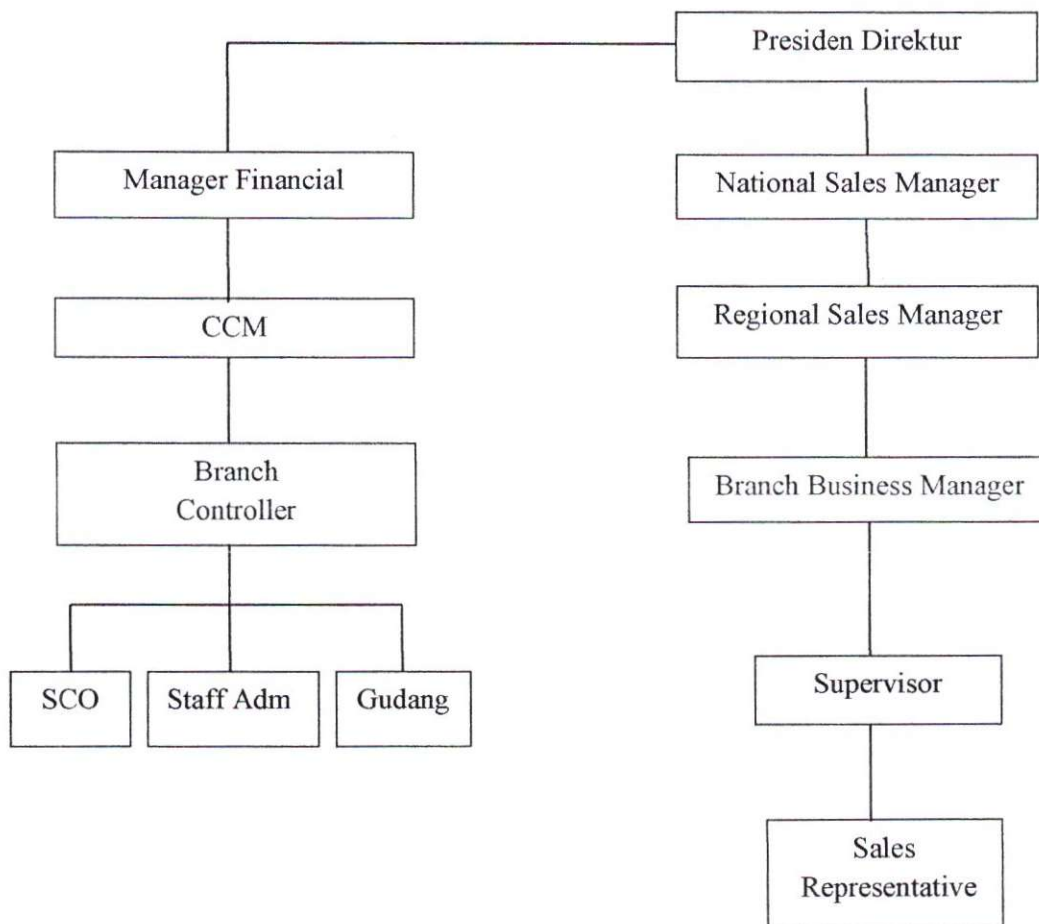
PT. Luxindo Raya kegiatan usaha perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Memperkenalkan produk-produk rumah tangga dengan merk "LUX" secara langsung (direct selling) oleh para salesman/salesgirl LUX kepada konsumen atau pemakai akhir secara door to door (pintu ke pintu).
- b. Memperbaiki dan memberikan service secara berkala dengan ketentuan yang berlaku, seperti kontrak servis bulanan.
- c. Menjadi agen tunggal produk dengan merk "LUX".
- d. Membangun pendapat bahwa produk "LUX" adalah produk peralatan rumah tangga terbaik dan menjadi nomor 1 (satu) karena bermutu tinggi.
- e. Produk "LUX" dapat dijangkau oleh segala lapisan, dengan cara mengkredit pembelian.

4. Struktur Organisasi

Bentuk struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Luxindo Raya Palembang adalah struktur garis dan staf secara formal yang berhak memberikan perintah hanyalah pimpinan dalam organisasi yang besar yang mempunyai ruang lingkup tugas yang luas. Berikut struktur organisasi PT. Luxindo Raya Palembang:

Gambar IV.1
PT. Luxindo Raya Palembang
Bagan Organisasi



Sumber: PT. Luxindo Raya Palembang 2016

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi untuk mendukung segala aktivitasnya agar berjalan lancar, efisien dan efektif. Struktur organisasi yang baik memungkinkan kerjasama yang baik di antara para karyawan, pimpinan dengan karyawan, dan juga dengan pihak luar dalam menjalankan aktivitas perusahaan sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disamping itu, dengan adanya struktur organisasi yang baik, akan terlihat jelas pembagian kegiatan, tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dan kesimpangsiuran dalam aktivitas perusahaan.

Semakin banyak kegiatan yang dilakukan dalam suatu perusahaan, akan semakin kompleks pula hubungan yang ada. Untuk itu, diperlukan suatu bagan yang menggambarkan hubungan tersebut. Bagan yang dimaksud adalah struktur organisasi. Yang menjadi dasar dalam sebuah struktur organisasi adalah pembagian wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*). Struktur organisasi PT. Luxindo Raya merupakan organisasi garis, di mana wewenang mengalir secara langsung dari direktur kepada manajer penjualan (National Sales Manager) serta manajer administrasi dan keuangan (Finance and Administration Manager) diteruskan kepada manajer masing-masing bagian atau departemen, kemudian diteruskan kepada karyawan di bawahnya. Masing-masing bagian atau departemen merupakan unit yang berdiri sendiri dan setiap kepala bagian atau manajer menjalankan semua fungsi pengawasan dan

pengendalian atas departemennya masing-masing. Adapun tugas-tugas dari masing-masing jabatan di atas sebagai berikut:

a. PD (President Director)

Presiden Direktur merupakan pimpinan tertinggi di perusahaan, dimana tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan garis besar kebijaksanaan dan tujuan umum perusahaan.
- 2) Mengadakan peninjauan dan evaluasi mengenai hasil operasi perusahaan.
- 3) Mengevaluasi dan memberikan tanggapan atas anggaran belanja dan pendapatan tahunan.
- 4) Berfungsi sebagai dewan penasehat National Sales Manager (NSM) dan Finance and Administration Manager (FAM)
- 5) Berhak meminta pertanggung jawaban NSM dan FAM.

b. National Sales Manager (NSM)

Bertindak sebagai pimpinan dan penanggung jawab tertinggi dalam melaksanakan kegiatan operasi dalam bidang penjualan (sales deveploment) mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab kepada Presiden Direktur mengenai hasil penjualan.
- 2) Memberikan ide dalam merumuskan tujuan dan kebijaksanaan umum.
- 3) Mengeluarkan incentive untuk menunjang kegiatan penjualan.

- 4) Menyiapkan kandidat untuk posisi Area Sales Manager (ASM), Product Training Manager (PTM) dan Branch Business Manager(BBM).
- 5) Mengangkat dan memberhentikan ASM, PTM dan BBM.
- 6) Memberikan pengarahan dan mempertimbangkan segala usul yang diajukan oleh tiap manajer.
- 7) Mengawasi proses pembelian dan biaya sewa untuk barang-barang modal di kantor pusat dan kantor cabang.
- 8) Mengawasi dan mengkoordinir setiap perjalanan dinas untuk para ASM dan PTM.
- 9) Meminta laporan pertanggung jawaban dari tiap ASM dan PTM.
- 10) Memberikan pelatihan-pelatihan khusus untuk para ASM, PTM, BBM, dan Sales Representative (SR).

c. Finance and Administration Manager (FAM)

Bertindak sebagai pimpinan dan penanggung jawab tertinggi dalam melaksanakan kegiatan dalam bidang administrasi penjualan, mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab kepada Presiden Direktur mengenai laporan administrasi penjualan.
- 2) Memberikan ide dalam merumuskan tujuan dan kebijaksanaan umum.
- 3) Mengeluarkan kebijakan atau peraturan dalam bidang administrasi penjualan.

- 4) Menyiapkan kandidat untuk posisi Area Credit Collection Manager (ACCM), dan Branch Controller (BC).
- 5) Mengangkat dan memberhentikan ACCM dan BC.

5. Distribusi Responden

a. Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| NO | JENIS KELAMIN | JUMLAH RESPONDEN | PERSENTASE (%) |
|--------------|---------------|------------------|----------------|
| 1 | Laki - laki | 39 | 65 |
| 2 | Perempuan | 21 | 35 |
| TOTAL | | 60 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari Laki – laki sebanyak 39 (65%) sedangkan perempuan sebanyak 21 (35%). Artinya laki – laki lebih dominan dalam pekerjaan ini sementara perempuan tidak begitu dominan hal ini dikarenakan PT. Luxindo Raya cabang Palembang merupakan

perusahaan yang memberikan target kepada karyawan sehingga sangat membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, oleh karena itu tenaga kerja laki-laki lebih dominan daripada tenaga kerja perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden mulai dari termuda sampai yang tertua, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV. 3 berikut ini :

Tabel IV. 2
Distribusi Responden berdasarkan Usia

| No. | Usia | Frekuensi | Presentase % |
|--------|--------------------------|-----------|--------------|
| 1. | 18 th – 30 th | 31 | 52% |
| 2. | 31 th – 45 th | 14 | 23% |
| 3. | > 46 th | 15 | 25% |
| Jumlah | | 60 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV. 2 diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden terbanyak adalah 18-30 tahun (50%), dikarenakan pada usia tersebut instansi menganggap pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan mengejar jenjang karir. Dengan semangat yang tinggi juga karyawan dapat terus

berusaha untuk menjadikan Perusahaan menjadi leader market khususnya di kota Palembang.

c. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut karyawan baru. Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Presentase % |
|------------------------|-----------|--------------|
| Tidak Tamat SMA | 14 | 24% |
| Tamat SMA | 29 | 48% |
| Tamat Perguruan Tinggi | 17 | 28% |
| Jumlah | 60 | 100% |

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.3 diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden SMA mendominasi menjadi karyawan PT. Luxindo Raya cabang Palembang, dikarenakan instansi menganggap tingkat pendidikan pegawai SMA sangatlah pantas apabila ditempatkan dibagian lapangan. Sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh instansi dan dengan tingkat pendidikan S1 akan diposisikan pada bagian yang sangat membutuhkan keahlian

khusus didalamnya, seperti keuangan, dan kepegawaian sehingga tidak semua orang bisa menduduki posisi tersebut.

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing –masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Dengan menggunakan program SPSS. Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua arah dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 60 responden, maka r_{tabel} $df = n-2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 60 - 2 = 58$, maka $r_{tabel} = 0,254$. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 4
Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | Rhitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------------------|-------------------|----------------|----------------|-------------------|
| Kompensasi | Pertanyaan 1 | 0,584 | 0,254 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,604 | | |
| | Pertanyaan 3 | 0,519 | | |
| Motivasi | Pertanyaan 1 | 0,602 | 0,254 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,751 | | |
| | Pertanyaan 3 | 0,580 | | |
| Kinerja Karyawan | Pertanyaan 1 | 0,614 | 0,254 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,716 | | |
| | Pertanyaan 3 | 0,476 | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 21

Tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel kompensasi, motivasi dan kinerja lebih besar dibanding nilai r tabel . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing – masing variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel IV.5
Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Standar Reliabilitas</i> | Keterangan |
|-------------------------|--------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| Kompensasi | 0,742 | 0,60 | Reliable |
| Motivasi | 0,799 | 0,60 | Reliable |
| Kinerja Karyawan | 0,764 | 0,60 | Reliable |

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 21

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

2. Analisis Jawaban Responden dari kuesioner variabel Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator dalam penelitian ini yaitu gaji, insentif dan asuransi. Berikut tanggapan responden tentang pernyataan variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.6
Jawaban Responden Variabel Motivasi

| Indikator | Hasil Pernyataan Responden | | | | | |
|------------|----------------------------|--------------|---------------|---------------|-------------|--------------|
| | STS | TS | N | S | SS | Jumlah |
| 1.Gaji | 0 (00,0%) | 5 (8,3%) | 29 (48,3%) | 23 (38,3%) | 3 (5,0%) | 60 (100%) |
| 2.Insentif | 0 (00,0%) | 6 (10,0%) | 27 (45,0%) | 23 (38,3%) | 4 (6,7%) | 60 (100%) |
| 3.Asuransi | 0 (00,0%) | 8 (13,3%) | 36 (60,0%) | 13 (21,7%) | 3 (5,0%) | 60 (100%) |

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kompensasi indikator gaji, insentif dan asuransi. Hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

- 1) Berdasarkan jawaban responden dari indikator gaji terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju artinya responden setuju bahwa pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan dan

kebutuhan karyawan akan dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja, hal inilah yang menjadi permasalahan yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan pada PT. Luxindo Raya Palembang dimana para karyawan menyatakan apabila gaji diperbaiki maka kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik lagi. Seiring berjalannya waktu maka tidak dapat dipungkiri bahwa biaya kehidupan juga akan selalu meningkat, hal tersebut akan menuntut seorang karyawan bekerja untuk dapat mencukupi biaya hidup mereka dan bahkan memenuhi segala yang menyangkut dengan kehidupan mereka seperti kesehatan dan jaminan lainnya.

- 2) Berdasarkan jawaban responden dari indikator insentif terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju artinya bahwa pegawai telah merasakan pemberian insentif yang ada di PT. Luxindo cabang Palembang, dimana dapat dilihat pegawai dapat bekerja lebih giat dalam memasarkan produk dari Luxindo Raya dan dari hasil tersebut karyawan tidak jarang mampu over target dari yang ditetapkan perusahaan sehingga karyawan juga mendapatkan insentif. Jawaban responden berikutnya yaitu tidak setuju yaitu dapat disimpulkan bahwa jawaban terendah dari pegawai adalah tidak setuju artinya bahwa ada sebagian karyawan yang merasa belum mendapatkan insentif sesuai yang dijanjikan perusahaan hal ini mungkin dikarenakan karyawan posisi penempatan kantor sangat

sulit untuk mencapai target perusahaan dalam bekerja sehingga perusahaan jarang memberikan insentifnya.

- 3) Berdasarkan jawaban responden dari indikator asuransi jawaban responden terbanyak yaitu netral artinya bahwa banyak karyawan yang masih belum merasakan adanya pemberian asuransi jiwa berupa kesehatan dan keselamatan sehingga mereka bingung untuk menyampaikan pendapatnya. Sementara jawaban responden berikutnya yaitu jawaban setuju yaitu dapat disimpulkan bahwa jawaban terbanyak berikutnya dari pegawai adalah setuju artinya bahwa mereka berpendapat jika perusahaan mampu memberika asuransi kepada setiap karyawannya maka perusahaan tersebut telah memelihara karyawannya dengan baik, pada PT. Luxindo Raya Palembang masih terkendala pemberian asuransi yang belum optimal sehingga karyawan menyatakan bahwa perusahaan tersebut belum mampu memelihara karyawannya secara keseluruhan sesuai dengan latar belakang yang ada.

3. Analisis Jawaban Responden dari kuesioner variabel motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Indikator dalam penelitian ini yaitu keamanan kerja, rekan kerja dan penghargaan. Berikut tanggapan responden tentang pernyataan variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.7
Jawaban Responden Variabel Motivasi

| Indikator | Hasil Pernyataan Responden | | | | | |
|------------------|----------------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| | STS | TS | N | S | SS | Jumlah |
| 1.Keamanan kerja | 0 (00,0%) | 2 (3,3%) | 33 (55,0%) | 22 (36,7%) | 3 (5,0%) | 60 (100%) |
| 2.Rekan kerja | 0 (00,0%) | 0 (00,0%) | 17 (28,3%) | 36 (60,0%) | 7 (11,7%) | 60 (100%) |
| 3.Penghargaan | 0 (00,0%) | 2 (3,3%) | 31 (51,7%) | 24 (40,0%) | 3 (5,0%) | 60 (100%) |

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.7 dapat diketahui jawaban responden dari variabel motivasi. Hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

- 1) Berdasarkan jawaban responden dari indikator keamanan kerja terdapat jawaban responden terbanyak yaitu netral hal ini dikarenakan karyawan belum merasakan kenyamanan dan keamanan yang maksimal dalam bekerja sesuai dengan fenomena yang ada melalui penelitian yang dilakukan di awal, oleh karena itu mereka tidak menyampaikan pendapat. Sementara jawaban responden berikutnya yaitu jawaban responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 14 orang, dapat dijelaskan bahwa jika PT. Luxindo Raya Palembang mampu memberikan rasa aman bagi seluruh karyawannya maka hasil kerja karyawan akan dapat maksimal

dengan baik sesuai dengan pernyataan di atas apabila keamanan kerja baik maka akan bertendensi terhadap kinerja yang baik juga.

- 2) Berdasarkan jawaban responden dari indikator rekan kerja terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju artinya bahwa pegawai sudah menyadari bahwa adanya rekan kerja yang baik akan dapat membuat suasana kerja menjadi harmonis dan menyenangkan oleh karena itu sudah seharusnya PT. Luxindo Raya Palembang harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju artinya seluruh karyawan dapat dikatakan berpendapat sama terhadap rekan kerja yang menyenangkan.
- 3) Berdasarkan jawaban responden dari indikator penghargaan jawaban responden terbanyak yaitu netral artinya bahwa sebagian besar karyawan masih ragu terhadap pemberian penghargaan yang dilakukan oleh PT. Luxindo Raya Palembang sehingga mereka memilih tidak menyampaikan pendapatnya. Sementara ada 24 orang responden yang menjawab setuju artinya mereka memahami betul bahwa permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam hal motivasi adalah diantaranya mengenai penghargaan bagi karyawan yang berprestasi oleh karena itu sudah seharusnya PT. Luxindo Raya Palembang memperhatikan kembali pemberian penghargaan bagi

seluruh karyawannya yang berprestasi sehingga semua karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

4. Analisis Jawaban Responden dari kuesioner variabel kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja pada PT. Luxindo Raya Palembang. Indikator dalam penelitian ini yaitu tujuan, standard an alat atau sarana. Berikut tanggapan responden tentang pernyataan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.8

Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

| Indikator | Hasil Pernyataan Responden | | | | | |
|--------------------|----------------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| | STS | TS | N | S | SS | Jumlah |
| 1.Tujuan | 0 (00,0%) | 2 (3,3%) | 33 (55,0%) | 22 (36,7%) | 3 (5,0%) | 60 (100%) |
| 2.Standar | 0 (00,0%) | 0 (00,0%) | 17 (28,3%) | 36 (60,0%) | 7 (11,7%) | 60 (100%) |
| 3.Alat atau sarana | 0 (00,0%) | 2 (3,3%) | 31 (51,7%) | 24 (40,0%) | 3 (5,0%) | 60 (100%) |

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.8 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kinerja karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

- 1) Berdasarkan jawaban responden dari indikator tujuan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu netral hal ini dikarenakan bahwa pegawai sudah merasakan jika tujuan karyawan berupa kompensasi untuk dapat hidup, lingkungan kerja serta asuransi diperhatikan dengan baik maka karyawan juga akan dapat membantu perusahaan menggapai tujuannya dengan semangat dan sesuai dengan target perusahaan akan tetapi pada kenyataannya PT. Luxindo Raya belum mampu memenuhi semua tujuan karyawan untuk bekerja. Sementara hanya ada 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju sehingga dapat dikatakan karyawan PT. Luxindo Raya Palembang hampir semuanya telah merasakan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan terhadap terhambatnya tujuan perusahaan adalah masalah tujuan karyawan yang belum terpenuhi dengan baik.
- 2) Berdasarkan jawaban responden dari indikator standar kerja terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju artinya bahwa bahwa karyawan merasa dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Sementara hanya ada 1 responden yang menjawab tidak setuju sehingga artinya juga dapat disimpulkan hampir seluruh karyawan PT. Luxindo Raya Palembang dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Berdasarkan jawaban responden dari indikator alat atau sarana jawaban responden terbanyak yaitu netral artinya bahwa karyawan menyadari dengan adanya alat atau sarana yang baik maka akan

dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya oleh karena itu PT. Luxindo Raya sudah seharusnya memperhatikan kembali alat atau sarana dalam perusahaan guna menunjang pekerjaan para karyawannya. Sementara jawaban responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang responden yang artinya hanya ada beberapa karyawan yang tidak memperhatikan alat atau sarana dalam menunjang pekerjaannya hal itu mungkin dialami oleh karyawan yang bekerja dengan tenaga seperti *office boy* dan sebagainya yang tidak terlalu tergantung kepada alat atau sarana yang canggih.

5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan setelah dilakukan penganalisaan dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan output sebagai berikut:

Tabel IV. 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 1.941 | .427 | |
| 1 Kompensasi | .454 | .127 | .495 |
| Motivasi | .086 | .141 | .084 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi, 21

Hasil uji regresi berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.941 + 0,454 X_1 + 0,086 X_2$$

Berdasarkan tabel IV.8 menyatakan bahwa ada hubungan positif antara variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), namun variabel kompensasi berpengaruh lebih dominan atau lebih besar daripada variabel X2 (motivasi) hal ini sependapat dengan Edy Sutrisno (2015:110) yang menyatakan bahwa kompensasi berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena kompensasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, sementara kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:193) hanya sebatas kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku oleh karena itu motivasi mempunyai hubungan paling positif terhadap kinerja karyawan.

6. Analisis regresi linier Sederhana

Analisis Regresi sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi secara sendiri-sendiri terhadap Kinerja Karyawan setelah dilakukan penganalisaan dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan output sebagai berikut:

Tabel IV. 9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

| Model | | Coefficients ^a | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.095 | .342 | |
| | Kompensasi | .500 | .101 | .545 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi.21.0

Hasil uji regresi sederhana diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.095 + 0,500 X_1$$

Berdasarkan tabel IV.9 menyatakan bahwa ada hubungan positif antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), artinya bahwa apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan atau pemberian kompensasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Menurut Malayu S.P Hasibuan

(2008 : 193) hanya sebatas kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku oleh karena itu kompensasi mempunyai hubungan paling positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV. 10
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

| Model | Coefficients ^a | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 2.376 | .449 | |
| | Motivasi | .387 | .124 | .379 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi.21.0

Hasil uji regresi sederhana diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.376 + 0,387 X_2$$

Berdasarkan tabel IV.10 menyatakan bahwa ada hubungan positif antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), artinya bahwa apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila pemberian motivasi tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan atau pemberian motivasi menurun maka kinerja karyawan juga akan

menurun. Sementara motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:146) atasanlah yang harus membirikan contoh kepada karyawannya dengan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku oleh karena itula kinerja karyawan mempunyai hubungan positif terhadap motivasi.

8. Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT.Luxindo Raya cabang Palembang sebagai berikut

Tabel IV. 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .549 ^a | .301 | .277 | .46746 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Angka Adjusted R Square (nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,277 memberikan makna bahwa variabel kompensasi dan motivasi hanya mampu menjelaskan

perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 27.7 %. Sedangkan sisanya 72.3 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

9. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV.12
Perbandingan Penelitian Terdahulu

| No | Keterangan | Nama | Nama | Nama |
|----|-------------------------|---|---|--|
| | | Henni Sapitri Siregar (2013) | Piranti (2013) | Rini Safitri Lisa (2016) |
| 1 | Rumusan Masalah | Adakah Pengaruh Kompensasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Mida Karya Inderala | Adakah Pengaruh Kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Kurnia Phileo. | Adakah Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Luxindo Raya cabang Palembang |
| 2 | Jenis Penelitian | Asosiatif | Asosiatif | Asosiatif |
| 3 | Variabel | Motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan. | Kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. | Kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. |
| 4 | Data yang digunakan | Primer dan sekunder | Primer dan data sekunder | Primer dan sekunder |
| 5 | Tehnik pengumpulan data | Kuesioner dan dokumentasi | Kuesioner dan vdokumentasi | Kuesioner dan dokumentasi |
| 6 | Tehnik analisis | Regresi linier berganda | Regresi linier sederhana | Regresi linier dan koefisien regresi |
| 7 | Hasil penelitian | Terdapat Pengaruh Kompensasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Mida Karya Inderala | Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Kurnia Phileo. | Terdapat pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Luxndo Raya cabang Palembang |

Sumber: Henni Sapitri Siregar (2013), Piranti (2013) dan Rini Safitri Lisa (2016)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Luxindo Raya cabang Palembang, hal ini dibuktikan dengan:

1. Hasil Regresi Linier Berganda menunjukkan pengaruh positif, dan variabel kompensasi berpengaruh lebih besar daripada motivasi.
2. Hasil uji untuk Regresi Linier Sederhana menunjukkan pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila kompensasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Hasil uji untuk Regresi Linier Sederhana menunjukkan pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi hanya mampu menyumbang pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Luxindo Raya cabang Palembang sebesar 27.7% dan sisanya 72.3,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, penulis memberikan saran kepada PT. Luxindo Raya cabang Palembang yaitu harus meningkatkan lagi pemberian kompensasi melalui gaji, insentif dan asuransi supaya karyawan bersedia meningkatkan kinerja secara sukarela tanpa adanya paksaan. Selain itu PT. Luxindo Raya cabang Palembang juga harus memperhatikan motivasi karyawan terutama melalui keamanan kerja, rekan kerja dan penghargaan supaya karyawan dapat nyaman dalam bekerja dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan juga meningkat serta pemimpin harus memberikan contoh terkait dengan peraturan-peraturan perusahaan dengan datang tepat waktu dan berpakaian rapi dan kinerja karyawan harus dilakukan pemantauan agar karyawan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Duwi Priyatno, (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara
- Nugroho Budhi Andri. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris Di Sukoharjo*. Surakarta: Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta. .
- Siregar Henni Sapitri. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Mida Karya Inderalaua Tidak Diterbitkan*. Palembang :Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Perubahan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN

Kepada Responden yang terpilih

Assalamualaikum Wr.Wb

Ditengah keterbatasan waktu Bapak/Ibu atau Saudara/i, mohon kiranya Bapak/Ibu atau Saudara/i menyempatkan diri untuk mengisi kuesioner ini. Kesiapan Bapak/Ibu atau Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini akan sangat membantu saya dalam menyusun skripsi untuk menyelesaikan program S1 Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Atas perhatian Bapak/Ibu atau Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Nama Peneliti : Rini Safitri Lisa
Nim : 212012278

Karakteristik Responden:

1. Nomor Responden:
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan : Tamat SMA Tamat Perguruan Tinggi
 Tidak tamat SMA
4. Usia : 18-30 th >46 th
 31-45th

Petunjuk:

Berilah tanda \surd pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan:

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Netral
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat Tidak Setuju

Variabel Kompensasi

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1. | Pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan dan kebutuhan karyawan akan dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja | | | | | |
| 2. | Setiap karyawan yang bekerja lebih giat, mendapatkan insentif dari perusahaan di PT. Luxindo Raya Palembang | | | | | |
| 3. | Pemberian asuransi menandakan perusahaan telah mampu memelihara para karyawan | | | | | |

Variabel Motivasi

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1. | Rasa aman dalam bekerja bertendensi terhadap hasil kerja yang baik | | | | | |
| 2. | Rekan kerja yang baik akan dapat membuat suasana pekerjaan menjadi menyenangkan | | | | | |
| 3. | Adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan dapat memotivasi para karyawan dalam bekerja lebih baik | | | | | |

Variabel Kinerja

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1. | Tujuan perusahaan akan dapat dicapai sesuai dengan target apabila tujuan karyawan juga diperhatikan dengan benar | | | | | |
| 2. | Setiap karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan pada perusahaan | | | | | |
| 3. | Adanya alat atau sarana yang baik akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya | | | | | |

Hasil Rekapitan Kuesioner

| No Responden | Kompensasi (X1) | | | Motivasi (X2) | Kinerja Karyawan(Y) | | | rata2 X1 | Rata2 X2 | Rata2 Y |
|-----------------|-----------------|------|------|---------------|---------------------|-----|-----|-------------|-------------|---------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | | | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | | 3 | 3 | 4 | 3.00 | 4.00 | 3.33 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | | 4 | 3 | 3 | 3.00 | 3.67 | 3.33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3.00 | 3.33 | 3.00 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 3.67 | 4.33 | 4.67 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | | 5 | 5 | 4 | 3.33 | 4.67 | 4.67 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | | 3 | 3 | 3 | 2.33 | 3.00 | 3.00 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4.67 | 4.00 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | | 3 | 4 | 4 | 3.00 | 3.67 | 3.67 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3.00 | 4.00 | 3.00 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | | 3 | 4 | 4 | 3.67 | 3.67 | 3.67 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | | 3 | 4 | 4 | 3.00 | 3.67 | 3.67 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | | 3 | 4 | 3 | 3.67 | 3.33 | 3.33 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.00 | 3.67 | 4.00 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5.00 | 5.00 | 5.00 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | | 3 | 3 | 4 | 3.00 | 3.67 | 3.33 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 3.67 | 3.33 | 4.00 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 3 | 3.67 | 3.33 | 3.67 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | | 4 | 3 | 3 | 3.00 | 3.33 | 3.33 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | | 4 | 4 | 2 | 4.33 | 4.67 | 3.33 |
| 20 | 2 | 4 | 3 | | 5 | 4 | 4 | 3.00 | 3.33 | 4.33 |
| 21 | 3 | 4 | 5 | | 4 | 3 | 4 | 4.00 | 3.67 | 3.67 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 3.67 | 4.33 | 4.67 |
| 23 | 3 | 5 | 2 | | 4 | 3 | 4 | 3.33 | 3.33 | 3.67 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 3.67 | 4.33 | 4.67 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | | 4 | 4 | 5 | 3.67 | 4.33 | 4.33 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|--|---|---|---|------|------|------|
| 26 | 4 | 3 | 3 | | 4 | 3 | 3 | 3.33 | 3.33 | 3.33 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | | 4 | 3 | 4 | 3.00 | 3.67 | 3.67 |
| 28 | 3 | 2 | 2 | | 1 | 2 | 2 | 2.33 | 4.00 | 1.67 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | | 4 | 4 | 3 | 3.33 | 3.00 | 3.67 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.00 | 4.00 | 4.00 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 3 | 3.67 | 3.00 | 3.67 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | | 4 | 4 | 3 | 3.00 | 3.67 | 3.67 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.67 | 3.67 | 4.00 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.00 | 3.33 | 4.00 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3.67 | 3.00 | 3.00 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 38 | 3 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.33 | 3.33 | 4.00 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 4.67 | 3.67 | 4.67 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.00 | 3.00 | 4.00 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.67 | 3.67 | 4.00 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.00 | 3.33 | 4.00 |
| 43 | 2 | 2 | 3 | | 4 | 4 | 3 | 2.33 | 3.00 | 3.67 |
| 44 | 3 | 3 | 2 | | 4 | 3 | 3 | 2.67 | 3.00 | 3.33 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | | 4 | 4 | 4 | 2.00 | 2.67 | 4.00 |
| 46 | 2 | 2 | 2 | | 4 | 3 | 2 | 2.00 | 2.67 | 3.00 |
| 47 | 4 | 3 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.33 | 3.00 | 4.00 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.00 | 3.00 | 4.00 |
| 51 | 4 | 3 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.33 | 3.00 | 4.00 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | | 4 | 4 | 3 | 3.00 | 3.00 | 3.67 |
| 53 | 4 | 2 | 4 | | 4 | 4 | 2 | 3.33 | 4.00 | 3.33 |
| 54 | 2 | 3 | 2 | | 4 | 3 | 3 | 2.33 | 2.67 | 3.33 |
| 55 | 4 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.67 | 3.67 | 4.00 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|--|---|---|---|------|------|------|
| 56 | 4 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.67 | 3.67 | 4.00 |
| 57 | 5 | 5 | 3 | | 4 | 4 | 5 | 4.33 | 3.67 | 4.33 |
| 58 | 4 | 3 | 2 | | 4 | 3 | 3 | 3.00 | 3.00 | 3.33 |
| 59 | 4 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3.67 | 3.67 | 4.00 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |

9. Jadwal Penelitian

Tabel
Jadwal Penelitian

| Keterangan | November | | | | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | |
|---------------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Surve Pendahuluan | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Laporan Surve Pendahuluan | | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| Proposal | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| Seminar Proposal | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Revisi Seminar | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Pengambilan Data | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| Pengolahan Data Analisis | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| Hasil Penelitian | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | |
| Penggandaan Penelitian | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |

**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Luxindo Raya Palembang**

Rini Safitri Lisa
Universitas Muhammadiyah Palembang
081367706203 / rinilisa2@gmail.com

ABSTRAK

Rini Safitri Lisa/21 2012 278/2016/ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Luxindo Raya cabang Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Luxindo Raya cabang Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini bertempat di jalan Angkatan 45 No 3 Lorok Pakjo, Ilir Bar 1. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, dengan tehnik analisis sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=1,941+0,454X_1+0,086X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (12,292) > F_{tabel} (3,16)$, artinya ada pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Luxindo Raya cabang Palembang untuk uji t Variabel kompensasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,587) > t_{tabel} (2,00247)$, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel motivasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} (5,609) > t_{tabel} (2,00247)$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring era globalisasi dimana perkembangan dunia usaha sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah produktifitas yang tinggi untuk dapat memenuhi permintaan konsumen. Hal ini memerlukan adanya sumber daya manusia, dengan kata lain, karyawan sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang terampil dan handal. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah para karyawan yang kinerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang terampil dan handal sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur, dan merawat berbagai mesin dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan memiliki, karyawan yang terampil dan handal akan menciptakan efisiensi dalam perusahaan. Efisiensi ini dapat terjadi karena karyawan mengoperasikan mesin dan teknologi lainnya sesuai dengan ketentuan dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan benar. Selain itu, karyawan yang terampil dan handal akan menghindarkan perusahaan dari pengeluaran biaya yang tidak perlu untuk memperbaiki mesin dan teknologi lainnya akibat kesalahan yang disebabkan oleh faktor manusia.

Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya. Perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut membutuhkan adanya karyawan yang profesional serta semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai target produksi yang ditentukan. Motivasi dari pimpinan kepada karyawan merupakan hal yang penting untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih giat lagi. Motivasi disini dapat berupa materi dan juga non materi. Salah satu bentuk materilah pemberian kompensasi kepada karyawan. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau needs. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia atau

karyawan yang perlu di tanggapi atau di respons untuk kelangsungan hidupnya dan masa depannya. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individual dalam bekerja).

Kompensasi juga merupakan bagian yang penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam pemberian kompensasi baik berupa gaji, upah, insentif, dan sebagainya. Perusahaan harus memberikan kompensasi tersebut dengan adil dan layak, maksudnya adalah harus ada keseimbangan antara pengorbanan yang diberikan dengan apa yang akan diterima oleh karyawan dari perusahaan. Para karyawan menganggap bahwa kompensasi merupakan hak utama mereka sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga harus diperhatikan dengan seksama agar tidak memicu permasalahan. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor tertentu seperti berdasarkan masa kerja jabatan dan prestasi dari seorang karyawan, selain itu kompensasi hendaknya diberikan tepat waktu tanpa harus menda-nunda yang akan menimbulkan persolan karena karyawan akan merasa haknya tidak terpenuhi, sehingga kinerja karyawan akan menurun berakibat menurun pula produktivitas perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk mencapai tujuan.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya. Apabila pemberian kompensasi kepada karyawan telah sesuai maka kinerja karyawanpun akan meningkat, karena dalam bekerja setiap karyawan mengharapkan imbalan yang sesuai dengan pengorbanannya. Apabila kinerja karyawan meningkat maka produktivitaspun akan meningkat dan tujuan perusahaanpun akan tercapai.

PT. Luxindo Raya Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat-alat elektronik yang menjual barang secara kredit dan tunai pada PT. Luxindo Raya banyak terjadi penundaan pengakuan pendapatan. Kinerja karyawan pada PT. Luxindo Raya Palembang cukup baik. Kinerja karyawan

terlihat dari beberapa karyawan yang bekerja dengan optimal dan sering kali tercapainya target kerja yang telah diharapkan oleh perusahaan. Hal ini memberikan dampak yang baik bagi perusahaan karena kompensasi dan motivasi kepada karyawan dari pihak perusahaan seperti: pemberian insentif dan bonus. Kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan dan motivasi dari pimpinan membuat kinerja karyawan bekerja secara optimal karena dorongan semangat kerja dari pimpinan. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat dalam menyelesaikan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu kompensasi dan motivasi sangat berperan penting karena dapat memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan kompensasi yang sesuai dengan karyawan. Apabila kompensasi karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka.

Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena kinerja itu berkembang melalui dan dalam pekerjaan. Rendahnya kinerja karyawan sering diakibatkan oleh kesalahan penempatan dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan serta kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja. Agar kinerja karyawan meningkat maka perusahaan dapat melakukan dengan cara penempatan ditempat yang sesuai serta dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai oleh perusahaan. Adanya peningkatan kinerja karyawan tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh perusahaan.

PT. Luxindo Raya Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat-alat elektronik yang menjual barang secara kredit dan tunai pada PT Luxindo Raya banyak terjadi penundaan pengakuan pendapatan yang mengakibatkan adanya ketidak wajarannya dalam laporan keuangan.

Berdasarkan uraian di atas, penulisan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Luxindo Raya Palembang.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Luxindo Raya Palembang.

Kajian Pustaka

Kompensasi

Kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:118) adalah semua pendapatan yang terbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:146) Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (201:81) menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Hipotesis

Adanya Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Luxindo Raya Palembang.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Luxindo Raya Palembang yang beralamat di jalan Jendral Sudirman Komp. Balayuda Palembang.

Variabel yang digunakan adalah Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh 60 karyawan PT.Luxindo Raya Palembang yang digunakan sebagai responden. Data yang diperlukan adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner yang berisi tentang pertanyaan yang bersumber dari berbagai indikator yang dikembangkan dari setiap variabel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan regresi linier sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 1.941 | .427 | |
| 1 Kompensasi | .454 | .127 | .495 |
| Motivasi | .086 | .141 | .084 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Hasil uji regresi berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 1.941 + 0,454 X_1 + 0,086 X_2$

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa ada hubungan positif antara variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), namun variabel kompensasi berpengaruh lebih dominan atau lebih besar daripada variabel X2 (motivasi).

Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.095 | .342 | |
| | Kompensasi | .500 | .101 | .545 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi sederhana diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 2.095 + 0,500 X_1$.

Berdasarkan tabel IV.9 menyatakan bahwa ada hubungan positif antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y),

Uji Determinasi

Model Summary

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .549 ^a | .301 | .277 | .46746 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Angka Adjusted R Square (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0,277 memberikan makna bahwa variabel kompensasi dan motivasi hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel

kinerja karyawan sebesar 27.7 %. Sedangkan sisanya 72.3 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil Regresi Linier Berganda menunjukkan pengaruh positif, dan variabel kompensasi berpengaruh lebih besar daripada motivasi.

Hasil uji untuk Regresi Linier Sederhana menunjukkan pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila kompensasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil uji untuk Regresi Linier Sederhana menunjukkan pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi hanya mampu menyumbang pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Luxindo Raya cabang Palembang sebesar 27.7% dan sisanya 72.3,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT. Luxindo Raya cabang Palembang yaitu harus meningkatkan lagi pemberian kompensasi melalui gaji, insentif dan asuransi supaya karyawan bersedia meningkatkan kinerja secara sukarela tanpa adanya paksaan. Selain itu PT. Luxindo Raya cabang Palembang juga harus memperhatikan motivasi karyawan terutama melalui keamanan kerja, rekan kerja dan penghargaan supaya karyawan dapat nyaman dalam bekerja dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Duwi Priyatno, (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara
- Nugroho Budhi Andri. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris Di Sukoharjo*. Surakarta: Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta. .
- Siregar Henni Sapitri. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Mida Karya Inderalaua Tidak Diterbitkan*. Palembang :Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Perubahan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI
INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PTII / 2014 (B)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /SII / 2014 (B)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/III/ 2015 (B)

fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

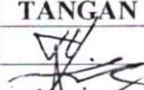
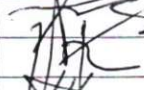

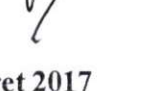
Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rini Safitri Lisa
Nim : 21 2012 278
Program Studi : Manajemen
Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Luxindo Raya Palembang

TELAH DI PERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

| NO | NAMA DOSEN | JABATAN | TANGGAL PERSETUJUAN | TANDA TANGAN |
|----|------------------------------|---------------|---------------------|---|
| 1 | Zawawi Nasution, S.E., M.Si | Pembimbing | 8-3-2017 |  |
| 2 | Dr. Trisniarty A. M,S.E.,M.M | Ketua Penguji | 20-3-2017 |  |
| 3 | Fitantina, S.E.,M.Si | Penguji I | 22-3-2017 |  |
| 4 | Zawawi Nasution, S.E., M.Si | Penguji II | 8-3-2017 |  |

Palembang, Maret 2017
Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPS

| | |
|---|--|
| NAMA MAHASISWA : Rini Safitri Lisa | PEMBIMBING |
| NIM : 21 2012 278 | KETUA : Zawawi Nasution, S.E., M.Si |
| PROGRAM STUDI : Manajemen SDM | ANGGOTA : |
| JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LUXINDO RAYA PALEMBANG | |

| NO. | TGL/BL/TH KONSULTASI | MATERI YANG DIBAHAS | PARAF PEMBIMBING | | KETERANGAN |
|-----|----------------------|---------------------|--------------------|--------------------|------------|
| | | | KETUA | ANGGOTA | |
| 1 | 25/6 2016 | Bab I | <i>[Signature]</i> | | Perbaiki |
| 2 | 30/6 2016 | Bab I | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | Ace |
| 3 | 5/7 2016 | Bab II | <i>[Signature]</i> | | Ace |
| 4 | 15/7 2016 | Bab III | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | Perbaiki |
| 5 | 30/7 2016 | Bab III | <i>[Signature]</i> | | Ace |
| 6 | 4/8 2016 | Bab IV | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | Perbaiki |
| 7 | 9/8 2016 | Bab IV | <i>[Signature]</i> | | Perbaiki |
| 8 | 15/8 2016 | Bab IV | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | Perbaiki |
| 9 | 20/8 2016 | Bab IV | <i>[Signature]</i> | | Ace |
| 10 | 3/9 2016 | Bab V | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | Perbaiki |
| 11 | 10/9 2016 | Bab V | <i>[Signature]</i> | | Ace |
| 12 | 20/9 2016 | Pembacaan selesai | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | Ace |
| 13 | | | | | |
| 14 | | | | | |
| 15 | | | | | |
| 16 | | | | | |

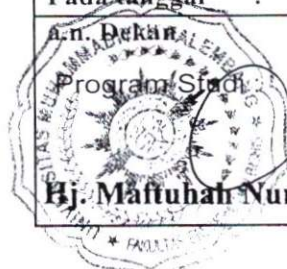
CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan
Program Studi



[Signature]

Hj. Maftuhan Nurrahmi, S.E., M.Si



Palembang, 15 Januari 2017

Nomor : 35/BC16/01/2017

Lampiran : 1 Lembar

Hal : **Surat Keterangan
Pengambilan Data**

Kepada Yth,

Bapak Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhamadiyah
Palembang

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini pimpinan PT. Luxindo Raya Palembang

Nama : Rianto Sibarani

Jabatan : Branch Controller PT. Luxindo Raya

Dengan ini Menerangkan bahwa:

Nama : Rini Safitri Lisa


Nim : 21 2012 278

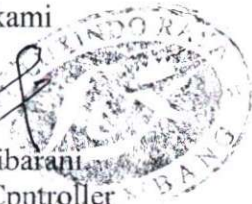
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Memang benar nama tersebut telah mengambil data pada PT. Luxindo Raya Palembang dalam rangka penyusunan Skripsi.

Dengan surat keterangan ini kami keluarkan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami


Rianto Sibarani
Branch Cptroller



PT. Luxindo Raya
Jl. Angkatan 45 No 3 Lorok Pakjo
Telp : (0711) 378259
Fax : 0711-420776



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Rini Sapitri Lisa
Place/Date of Birth : Palembang, March 02nd 1995
Test Times Taken : +1
Test Date : January, 26th 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 47
Structure Grammar : 39
Reading Comprehension : 42
OVERALL SCORE : 426

Palembang, February, 01st 2017

Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : RINI SAPITRI LISA
NIM : 212012278
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ (17)** Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Senin, 25 Juli, 2016
an. Dekan



Wakil Dekan IV

Dr. Purmansyah Ariadi, M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902