PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEKAWAN KONTRINDO PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Doni Akbar

Nim : 21 2011 242

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEKAWAN KONTRINDO PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Doni Akbar

Nim : 21 2011 242

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Doni Akbar

Nim : 21 2011 242

Jurusan : Manajemen

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

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, 02 Desember 2015

Doni Akbar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Palembang
Nama	: Doni Akbar
NIM	: 21-2011-242
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal .....

Pembimbing

Arniza Nilawati S.E M.M

NIDN: 0215057001

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

NIDN/NBM: 0216057001/673839

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

مَنْ خَرَ جَ فِى طَلَبِ الْعِلْمِ فَهُوَفِى سَبِيْلِ اللهِ

"Barang siapa keluar untuk mencari Ilmu maka dia berada di jalan Allah ".
(HR. Turmudzi)

Ku Persembahkan Skripsi ini Kepada :

1. *AyahandaKu Supran dan IbundaKu Sulimi*
2. *Keluarga angkatKu Ibu Meryati Sanusi Indra ABE*
3. *Para Saudara-saudaraKu Kakak dan Adik-AdikKu*
4. *Bapak / Ibu Dosen, Guru serta Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku.*
5. *Teman-Temanku Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP angkatan 2011 serta Teman-Teman KKN Posko 338 Kelurahan KayuAgung Asli*
6. *Almamaterku Tercinta*

PRAKATA

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehinga penyusunan skripsi yang berjudul PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SEKAWAN KONTRINDO PALEMBANG dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Arniza Nilawati S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
4. Ayahanda ku Supran dan Ibunda ku Sulimi, terima kasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan serta motivasi baik dalam bentuk

materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Edi Liswani ., SE.,M.Si serta Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Seluruh Staf karyawan PT Sekawan Kontrindo Palembang yang telah memberikan izin penelitian dan membantu dalam mencari data penelitian yang dibutuhkan. Tidak lupa kepada semua pekerja yang telah meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner yang telah diberikan.
7. Keluarga Angkat ku Ibu Meryati Sanusi Indra ABE serta teman-teman seperjuangan ku yang selalu mendukung, dan selalu mendo'akan serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-temanku di kampus Enal, Noya, Chandra, Oki, Deva, Toni, Adi, Yayan, Andre, Aditya (supong), Ayu Pratiwi, Renita dll yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam canda tawa yang membantu proses terselesaikannya skripsi ini dan teman-teman Manajemen angkatan 2011.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatusatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, Aamiin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Palembang, 02 Desember 2015

Penulis

DAFTAR ISI

BAGIAN AWAL

SAMPUL DEPAN i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO v

HALAMAN PRAKATA vi

HALAMAN DAFTAR ISI ix

HALAMAN DAFTAR TABEL xi

HALAMAN DAFTAR GAMBAR xiii

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xiv

ABSTRAK xv

ABSTACK xvi

BAGIAN ISI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 5
D. Manfaat Penelitian 5

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya 6
B. Landasan Teori 7
C. Hipotesis 17

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian 18
B. Lokasi Penelitian 18
C. Operasionalisasi Variabel 19
D. Populasi dan Sampel 19
E. Data yang diperlukan 20
F. Metode Pengumpulan Data 21
G. Analisis Data dan Teknik Analisis 22

BAB IV. HASIL PENEILITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 28
B. Pembahasan Hasil Penelitian 46

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 59
B. Saran 60

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA 61
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Variabel, Definisi, Indikator 19

Tabel IV.1 Jumlah Karyawan Perpangkatan 42

Tabel IV.2 Jumlah Karyawan Perpendidikan 43

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 43

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 44

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 44

Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 45

Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan 45

Tabel IV.8 Karyawan Diberikan Gaji Sesuai Dengan Beban Kerja Yang Dilakukan Oleh Karyawan 46

Tabel IV.9 Karyawan Diberikan Gaji Dengan Adil Dan Wajar 46

Tabel IV.10 Karyawan Berprestasi Diberikan Insentif 47

Tabel IV.11 Tentang Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Berprestasi 47

Tabel IV.12 Tentang Lingkungan Kerja Perusahaan Nyaman Dan Kondusif... 48

Tabel IV.13 Hubungan Kerja Antara Karyawan Harmonis Dan Kompak..... 48

Tabel IV.14 Kemampuan Dan Keterampilan Kerja Karyawan Sesuai Dengan Tugasnya 49

Tabel IV.15 Kemampuan Kerja Setiap Karyawan Dapat Meningkatkan Kinerjanya 50

Tabel IV.16 Karyawan Mengetahui Kejelasan Uraian Tugas 50

Tabel IV.17 Uji Validitas 51

Tabel IV.18 Uji Reliabilitas 52

Tabel IV.19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 53

Tabel IV.20 Hasil Pengujian Hipotesis F 54

Tabel IV.21 Hasil Uji t 56

Tabel IV.22 Hasil Uji Determinan 57

DAFTAR GAMBAR

Gambar VI.1 Strukur Organisasi 29

ABSTRAK

Doni Akbar/212011242/2015/Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sekawan Kontrindo Palembang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sekawan Kontrindo Palembang. Penelitian ini termaksuk penelitian asosiatif yang bersifat pernyataan antara dua variabel atau lebih yaitu variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang disebar pada karyawan PT Sekawan Kontrindo Palembang. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuisioner yang diisi oleh responden, dan sekunder yang berupa jumlah karyawan. Metode analisis data yang digunakan analisis kualitatif, uji validitas dan uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji f (uji bersama-sama), dan uji t (uji parsial).

Hasil penelitian menggunkan regresi linier berganda ada pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Uji F ada pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karywan. Uji t (uji parsial) ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : kompensasi, motivasi dan kinerja

ABSTRAC

Doni akbar / 212011242 / 2015 / The Influence of Compensation and Motivation. To The Employees Performance at PT Sekawan Kontrindo Palembang/ Human Resources Management.

Formulation of the problem for this research was whether or not there ware inflvences of compensation and motivation to the employees' performance at the PT sekawan Kontrindo Palembang.

The purpose of this research were to the influences for compensation and motivation to the employees performance of PT Sekawan Kontrindo palembang. This research was assosiative research which stated the relation ship between two variables or more.

The numbers of sample in this research were 50 respondents which are distributed to the employees at PT Sekawan Kontrindo Palembang, the data used is this research were primary and secundary data. Primary data was the result of completed responds for the Questionnaire, The second data was the number of employee. The data analysis method used were qualitative analysis, validity, reability, multiple regression, F test (simultaneous) and t test (partial)

The result of this reseacrh used multiple regression, there were influences between compensation and motivation simultaneous to the employees performance, F test showed that there were influnces between compensation and motivation simultaneous tho the employees. T test (partial) snowed that there were influences between motivation to the employees performance, and there were influences between satisfaction.

Keywords: motivation, compensation and performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia didalam perusahaan memegang peran yang sangat penting, tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga memberikan output yang optimal.

Kinerja karyawan perlu ditingkatkan oleh perusahaan jika kinerja karyawan didalam perusahaaan bagus maka akan bagus pula kinerja perusahaaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan melakukan berbagai cara misalnya dengan pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan motivasi. Dengan proses-proses tersebut, perusahaan berharap kinerja karyawan akan meningkat dan dapat membatu perusahaaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat berupa materi ataupun non materi. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Bagi perusahaan kompensasi mempunyai arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Sekawan Kontrindo Palembang beragam, kompensasi yang diberikan berupa uang lembur, uang bensin bagi karyawan kantor yang membawa kendaraan pribadi, mengantar barang, membuang oli, serta THR dibulan ramadhan. Semua itu merupakan upaya agar meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan maka akan tercapainya tujuan perusahaan dengan begitu perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

Pemberian kompensasi dalam perusahaan merupakan yang mendasar karena terkait dengan prilaku, kinerja, dan efektifitas tujuan perusahaan. Suatu perusahaan hendaknya memberikan kompensasi pada karyawannya secara tepat, artinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan.

Motitvasi merupakan salah satu faktor yang mendorong sesorang untuk melakukan aktivitas tertentu, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi yang dilakukan oleh PT. Sekawan Kontrindo Palembang hanya dibagian salesman departemen marketing karna merekalah ujung tombak perusahaan. Motivasi yang dilakukan yaitu dengan pelatihan, training dan seminar yang di lakukan di hotel selama dua sampai tiga hari dengan pembawa materi dari perusahaan pusat di bogor. Dari perusahaan pusat ini lah yang menyiapkan segalanya dari materi, pelatihan, training dan seminar. Banyak ditemui bahwa departemen lain menjadi iri karna hanya bagian salesman saja yang diberikan pelatuhan atau training, hal tersebut lah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut.

Memotivasi karyawan sangatlah penting karna dengan motivasi kinerja karyawan akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaaan untuk memperhatikan motivasi karyawannya. Kurangnya motivasi pada karyawan akan menurunkan kinerjanya dan karyawan tidak bekerja sesuai peraturan dan perosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang ?

BAB II

Kajian Pustaka

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makasar oleh Wahyuni Alimuddin (2012). Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh kompensasi terhadap produktifitas karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makasar. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktifitas karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makasar.

Jenis penelitian ini berdasarkan tingkat eksplantasi yaitu penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni dengan metode observasi, wawancara, kuisioner, dan studi pustaka yang dilakukan secara sistematik berdasarkan tujuan penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Bakrie Telecom Area makasar dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu uji F (serempak), uji T (parsial), analisis koefisien determinasi (R2), dan analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa persamaan regresi sebagai berikut Y= 13,835 + 0,600 X1 + 0,384 X2. Berdasarkan uji F didapatkan F hitung > F tabel (17,101 > 3,33). Perhitungan tersebut menjelaskan bahwa variabel finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara bersama sama mempunyai pengaruh yang positif dan ssignifikan terhadap variabel produktifitas karyawan (Y).

Sedangkan untuk uji secara parsial nilai t hitung untuk variabel kompensasi finansial sebesar 2,850. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka t hitung (2,850) > t tabel (2,045). Hal ini berarti variabel kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh yang positif. Sedangkan nilai t hitung untuk variabel kompensasi non finansial sebesar 1,876. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka t hitung (1,876) < t tabel (2,045), hal ini berarti variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap produktifitas karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makasar.

H. Teman Koesmoro (2012) dengan judul penelitian : pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja karyawan pada sub sektor Industri Pengelolahan Kayu Skala Menengah di jawa Timur. Tujuan penelitian ini ialah untuk membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode data kualitatif. Analisis yang digunakan dalam sampel penelitian ini mengunakan SEM (Structural Equation Modeling) program AMOS disertai uji kesesuaian model (Goodness of Fit) pada persamaan struktural. Hasil penelitian yang didapat adalah bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462, Dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja 0.003, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuaan kerja sebesar 1.183.

Penelitian lain berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Intan Karunia Palembang oleh hadi Kurniadi (2010). Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Intan Karunia Palembang baik secara bersama –sama maupun sendiri-sendiri. Penelitian ini menggunakan 185 sampel yang diambil secara *random sampling*. Disain yang digunakan dalam penelitian ini ialah desain korelasional. Sumber data yaitu data primer dan sekunder, data primer diperoleh dari kuisioner sedangkan data sekunder berupa peraturan-peraturan tentang karyawan.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan : Y=5,224 + 0,013X bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Intan Karunia Palembang.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tersebut. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam berkerja. Karyawan dapat berkerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat

tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi sulit atau bahkan tidak tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai tingkat peencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu menurut Payaman (2011:1). Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam berkerja. Karyawan dapat berkerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak tercapai bila karyawannya berkerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

a. Tujuan dan Sasaran Kinerja

1) Tujuan Kinerja

Menurut Wibowo (2012:47) kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa atasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangaka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi.

2) Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2012:63) sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus

dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

3) Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Wibowo (2012:101) adalah sebagai berikut:

a) Tujuan

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

b) Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, kapan diketahiu kapan suatu tujuan tercapai.

c) Umpan balik

Merupakan laporan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

d) Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e) Kompentensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f) Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g) Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukan prestasi kerjanya.

2. Motivasi

Untuk dapat memenuhi standar kinerja yang baik, suatu perusahaan harus mampu untuk memberikan kenyamanan pada karyawan sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka. Ada banyak cara yang dapat dilakukan seorang pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut yaitu dengan cara memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan tersebut.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan teori Hierarki kebutuhan Abrham maslow, teori X dan Y Douglas Mcgregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah

alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu.

1) Wibowo (2011:379) menyatakan :

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

2) Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:837) menyatakan :

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

a) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2011:838) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

(1) Lingkungan kerja

Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang disarankan sekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh oada diri karyawan didalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Seperti hubungan kerja antara atsan dan bawahan yang harmonis, serta komunikasi sesama antar karyawan yang terarah dengan baik.

(2) Gaji yang adil dan kompetitif

Yaitu balas jasa dalam bentu uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensinya dan statusnya sebgai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

(3) Insentif

Yaitu pendorong atau perangsang 9diluar gaji) yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

(4) Rasa aman dalam bekerja

Dalam hal ini rasa aman dalam berkerja merupakan hal yang membuat karyawan merasa dipelihara oleh perusahaan, misalnya perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada para karyawan sehingga sewaktu-waktu karyawan dalam keadaan sakit tidak perlu mengeluarkan banyak biaya.

(5) Penghargaan atas prestasi kerja

Karyawan atau pegawai akan merasa senang bila hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan dengan karyawan atau pegawai lain serta bangga bila pimpinan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi. Karyawan akan sangat merasa diperhatikan dan diperlukan sehingga akan lebih termotivasi untuk memperhatikan kesuksesan tersebut.

(6) Perlakuan adil dari manajemen

Karyawan atau pegawai yang memiliki prestasi kerja dan tetap dipertahankan, fasilitas, penerapan disiplin kerja bagi semua karyawan tetap juga pimpinan tanpa pilih kasih. Bila karyawan atau pegawai mendapat perlakuan yang adil dari manajemen, maka meraka akan lebih giat dalam bekerja dan menumbuhkan sikap profesional dalam bekerja untuk perusahaan untuk demi terwujudnya tujuan perusahaan.

(7) Bonus

Masing-masing karyawan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.

b) Jenis-jenis Motivasi

Menurut Sardiman(2010:89-91) bahwa motivasi dapat dibedakan menjadi 2 jenis yaitu:

(1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena didalam diri setiap individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

(2) Motivasi Entrinsik

Dorongan yang menggerakan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi.

c) Teori Motivasi

Veithzal Rivai (2011:840) menyatakan bahwa disini dikemukakan tiga pendapat mengenai landasan motivasi, ketiga pendapat tersebut adalah:

(1)Hierarki teori Kebutuhan, Teori Abraham H. Marshlow

(a) Kebutuhan Fisiologi

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Meliputi makanan, dan minuman, perlindungan fisik dan sebagainya.

(b) Kebutuhan Rasa Aman

Yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, tantangan dan maupun lingkungan hidup yang ada.

(c) Kebutuhan Kepemilikan Sosial

Yaitu kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, bersosialisasi dan kebutuhan untuk dicintai.

(d) Kebutuhan penghargaan diri

Yaitu kebutuhan harga diri, kebutuhan dihormati orang lain.

(e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Yaitu kebutuhan menggunakan kemampuan, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian perilaku dan terhadap sesuatu.

(2)Teori X dan Y (Teori Doglas Mc Greger)

Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti:

(a) Karyawan yang sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindar atau bermalas-malasan dalam bekerja.

(b) Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaanya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin diakui untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja sungguh-sungguh.

(c) Karyawan akan menghindar tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.

(d) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan sebagai hal yang tidak begitu utama karena karyawan berfikir semua bisa diatasi dengan diri sendiri.

Teori Y (positif) merumuskan asumsi seperti:

(a) Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.

(b) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.

(c) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif tersebut secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya melalui dari kalangan top managemnt atau dewan direksi.

3. Kompensasi

Selain diberikan motivasi yang cukup, dalam meningkatkan kinerja karyawan seorang pimpinan perusahaan juga harus memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yaitu kompensasi baik berupa insentif maupun bonus tambahan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang

pada umunya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu Hasibuan, 2009:118).

Malayu Hasibuan (2009:118) menyatakan bahwa kompensasi dibedakan atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Insentif adalah upah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Kompensasi tidak langsung berupa benefit dan service yaitu penghargaan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakasanaan organisasi terhadap karyawannya dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti promosi jabatan, asuransi, fasilitas-fasilitas dll.

a. Faktor-faktor yang menpengaruhi Kompensasi

Malayu Hasibuan (2009:127) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

   Apabila pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil, sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari lowongan pekerjaan yang ada maka kompensasi relatif besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

   Apabila kemampuan perusahaan untuk membayar semakin baik maka kompensasi akan semakin besar. Hal ini dikarenakan besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tergantung dari kemampuan perusahaan itu sendiri untuk membayar karyawan.

3) Serikat Buruh

   Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, akan tetapi apabila serikat buruh tidak kuat dan kurang maka kompensasi relatif semakin kecil.

4) Upah

   Merupakan imbalan balas jasa atas prestasi kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka semakin besar pula upah yang diterima, prestasi ini dinyatakan dengan produktivitas.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Malayu Hasibuan,2009:138)

1) Ikatan Kerja Sama

Terjalinlah ikatan kerja sama formal antara manajer dan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan manajer wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

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

3) Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan cukup besar, maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja.

4) Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

c. Asas Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Adapun menurut Malayu Hasibuan (2009:122).

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar setiap karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil buka berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setai karyawan dengan asas adil maka akan tercapai suasana kerja sama yang baik , semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2) Asas Layak

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasari atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku

C. Hipotesis

Berdasarkan judul penelitian diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah: diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang

BAB III

Metode Penelitian

A. Jenis penelitian

jenis penelitian dapat ditinjau dari tingkat eksplamasinya jenis penelitihan yang terbagi menjadi tiga yaitu, jenis deskriptif, komperatif, dan asosiatif.

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Asosiatif adalah sesuatu pertanyaan penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Agar dapat memberikan penjelasan dan gambaran yang jelas atas permasalahan yang diteliti, yaitu variabel X1 (motivasi), X2 (kompensasi) yang memperngaruhi variabel Y (kinerja). Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang yang beralamat di Jl. Jend A. Yani No.12 ABC Rt. 23-14 Ulu Palembang.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1

Variabel, Definisi, Indikator

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan PT. Sekawan Kontrindo Palembang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaaan	Gaji Insentif
Motivasi	pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan PT. Sekawan Kontrindo Palembang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	Pengakuan Lingkungan Kerja Jaminan Pekerjaan
Kinerja Karyawan	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan PT. Sekawan Kontrindo Palembang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	Kemampuan Pengorganisasian Kepemimpinan

Sumber: Gagasan Penulis Berdasarkan Teori, 2014

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan hal terpenting dalam melakukan suatu penelitian dan menjadi ukuran utama dalam keberhasilan penelitian tersebut. Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Selain populasi dalam melakukan penelitan juga memerlukan sampel yang menunjang penelitian tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat jenuh yang dapat menunjang besarnya jumlah sampel untuk penelitian yang akan menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel yang paling minimum adalah 30.

Dari keterangan tersebut maka penulis menetapkan sampel yang diambil sebanyak 50 orang yang berada di PT Sekawan Kontrindo Palembang. Teknik sampling yang digunakan adalah penyebaran kuisioner, disebarkan 50 kuisioner ternyata yang memenuhi syarat hanya 48 kuisioner.

E. Data yang Diperlukan

sumber pengambilan data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh atau di kumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

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 Instrument

a. 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 sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 50 responden, maka r-tabel df= n-2 dengan taraf signifikan 5%, df= 50, maka r-tabel= 0,2845. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV.17

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi	Pertanyaan1	0,773	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,575		
	Pertanyaan3	0,598		
Motivasi	Pertanyaan1	0,842	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,740		
	Pertanyaan3	0,654		
Kinerja	Pertanyaan1	0,714	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,515		
	Pertanyaan3	0,740		

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 16.00

Dari 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.

b. 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. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel VI.18
Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standar Reabilitas*	Keterangan
Kompensasi	0,745	0,60	Reliabel
Motivasi	0,882	0,60	Reliabel
Kinerja	0,866	0,60	Reliabel

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 16.00

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Teknik Analisis

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya. Variabel bebas (X_1,X_2,X_3,....., X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear

Coefficients[a]

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta	t	Sig.
3.482	2.077		1.677	.100
.238	.150	.214	1.584	.120
.407	.146	.377	2.794	.008

a. Dependent Variable: kinerja

Nilai duga dari Y (predeksi Y) dapat dilakukan dengan mengganti variabel X-nya dengan nilai nilai tertentu. Jika sebuah variabel terikat dihubungkan dengan dua variabel bebas maka persamaan regresi linear bergandanya dituliskan :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1, = Kompensasi

X_2 = Motivasi

a, b_1, b_2 = koefisien regresi linear berganda

a = nilai Y, apabila $X_1 = X_2 = 0$

b_1 = besarnya kenaikan atau penurunan Y dalam satuan ,jika X_1 naik atau turun satu satuan dan X_2 konstan

b_2 = besarnya kenaikan atau penurunan Y dalam satuan, jika X_2 naik atau turun satu satuan dan X_1 konstan

+ atau - = tanda yang menunjukkan arah hubungan antara Y dan X_1 atau X_2

e = Faktor Pengganggu

b. Uji F (uji bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara bersama-sama. Metode yang digunakan untuk menentukan ujji F menggunakan program SPSS *for* Windows Versi 16.00 dengan cara membadingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df)= n-k-1.

1) Kriteria Pengujian

Ho : Tidak adanya pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang secara bersama-sama.

Ha : Adanya pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang secara bersama-sama.

2) Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang secara bersama-sama.

Ha diterima dan Ho ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang secara bersama-sama.

c. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Metode yang digunakan untuk menentukan uji t menggunakan program SPSS *for* Windows Versi 16.00 dengan cara mebandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df)= n-k-1

1) Kriteria Pengujian

Ho : Tidak adanya pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang secara parsial.

Ha : Adanya pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang secara parsial.

2) Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima, jiika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang secara parsial.

Ho diterima dan Ha ditolak, jiika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang secara parsial.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Peneltian

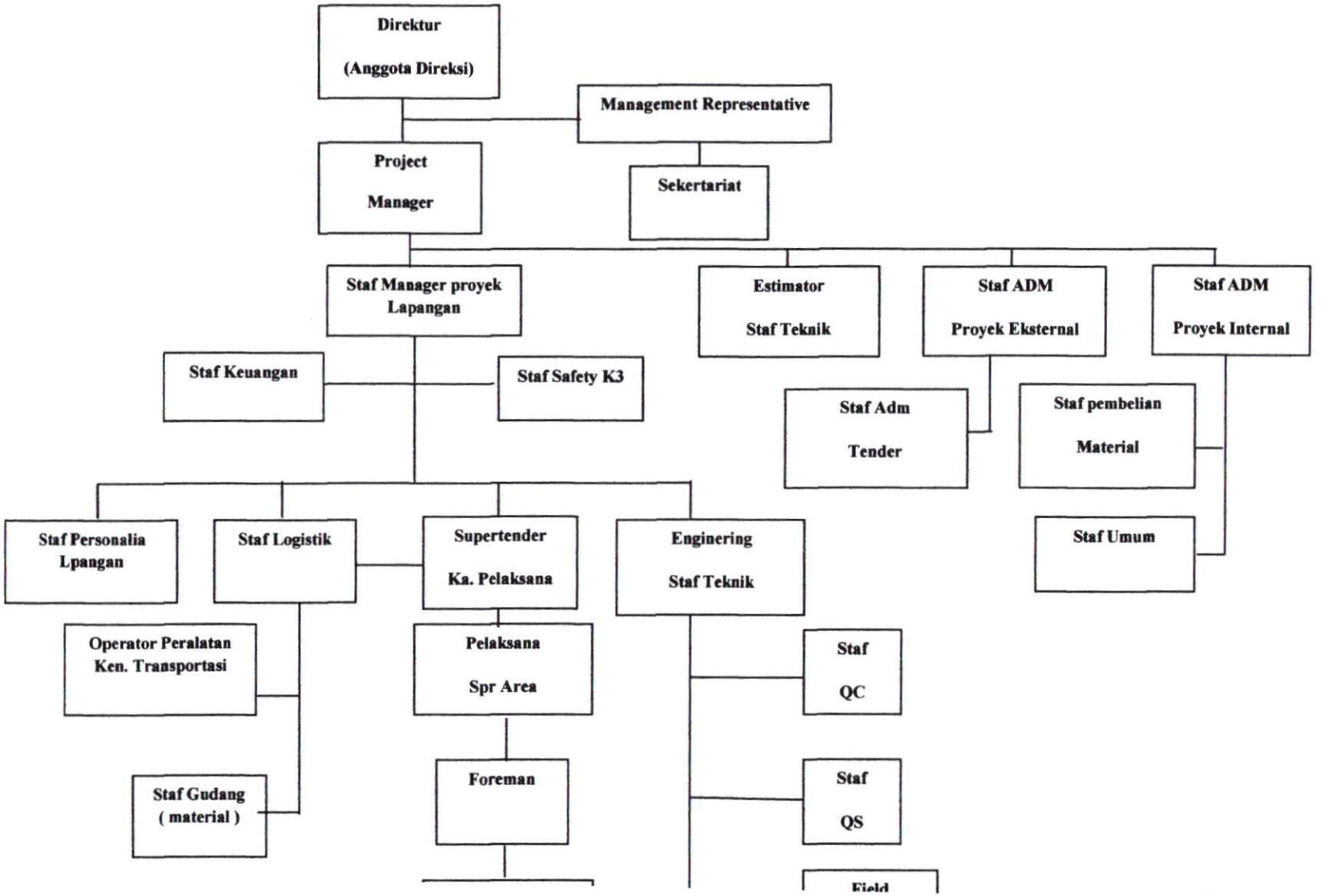
1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Sekawan Kontrindo Palembang yang didirikan dengan akte notaris Heniwati Ridwan S.H Nomor 042 tertanggal 16 juli 1972 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Supllier dan kontruksi. Target pasar produk dari perusahaan ini ialah semua kalangan.

Pengalaman selama lebih dari 40 tahun sebagai Perusahaan jasa konstruksi dan supplier, telah menjadikan PT. Sekawan Kontrindo sebagai pelopor dan pemain tangguh dalam bidangnya. Keanekaragaman jenis jasa yang terkemas secara terpadu dengan dukungan para profesional yang memiliki dedikasi dalam berbagai bidang dan jaringan kerja yang erat serta kemitraan usaha dengan berbagai lembaga nasional memberikan nilai tambah terhadap layanan yang diberikan.

Dalam menghadapi tantangan dan peluang di era pasar bebas yang sangat kompetitif ini, kami berupaya melakukan diversifikasi jasa yang berbasiskan pada kompetensi inti serta melakukan upaya inovatif untuk perbaikan dan peningkatan kinerja Perusahaan sesuai dengan kebutuhan pasa

STRUKTUR ORGANISASI PT. SEKAWAN KONTRINDO PALEMBANG



b. Tugas Pokok dan Fungsi Unit Organisasi

1) Manager

Tugas pokok dan fungsi manajer, anatara lain

a) Managerial *cycle* atau siklus pengambilan keputusan, membuat rencana, menyusun organisasi, pengarahan organisasi, pengendalian, penilaian dan pelaporan.

b) Memotivasi, artinya seorang manajer harus dapat mendorong para bawahannyauntuk bekerja giat dan membina para bawahan dengan baik dan harmonis.

c) Manajer harus berusaha memenuhi kebutuhan para bawahannya.

d) Manajer harus dapat menciptakan kondisi yang akan membantu bawahannya mendapatkan kepuasan dalam pekerjaanya.

e) Manajer harus berusaha agar para bawahannya bersedia memikul tanggung jawab.

f) Manajer harusmembina bawahannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

g) Manajer harus membenahi fungsi-fungsi fundamental manajemen secara baik.

h) Manajer harus mewakili dan membina hubungan yang harmonis dengan pihak luar.

2) *Marketing*

Tugas pokok dan fungsi *marketing*, antara lain

a) Membuat Tujuan Jangka pendek yang berkaitan dengan pemasaran produk

b) Melakukan market survey untuk pengembangan produk dan pasarnya.

c) Menciptakan hubungan baik dengan pelanggan melalui pelayanan dan *after sales service*.

d) Membuat laporan kegiatan pemasaran dan menyampaikan kepada direksi.

e) Bekerja sama dengan bagian keuangan dalam penagihan piutang.

3) *Purchasing*

Tugas pokok dan fungsi *purchasing*, antara lain

a) Melakukan pembelian bahan-bahan secara bersaing atas dasar nilai yang ditentukan tidak hanya oleh harga yang tepat tapi juga oleh waktu yang tepat, jumlah dan mutu yang tepat.

b) Membantu melakukan pemilihan bahan-bahan dengan menyelidiki.

c) Untuk memperoleh sumber-sumber pilihan dari suplai dengan melakukan usaha-usaha pencarian paling sedikit dua sumber dari suplai.

d) Mempengaruhi tingkat persediaan yang terendah.

c) Menganalisis beban tugas dan balas jasa jabatan.

d) Memberikan motivasi dan dukungan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

e) Membuat jenjang karier yang jelas serta persyaratan jabatan yang harus dipenuhi oleh karyawan.

f) Membuat peraturan tenaga kerja besama dengan serikat pekerja.

g) Membuat laporan ketenagakerjaan dan menyampaikan kepada direksi.

6) *Financial* dan *Acconting*

Tugas pokok dan fungsi *financial* dan *accounting*, anatara lain

a) Mencari sumber dana yang murah untuk membelanjai kegiatan perusahaan.

b) Membuat rencana yang berkenaan dengan alokasi penggunaan dana.

c) Melakukan pengendalian terhadap *budget* dan realisasinya.

d) Mengawasi tagihan dan penerimaan kas lainya serta pengeluaran kas melaui laporan arus kas (*cash flow*) perusahaan.

e) Melakukan pencatatan atas transaksi-transaksi perusahan dan menyajikan laporan keuangan tepat waktu.

f) Bekerjasama dengan bagian laindalam menyusun anggaran, membuat proposal usaha, pembelian dan kegiatan lain yang berpengaruh terhadap keuangan perusahaan.

g) Membuat laporan dan menyampaikannya kepada direksi.

2. Visi dan Misi

PT. Sekawan Kontrindo Palembang memiliki visi dan misi sebagai berikut

a. Visi

Menjadi perusahaan Konstruksi kelas dunia yang independen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan

b. Misi

- Memberikan pelayanan jasa terbaik untuk mencapai kepuasan pelanggan melalui profesionalisme, jaringan yang luas, sistem manajemen terpadu, teknologi tepat guna dan penggunaan standar yang diakui internasional.

- Perusahaan sangat menghargai sumber daya manusia dan bertekad untuk mengembangkan mereka sepenuhnya.
- Perusahaan berupaya memenuhi kepentingan berbagai pihak terkait secara seimbang.

3. Daftar Jumlah Karyawan

a. Jumlah karyawan

Jumlah karyawan pada PT Sekawan Kontrindo Palembang sebagian berjumlah 50 orang.

Tabel IV.1
Jumlah Karyawan Perpangkat

No	Pangkat	Jumlah
1	Operator	5
2	Senior operator	2
3	Skilled operator	2
4	Staff	11
5	Senior staff	3
6	Supervisior	10
7	Lead supervisor	7
8	Junior manager	6
9	Manager	4
10	Vice senior manajer	
TOTAL		**50**

Sumber: Personalia PT Sekawan Kontrindo Palembang

b. Kualitas karyawan

Kualitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV.2
Jumlah Karyawan dilihat dari Perpendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SD	-
2	SMP	-
3	SMA	15
4	DIPLOMA (D1-D3)	17
5	S1	11
6	S2/S3	7
7	NA	-
TOTAL		**50**

Sumber: Personalia PT Sekawan Kontrindo Palembang

4. Distribusi Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebgaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	31	64.58%
2	Perempuan	17	35.42%
Total		**48**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 31 (64.58%) karyawan, sedangkan perempuan sebanyak 17 (35.42%) karyawan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidian terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	15	31,25%
4	D1/D2/D3	17	35,42%
5	S1/S2	16	33,33%
Total		**48**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan D1/D2/D3 yang terbanyak berjumlah 17 (35,42%) karyawan, karena pekerjaan tidak menuntut pendidikan akan tetapi keterampilan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang masa kerja responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut ini

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 tahun	-	-
2	1 - 5 tahun	21	43.75%
3	5-10 tahun	11	22.92%
4	> 10 tahun	16	33.33%
Total		**48**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel, dapat dilhat bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja yang banyak 1-5 tahun berjumlah 21 (43.75%)

karyawan. Hal ini dikarenakan banyak karyawan baru didalam perusahaan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut ini

Tabel IV.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 – 25 Tahun	3	6.25%
2	26 – 30 Tahun	17	35.42%
3	31 – 40 Tahun	16	33.33%
4	41 – 50 Tahun	12	25%
Total		**48**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang menjawab pertanyaan berdarkan usia yang terbanyak yaitu 26-30 tahun terbanyak berjumlah 17 (35,42%). Dilihat dari segi umur menggambarkan karyawan masih dalam usia produktif dan mampu bersaing.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendapatan perbulan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut ini.

Tabel IV.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

No	Pendapatan Perbulan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 juta	-	-
2	1 – 1,9 juta	-	-
3	2 - 3 juta	45	93.75%
4	> 3 juta	3	6.25%
Total		**48**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang menjawab pertanyaan berdasarkan pendapatan perbulan terbanyak yaitu, 2-3 juta berjumlah 45 (93,75%). Dilihat dari pendapatan perbulan karyawan gaji yang diberikan mampu memenuhi kubutuhan karyawan.

B. Pembahsan Hasil Penelitian

1. Indikator Kompensasi

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.8

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Gaji Sesuai Dengan Beban Kerja Yang Dilakukan Oleh Karyawan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	28%
2	Setuju	29	58%
3	Netral	4	8%
4	Tidak Setuju	3	6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**50**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 14 (28%), Setuju 29 (58%), Netral 4 (8%), Tidak Setuju 3 (6%). Jawaban yang paling dominan dari responden

menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden ingin diberikan gaji sesuai dengan beban kerja .

Tabel IV.9

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Gaji Dengan Adil Dan Wajar

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	22%
2	Setuju	33	66%
3	Netral	5	10%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**50**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 11 (22%), Setuju 33 (66%), Netral 5 (10%), Tidak Setuju 1 (2%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden ingin diberikan gaji dengan adil dan wajar .

Tabel IV.10

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Berprestasi Diberikan Insentif

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	32%
2	Setuju	28	56%
3	Netral	5	10%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**50**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 16 (32%), Setuju 28 (56%), Netral 5 (10%), Tidak Setuju 1 (2%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden ingin jika karyawan berprestasi diberikan insentif.

2. **Indikator Motivasi**

Tabel IV.11

Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Berprestasi

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	22%
2	Setuju	29	58%
3	Netral	9	18%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**50**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 11 (22%), Setuju 29 (58%), Netral 9 (18%), Tidak Setuju 1 (2%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden ingin jika karyawan berprestasi mendapatkan penghargaan.

Tabel IV.12

Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Perusahaan Nyaman Dan Kondusif

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	16%
2	Setuju	34	68%
3	Netral	7	14%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**50**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari 50 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 8 (16%), Setuju 34 (68%), Netral 7 (14%), Tidak Setuju 1 (2%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya lingkungan kerja perusahaan nyaman dan kondusif.

Tabel IV.13

Tanggapan Responden Tentang Hubungan Kerja Antara Karyawan Harmonis Dan Kompak

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	14%
2	Setuju	37	74%
3	Netral	5	10%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**50**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 7 (14%), Setuju 37 (74%), Netral 5 (10%), Tidak Setuju 1 (2%). Jawaban yang paling dominan dari responden

menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya hubungan kerja antar karyawan harmonis dan kompak.

3. Indikator Kinerja

Tabel IV.14

Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Dan Keterampilan Kerja Karyawan Sesuai Dengan Tugasnya

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	18%
2	Setuju	26	52%
3	Netral	12	24%
4	Tidak Setuju	3	6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**50**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel menunjukkan bahwa dari 50 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 9 (18%), Setuju 26 (52%), Netral 12 (24%), Tidak Setuju 3 (6%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden menginginkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan sesuai dengan tugasnya.

Tidak Setuju 3 (6%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden ingin jika karyawan mengetahui kejelasan uraian tugas.

a. Uji Instrument

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 sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 50 responden, maka r-tabel df= n-2 dengan taraf signifikan 5%, df= 50, maka r-tabel= 0,2845. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV.17

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi	Pertanyaan1	0,773	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,575		
	Pertanyaan3	0,598		
Motivasi	Pertanyaan1	0,842	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,740		
	Pertanyaan3	0,654		
Kinerja	Pertanyaan1	0,714	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,515		
	Pertanyaan3	0,740		

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 16.00

Dari 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. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel VI.18
Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standar Reabilitas*	Keterangan
Kompensasi	0,745	0,60	Reliabel
Motivasi	0,882	0,60	Reliabel
Kinerja	0,866	0,60	Reliabel

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 16.00

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel

kompensasi, motivasi kerja dan kinerja, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

b. Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunkan untuk mengetahui pengaruh antara vaiabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel VI.19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.482	2.077		1.677	.100
	kompensasi	.238	.150	.214	1.584	.120
	Motivasi	.407	.146	.377	2.794	.008

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarakan tabel VI.20 di peroleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta *(constant)* sebesar 3.482 koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.238, dan Motivasi (X2) sebesar 0.407. dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 3.482 + 0.238X_1 + 0.407\ X_2$$

Dari hasil regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstannya (a) = 3.482. Nilai kompensasi (X1) adalah 0.238 dan nilai motivasi (X2) = 0.407. Artinya kompensasi dan motivasi mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kinerja.

Jia nilai X1 adalah satu (1) makaa, X2 adalah nol, maka y adalah 3.720.

Y= 3.482 + 0. 238(1) +0,407(0)

Y=3.720

Jika nilai X2 adalah satu-satuan (1), maka X1 = 0, maka y adalah = 3.889

Y = 3.482 + 0.238(0) + 0.407(1)

Y = 3.889

- Jika terjadi penyalahan X1 dan X2 tetap, maka Y akan menghambat.
- Jika terjadi penyalahan X2 dan X1 tetap, maka Y akan menghambat.
- Jika penyalahan X1 dan X2, maka Y akan menghambat
- Jika terjadi pemasukan X1 dan X2, maka Y akan turun

c. Uji F (Secara Simultan)

Anova (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi dan Motivasi (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilhat pada tabel IV.20 berikut ini

Tabel VI.20
Hasil Pengujian Hipotesis F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.992	2	13.996	7.571	.001[a]
	Residual	86.888	47	1.849		
	Total	114.880	49			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F hitung untuk variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 7.571 sedangkan F tabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df)= n-k-1. df1= 2-1= 1 dan df2 = 50 adalah sebesar 4.05.

Pada penelitian ini F_{hitung} (7.571) > F_{tabel} (4.05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti bahwa ada pengaruh anatara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karywan (Y). Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

d. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat di;ihat pada tabel VI.21 berikut ini

Tabel VI.21
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.482	2.077		1.677	.100
	Kompensasi	.238	.150	.214	1.584	.120
	Motivasi	.407	.146	.377	2.749	.008

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2016

nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan df(n-2) = (50-2)= 48, adalah sebesar 2.018. dapat dijelaskan bahwa

1) Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

   Berdasarkan tabel Coefficiensts diatas, dapat dilihat bahawa nilai t htung untuk variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1.584, hal ini berarti t_{hitung} (1.584) ≤ t_{tabel} (238), maka Ha diterima dan Ho ditolak . Berarti tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

   Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2.794, hal ini berarti t_{hitung} (2.794) > t_{tabel} (.018), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti ada pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Koefisien Determinan

Koefisien Determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbngan variabel bebas, yaitu Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT Sekawan Kontrindo Palembang sebagai berikut

Tabel IV.22
Hasil Uji Determinan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494[a]	.244	.211	1.360

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS

Berdasarkan tabel VI.22 tersebut , dapat dilihat nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.244 (24.4%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Sekawan Kontrindo Palembang. Dapat dijelaskan kompensasi dan motivasi sebesar 24.4% sedangkan sisanya 75.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Nilai R^2 juga menggambarkan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sbesar 0.244, artinya jika ada peningkatan terhadap kompensasi dan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sekawan Kontrindo Palembang, begitupun sebaliknya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 0.740 + 0.218X_1 + 0.509\ X_2$ Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ini F_{hitung} (20.412) > F_{tabel} (4.05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti bahwa ada pengaruh anatara kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karywan (Y).

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel motivasi (X2). Dan kompensasi (X1) tidak ada pengaruh. Secara rinci hasil uji t sebagai berikut

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

   t_{hitung} (1.338) ≤ t_{tabel} (2.013), maka Ha diterima dan Ho ditolak . berarti tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

   t_{hitung} (4.294) > t_{tabel} (2.013) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti ada pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Nilai koefisien determinan *R Square* (R^2) sebesar 0.476 (47.6%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Sekawan

Kontrindo Palembang. Dapat dijelaskan kompensasi dan motivasi sebesar 47.6% sedangkan sisanya 52.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Dari segi Motivasi, pimpinan harus lebih memperhatikan penghargaan terhadap karyawan yang melebihi target produksi, serta memberikan jaminan karir yang jelas terhadap karyawan. Jika dari segi Kompensasi pimpinan harus memperhatikan apakah kompensasi yang diterima karyawan tersebut mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut dan sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut. Dan dari segi Kinerja Karyawan sebaiknya pimpinan memberikan kemampuan dan keterampilan berupa pelatihan ataupun pendidikan berlanjut agar supaya meningkatkan kinerja dalam bekerja, kemudian pemimpin harus membuat suasana kerja yang nyaman, harmonis dan akrab.

Oleh karena itu, Kompensasi dan Motivasi kerja harus lebih diperhatikan oleh pimpinan yang diterapkan kepada karyawan, karena akan mempengaruhi faktor kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat memberikan gairah kerja bagi karyawan PT Sekawan Kontrindo Palembang.

Lampiran 2 : Tabel Jawaban Kuesioner

Lampiran
Kuisioner
Kompensasi

No Resp.	Nomor Butir Angket			Skor Total
	1	2	3	
1	4	4	4	12
2	4	4	4	12
3	3	5	3	11
4	4	4	4	12
5	4	4	6	14
6	4	4	4	12
7	4	5	5	14
8	4	4	4	12
9	4	4	4	12
10	4	4	4	12
11	4	4	4	12
12	4	4	4	12
13	4	4	4	12
14	4	4	4	12
15	4	4	4	12
16	5	4	4	13
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	5	4	4	13
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	4	4	4	12
26	4	5	3	12
27	4	4	4	12
28	5	5	5	15
29	5	5	5	15
30	5	5	5	15

31	5	4	4	13
32	5	5	4	14
33	5	4	5	14
34	4	4	4	12
35	3	3	3	9
36	5	5	5	15
37	3	3	4	10
38	3	4	4	11
39	4	4	4	12
40	2	3	4	9
41	4	3	4	11
42	3	2	4	9
43	5	4	4	13
44	4	4	3	11
45	3	4	3	10
46	4	3	4	11
47	3	4	4	11
48	3	4	4	11
49	5	3	4	12
50	3	3	5	11
total	204	204	209	617

motivasi

Lampiran

Kuisioner Motivasi

No Resp.	Nomor Butir Angket			Skor Total
	1	2	3	
1	5	3	5	13
2	5	5	5	15
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	4	4	5	13
6	5	5	5	15
7	5	5	4	14
8	4	4	4	12

9	4	4	4	12
10	5	5	5	15
11	4	4	4	12
12	4	4	4	12
13	4	4	4	12
14	4	4	5	13
15	4	4	4	12
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	5	5	5	15
20	4	4	4	12
21	5	4	5	14
22	2	4	5	11
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	4	4	4	12
26	5	5	5	15
27	4	4	4	12
28	5	4	3	12
29	5	5	5	15
30	5	5	4	14
31	5	5	4	14
32	5	4	2	11
33	4	4	5	13
34	4	2	5	11
35	4	3	4	11
36	4	4	5	13
37	4	4	4	12
38	4	4	4	12
39	2	5	3	10
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12
42	4	4	4	12
43	5	4	3	12
44	3	4	3	10

45	4	3	5	12
46	4	4	4	12
47	3	3	4	10
48	3	3	4	10
49	2	5	3	10
50	3	4	5	12
total	200	199	204	603

Kinerja

Lampiran

Kuisioner Kinerja

No Resp.	Nomor Butir Angket			Skor Total
	1	2	3	
1	4	4	4	12
2	4	4	4	12
3	4	4	4	12
4	4	2	4	10
5	4	5	3	12
6	4	3	3	10
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	4	4	4	12
10	5	3	4	12
11	5	3	3	11
12	2	4	4	10
13	5	4	3	12
14	3	4	4	11
15	4	3	4	11
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	2	4	10
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12

24	3	3	3	9
25	4	4	4	12
26	4	3	5	12
27	3	4	2	9
28	4	4	4	12
29	5	5	5	15
30	5	5	5	15
31	5	5	5	15
32	4	5	4	13
33	4	4	4	12
34	3	5	4	12
35	3	2	5	10
36	3	4	2	9
37	2	4	3	9
38	2	4	2	8
39	3	4	4	11
40	4	4	4	12
41	5	3	4	12
42	3	3	3	9
43	4	4	3	10
44	3	4	4	11
45	3	3	3	10
46	3	5	3	11
47	5	4	4	13
48	3	4	3	9
49	4	3	3	10
50	5	3	3	11
Total	191	190	186	566

Lampiran 3 : Uji Validitas

KINERJA

Correlations

		P1	P2	P3	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.007	.401**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.963	.004	.000
	N	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.007	1	.081	.515**
	Sig. (2-tailed)	.963		.574	.000
	N	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.401**	.081	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.004	.574		.000
	N	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.714**	.515**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

MOTIVASI

Correlations

		P1	P2	P3	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.469**	.361*	.842**
	Sig. (2-tailed)		.001	.010	.000
	N	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.469**	1	.179	.740**
	Sig. (2-tailed)	.001		.215	.000
	N	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.361*	.179	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.010	.215		.000
	N	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.842**	.740**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

KOMPENSASI

Correlations

		P1	P2	P3	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.235	.200	.773**
	Sig. (2-tailed)		.100	.163	.000
	N	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.235	1	-.034	.575**
	Sig. (2-tailed)	.100		.817	.000
	N	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.200	-.034	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.163	.817		.000
	N	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.773**	.575**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	45.0
	Excluded[a]	61	55.0
	Total	111	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.610	.603	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	6.86	1.143	.142	1.214[a]
Pertanyaan2	6.74	1.625	.240	.494[a]
Pertanyaan3	6.88	2.393	.405	.051

Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	45.0
	Excluded[a]	61	55.0
	Total	111	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.330	.317	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	7.46	1.315	.240	.467[a]
Pertanyaan2	7.44	1.272	.129	.953[a]
Pertanyaan3	7.54	1.804	.363	.062

Lampiran 5 : Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.482	2.077		1.677	.100
	Motivasi	.238	.150	.214	1.584	.120
	Kompensasi	.407	.146	.377	2.794	.008

a. Dependent Variable: Y

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, kompensasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494[a]	.244	.211	1.360

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.992	2	13.996	7.571	.001[a]
	Residual	86.888	47	1.849		
	Total	114.880	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.482	2.077		1.677	.100
	kompensasi	.238	.150	.214	1.584	.120
	motivasi	.407	.146	.377	2.794	.008

a. Dependent Variable: kinerja

LAMPIRAN 6 : TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	[illegible]
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	[illegible]	[illegible]
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	[illegible]	[illegible]
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	[illegible]	[illegible]
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	[illegible]	[illegible]
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	[illegible]	[illegible]
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	[illegible]	[illegible]
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	[illegible]	[illegible]
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	[illegible]	[illegible]
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	[illegible]	[illegible]
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	[illegible]	[illegible]
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	[illegible]	[illegible]
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	[illegible]	[illegible]
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	[illegible]	[illegible]
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	[illegible]	[illegible]
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	[illegible]	[illegible]
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	[illegible]	[illegible]
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	[illegible]	[illegible]
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	[illegible]	[illegible]
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	[illegible]	[illegible]
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	[illegible]	[illegible]
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	[illegible]	[illegible]
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	[illegible]	[illegible]
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	[illegible]	[illegible]
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	[illegible]	[illegible]
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	[illegible]	[illegible]
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	[illegible]	[illegible]
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	[illegible]	[illegible]
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	[illegible]	[illegible]
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	[illegible]	[illegible]
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	[illegible]	[illegible]
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	[illegible]	[illegible]
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	[illegible]	[illegible]
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	[illegible]	[illegible]
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	[illegible]	[illegible]
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	[illegible]	[illegible]
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	[illegible]	[illegible]
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	[illegible]	[illegible]
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	[illegible]	[illegible]

Titik Persentase Distribusi t (df 41- 80)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080		
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847		
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625		
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413		
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212		
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019		
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835		
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658		
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489		
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327		
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172		
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022		
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879		
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741		
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608		
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480		
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357		
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238		
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123		
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012		
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905		
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801		
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701		
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604		
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510		
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419		
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38331		
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245		
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161		
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38080		
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002		
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926		
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852		
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780		
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710		
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642		
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576		
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511		
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448		
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387		

LAMPIRAN 7 : TABEL r

Tabel r untuk df = 1 - 46

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.991
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.974
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.872
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8479
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.479
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.474
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601

LAMPIRAN 8 : TABEL f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09					
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09					
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08					
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08					
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07					
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07					
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07					
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06					
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06					
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06					
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05					
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05					
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05					
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04					
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04					
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99				
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03					
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98				
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98				
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98				
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93			
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90		
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93			
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93			
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96				
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89		
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96				
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92			
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96				
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96				
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95				
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95				
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95				
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95				
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91			
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95				
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99					
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94				
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94				
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94				
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94				
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94				
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90			

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami

Sertifikat

بسم الله الرحمن الرحيم

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA	:	DONI AKBAR
NIM	:	212011242
PROGRAM STUDI	:	Manajemen

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (12) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 31/٢٠١٥/ديسمبر
an. Dekan
Wakil Dekan IV

Drs. Antoni, M.H.I.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
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	:	Doni Akbar
Place/Date of Birth	:	Pendopo, March 03rd 1994
Test Times Taken	:	+2
Test Date	:	July 27th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension	:	45
Structure Grammar	:	38
Reading Comprehension	:	51
OVERALL SCORE	:	446

Palembang, July 26th, 2015
Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A
NBM/NIDN. **1164932/0210098402**

No. 313/TEA FE/LB/UMP/VII/2015

125 certificates

بسم الله الرحمن الرحيم

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

A MAHASISWA	: **DONI AKBAR**	PEMBIMBING	
	: **21 2011 242**	KETUA	: **Arniza Nilawati, S.E.M.M**
GRAM STUDI	: **MANAJEMEN**	ANGGOTA	:
JL SKRIPSI	: **Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang**		

TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
		KETUA	ANGGOTA	
6/6 -2015	Bab I			Acc
	Bab II			perbaiki
	Bab III			Perbaiki
	Bab IV			Acc
	Bab V			perbaiki, lgt
	Bab VI			ke bab lgt
	Daftar Pustaka			perbaiki
	Bab IV			—
	Bab III			
	Bab IV			perbaiki
28/11 2015	Bab V			Acc
	Bab III			Acc
	Bab IV			Acc
	Bab V			
23-12-2015	Bab 1/5/8 VI			Acc

ATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi

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

PT. SEKAWAN KONTRINDO
General Contractor & Supplier
Jalan Jenderal A. Yani No. 12 A, B, C, 14 Ulu Palembang
Phone : 510766 Fax. (0711) 510761
Website : www.sekawankontrindo.co.id
Email : info@sekawankontrindo.co.id

PT.SEKAWAN KONTRINDO PALEMBANG

No : 23/SK/ IV/2015

Lampiran : -

Hal : Balasan

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Univervitas Muhammadiyah Palembang

Di

Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Halim Liawan

Jabatan : Manager

Menerangkan bahwa,

Nama : Doni Akbar

No.Mhs : 21 2011 242

Program Studi : Manajemen

Telah menyelesaikan penelitian di perusahaan kami, Sebagai syarat untuk menyelesaikan study pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dengan judul :

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Demikianlah surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Palembang, 22 November 2015

Hormat Kami,

Halim Liawan