

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INDOGUNA UTAMA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program sarjana.

MUHAMMAD RIZKY RAMADHAN

NIM : 64200811

Program studi manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

Lembar Persyaratan Keaslian Skripsi

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Rizky Ramadhan
Nim : 64200811
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Indoguna Utama”**, merupakan karya asli (orisinil) atau tidak plagiat (Menjiplak) dan belum pernah diterbitkan atau dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu ada pihak lain yang mengaku bahwa skripsi yang telah saya buat ini adalah karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut atau dibatalkan.

Dibuat : Jakarta

Pada Tanggal : 27 Juni 2024

Yang menyatakan,



Muhammad Rizky Ramadhan

Surat Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Untuk Keperluan Akademis

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Muhammad Rizky Ramadhan
NIM : 64200811
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Perusahaan tempat PKL atau Riset:

Nama : Titien Aprilia Manaba
Jabatan : HRD Manager
Perusahaan : PT. Indoguna Utama

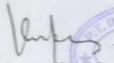
Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT. Indoguna Utama menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika Hak Bebas Royalti Non-eksklusif atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul, "**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoguna Utama**" yang disusun oleh penulis.
2. PT. Indoguna Utama memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan atau kepentingan komersial.
3. PT. Indoguna Utama telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka PT. Indoguna Utama dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi atau isi karya ilmiah penulis atau materi atau isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT. Indoguna Utama juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 27 Juni 2024
Penulis,

Menyetujui,
PT. Indoguna Utama


Titien Aprilia Manaba
HRD Manager




Muhammad Rizky Ramadhan

NIM. 64200811

Surat Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Muhammad Rizky Ramadhan
NIM : 64200811
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoguna Utama

Untuk dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 29 Juni 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing : Natal Indra, S.Sos.,M.M.



UNIVERSITAS
DEWAN PENGUJI

Penguji I:

Penguji II:

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karawan Pada PT. Indoguna Utama**” adalah hasil karya tulis asli **Muhammad Rizky Ramadhan** sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta .Oleh karena itu,dilarang keras untuk menggandakan baik Sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini tanpa seizin pemilik.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin peneliti dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera dibawah ini :

Nama :Muhammad Rizky Ramadhan

Alamat : Pondok Bambu, Jakarta Timur

No Telp : 089518936939

E-mail : rizkyramadhan5613@gmail.com

Lembar Konsultasi Skripsi

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64200811
Nama Lengkap : Muhammad Rizky Ramadhan
Dosen Pembimbing : Natal Indra S.sos, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoguna Utama

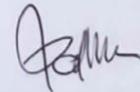
NO	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	06 April 2024	Pengajuan Judul dan Bab I Pendahuluan ACC	
2.	20 April 2024	BAB II Tinjauan Pustaka ACC	
3.	27 April 2024	BAB III Metode Penelitian (Sub Bab 1,2,3) ACC	
4.	4 Mei 2024	Bab III Metode Penelitian (Sub Bab Lanjutan 4,5,6,7) ACC	
5.	25 Mei 2024	BAB IV Hasil Penelitian & Pembahasan (Sub Bab 1,2,3) ACC	
6.	8 Juni 2024	BAB IV Hasil Penelitian & Pembahasan (Sub Bab 4,5) ACC	
7.	22 Juni 2024	BAB V Simpulan dan Saran ACC	
8.	29 Juni 2024	Cover, Lembar Persetujuan, dan Lampiran – Lampiran ACC	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 06 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 29 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 Pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing



(Natal Indra, S.Sos., M.M)

Lembar Persembahan

Dengan penuh rasa syukur dan bangga, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. **Kedua Orang Tua Tercinta** Terima kasih atas segala doa, dukungan, kasih sayang, dan pengorbanan yang tiada henti. Kalian adalah sumber inspirasi dan motivasi terbesar dalam hidup saya.
2. **Saudara-saudaraku Tersayang** Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan keceriaan yang kalian berikan. Kalian selalu ada di setiap langkah perjalanan saya.
3. **Dosen Pembimbing dan Pengajar** Terima kasih atas bimbingan, ilmu, dan arahan yang telah diberikan selama masa studi. Kalian adalah pencerah dalam perjalanan akademik saya.
4. **Sahabat dan Teman-teman** Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan keceriaan yang telah kita lalui bersama. Kalian membuat perjalanan ini menjadi lebih bermakna.
5. **Almamater Tercinta** Terima kasih atas segala fasilitas dan kesempatan yang telah diberikan. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Semoga karya ini dapat bermanfaat dan menjadi sumbangsih bagi kemajuan ilmu pengetahuan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari banyak pihak, skripsi ini tidak akan terwujud.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah Nya maka penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indoguna Utama”**

Banyak kesulitan dan hambatan yang ditemui oleh penulis dalam penyusunan Skripsi ini, namun atas berkat dan izin dari Sang Pencipta, serta dukungan dan bantuan dari semua pihak yang terlibat, akhirnya semua kesulitan dapat dilalui dengan baik. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika**
- 2. Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis**
- 3. Ketua Prodi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika**
- 4. Bapak Natal Indra, S. Sos., M.M. Selaku dosen pembimbing Skripsi**
- 5. Staff/karyawan/dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika**
- 6. Seluruh Staff dan Karyawan PT. Indoguna Utama yang selalu memberi support dan dukungannya**
- 7. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan support atau dukungan moral maupun spiritual**
- 8. Rekan dan teman-teman mahasiswa kelas 64.8D.11**

Dan pihak-pihak lain yang tidak disebut satu persatu dalam penulisan ini, namun tidak mengurangi rasa terimakasih penulis Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini

masih jauh dari kalimat sempurna, maka dari itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan dimasa yang akan mendatang.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan para pembaca lainnya. Terimakasih.

Jakarta, 27 Juni 2024

Penulis



Muhammad Rizky Ramadhan

ABSTRAK

Muhammad Rizky Ramadhan (64200811), Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoguna Utama

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada **PT.Indoguna Utama**. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan secara metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 65 orang karyawan, dan sampel sebanyak 40 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam satuan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan software SPSS 25 untuk uji instrumen, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

Muhammad Rizky Ramadhan (64200811), The Influence of Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Indoguna Utama

This research aims to find out how much influence motivation and compensation have on employee performance at PT Indoguna Utama. The research method used is a quantitative approach, with a population of 65 employees and a sample of 40 people. The sampling technique uses the Slovin formula. Data collection used a questionnaire in multiple linear regression analysis units and hypothesis testing. Data processing uses SPSS 25 software for instrument testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The research results show that both partially and simultaneously motivation and the work environment have a positive effect on the performance of PT Indoguna Utama.

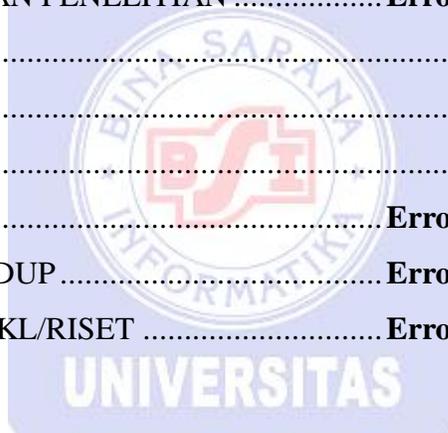
Keywords: Motivation, Compensation, Employee Performance



DAFTAR ISI

Lembar Persyaratan Keaslian Skripsi.....	ii
Surat Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah.....	iii
Untuk Keperluan Akademis	iii
Surat Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi	iv
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
Lembar Konsultasi Skripsi	vi
Lembar Persembahan.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMIRAN.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang Permasalahan	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.6 Sistematika Penulisan :	Error! Bookmark not defined.
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Deskripsi Konseptual.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Berpikir	20
2.4 HIPOTESIS	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Desain Penelitian	22

3.2	Populasi Dan Sampel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3	Definisi Operasional Variable	Error! Bookmark not defined.
3.4	Teknik Pengumpulan Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Error! Bookmark not defined.		
4.1	HASIL PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
4.2	UJI KUALITAS DATA	40
4.3	UJI ASUMSI KLASIK	Error! Bookmark not defined.
4.4	PENGUJIAN HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
4.5	UJI KOEFISIEN DETERMINASI.....	Error! Bookmark not defined.
4.6	PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.	Error! Bookmark not defined.
4.7	IMPLIKASI PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
4.8	KETERBATASAN PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP		
		60
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran	61
LAMPIRAN		
		Error! Bookmark not defined.
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
		Error! Bookmark not defined.
SURAT PERYATAAN PKL/RISET		
		Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Kerangka Berfikir	2
Tabel II.2 Kerangka Berfikir	20
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 1 Gambaran Umum Responden	39
Tabel IV. 2 Gambaran Responden Berdasarkan Divisi.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 3 Tabel Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel IV. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 5 Hasil Uji Validitas Kompensasai (X2)	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 7 Tabel Distribusi R Tabel.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 9 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 12 Hasil Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 13 Hasil Uji Auto Korelasi.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 14 Hasil Uji Heterosketasdisitas.....	50
Tabel IV. 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel IV. 16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	52
Tabel IV. 17 Hasil Uji T.....	53
Tabel IV. 18 Hasil Uji F.....	54
Tabel IV. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	55

DAFTAR GAMBAR

<u>Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Indoguna Utama</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>Lampiran 2 : Karakteristik responden (Grafik)</u>	72
<u>Lampiran 3 : Tabulasi (Excel)</u>	73
<u>Lampiran 4 : Hasil Screenshots (Uji Validitas dan Reliabilitas)</u>	73
<u>Lampiran 5 : Dokumentasi</u>	76
<u>Lampiran 6 : Tabel R</u>	79
<u>Lampiran 7 : Tabel F</u>	80



DAFTAR LAMPIRAN

<u>Lampiran 1 : Kuesioner</u>	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 : <u>Karakteristik responden (Grafik)</u>	72
<u>Lampiran 3 : Tabulasi (Excel)</u>	73
<u>Lampiran 4 : Hasil Screenshots (Uji Validitas dan Reliabilitas)</u>	73
<u>Lampiran 5 : Dokumentasi</u>	76
<u>Lampiran 6 : Tabel R</u>	79
<u>Lampiran 7 : Tabel F</u>	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Karyawan merupakan suatu aset yang berharga bagi sebuah perusahaan. Mereka merupakan penggerak bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya demi kemajuan organisasi. Perusahaan akan mengalami kemajuan apabila mereka memiliki karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik, dan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang dimiliki karyawan tersebut bisa timbul dari berbagai macam faktor, diantaranya melalui motivasi dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) (Kusjono & Ratnasari, 2019) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Oleh karena itu, motivasi merupakan suatu hal penting yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi di yakini sebagai rangsangan bagi setiap karyawan dalam bekerja menjalankan tugasnya. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki, maka karyawan tersebut akan merasa bersemangat dalam bekerja.

Begitupun sebaliknya, orang yang bekerja namun tidak memiliki motivasi yang tinggi / rendahnya motivasi yang dimiliki, itu akan berpengaruh negatif terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Hal itu disebabkan karena mereka tidak mempunyai alasan atau capaian yang jelas atas hal yang ingin mereka raih dalam hidupnya. Orang yang memiliki motivasi kerja yang rendah, dapat dilihat dari beberapa hal. Misalnya seperti, penurunan produktivitas kerja / menurunnya kinerja, kurang nya kedisiplinan

dalam bekerja, tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah mereka miliki, kecurangan absensi, dan lain-lain.

Oleh sebab itu, pada saat melakukan perekrutan, PT Indoguna Utama harus meneliti dan menelaah apa yang menjadikan motivasi kandidat tersebut ingin bekerja di perusahaan ini. Hal tersebut sangat penting dilakukan karena akan berdampak kepada produktifitas kerja perusahaan. Tidak hanya itu, faktor kompensasi juga merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan. Terdapat beberapa jenis kompensasi, contohnya seperti gaji / upah, insentif, tunjangan, serta bonus yang akan diberikan kepada karyawan.

Karyawan bekerja supaya mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (sandang, pangan, papan). Mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya berdasarkan kompensasi / gaji yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Penerapan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mereka akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi yang sesuai, akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan giat.

Menurut Keith Davis dan Weather W.B (Mangkuprawira, 2004:197), tujuan kompensasi secara umum adalah untuk membantu perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Menurut (Handoko, 2009) (Siregar et al., 2019) kompensasi 3 adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan

kegiatan diwaktu yang akan datang. Melalui kompensasi inilah karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, serta kinerja mereka.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Ketika perusahaan dapat memberikan kompensasi yang layak, maka para karyawan akan merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi yang baik, maka semangat bekerja karyawan akan menurun, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka terhadap perusahaan.

1. 2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama ?
3. Bagaimana Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama ?

1. 3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indoguna Utama.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama.

3. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi & kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan beberapa manfaat atas terlaksananya penelitian yang telah dilakukan, diantaranya :

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Dapat menyelesaikan matakuliah skripsi, dan mendapatkan gelar sarjana.
 - b. Mendapatkan pemahaman serta pembelajaran secara langsung berdasarkan case / kejadian yang sedang berlangsung di perusahaan.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Mendapatkan referensi / saran untuk mengevaluasi kinerja perusahaan selama ini.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk kedepannya, saat melalui perekrutan PT. Indoguna Utama harus melihat motivasi kerja yang dimiliki oleh kandidat tersebut. Karena hal ini akan berdampak ke kinerja perusahaan
3. Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan di perpustakaan kampus, agar menjadi referensi bagi mahasiswa lain.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini ditulis di PT. Indoguna Utama, fokus pada faktor motivasi sebagai X1 dan kompensasi sebagai X2 sebagai variable independent yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini, dapat di uraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN : Pada bab ini digambarkan secara umum tentang latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan penelitian, dan menulis secara sistematis tentang masalah yang akan dibahas dalam skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA : Bab ini membahas tinjauan literatur tentang penelitian: penelitian, keuntungan dari penelitian, dan proses penulisan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

BAB III METODE PENELITIAN : Menjelaskan penelitian secara bertahap, termasuk desain penelitian, metode penelitian (dalam bentuk algoritma, pseudocode, atau lainnya), metode pengujian, dan pengumpulan data. Untuk penjelasan yang dapat diterima, deskripsi program penelitian harus didukung dengan referensi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN : 6 Bagian ini menjelaskan hasil penelitian dan memberikan pembahasan menyeluruh. Hasil dapat disajikan

dalam format yang mudah dipahami oleh pembacac, seperti angka, grafik, tabel, dan lain-lain. Ini menunjukkan manfaat inovatif dari penelitian dan konsekuensiannya.

BAB V PENUTUP : Memberi pernyataan bahwa apa yang diharapkan dalam “Pendahuluan” akhirnya dapat menghasilkan “Hasil dan Diskusi”, sehingga ada kompabilitas. Ini juga dapat mencakup prospek pengembangan hasil penelitian dan prospek penerapan studi lanjutan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual mempunyai sebuah arti dari proses atau hasil yang menggambarkan suatu konsep, gagasan, atau teori dengan menggunakan katakata yang jelas dan mudah untuk dipahami. Hal ini memiliki tujuan untuk memberikan pemahaman yang baik tentang konsep penelitian ini kepada pembaca atau pendengar.

Deskripsi konseptual dapat digunakan sebagai langkah awal dalam proses pengembangan atau penyampaian dari suatu gagasan atau masing-masing variable

2.1.1. Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Motivasi adalahMotivasi adalah suatu kegiatan yang dapat memberikan dorongan pada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang di kehendaki.Motivasi juga dapat disebut sebagai suatu hal yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kesuksesan hidupnya.

Menurut Rivai (2004:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu atau seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan hidupnya.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal

tersebut karena ada satu hal dalam hidupnya, yang harus mereka capai. Kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan, akan berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan.

Hal tersebut dikarenakan, semangat kerja yang rendah dapat menurunkan produktivitas kerja perusahaan. Sehingga, akan berpengaruh terhadap menurunnya profitabilitas perusahaan dan merugikan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya.

B. Faktor / Indikator Yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Afandi (2018) menyatakan bahwa ada beberapa faktor / Indikator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan yang termasuk dalam aspek ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan lainnya. Kebutuhan dalam aspek ini, dapat merangsang seseorang untuk bekerja lebih giat

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik, sehingga terciptanya suasana yang tenang, harmonis, dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

ini mengacu kepada akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

C. Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2007:85), terdapat tiga fungsi motivasi kerja, yaitu di antaranya :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai. Sehingga, motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.1.2. Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Kompensasi dapat berbentuk uang, barang langsung, ataupun barang tidak langsung. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung / tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan

jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2009),(Nuraeni, 2019) Kompensasi merupakan salah satu motivasi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang layak kepada pegawainya. Karena hal tersebut, akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan mereka hasilkan.

B. Indikator yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Simamora (2004:445),(Prakoso, n.d.) kompensasi dapat di ukur dengan empat indikator, yaitu :

1. Gaji / Upah yang adil sesuai dengan pekerjaan,
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
4. Fasilitas yang memadai,

C. Fungsi pemberian kompensasi

Menurut pendapat Arep dan Tanjung (2003), mengemukakan bahwa tujuan perusahaan memberikan kompensasi terdiri atas 3 bagian, yaitu :

1. Memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal masuk ke dalam organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka banyak orang yang berminat bekerja di tempat tersebut, sehingga seleksi dapat dilakukan secara ketat.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui motivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang unggul.

3. Timbulnya long life employment (bekerja seumur hidup atau timbul loyalitas dalam bekerja di tempat sendiri)

2.1.3. Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat keefektifan dan efisiensi seseorang, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan dan melaksanakan tugas. Secara umum kinerja dapat mengacu pada hasil atau prestasi yang diperoleh dalam konteks pekerjaan atau kegiatan tertentu.

Menurut (Afandi, 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai orang dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja dapat menggambarkan sejauh mana tujuan atau standar yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Hal ini dapat disebut sebagai efektivitas perusahaan. Dalam hal ini, efektivitas dapat mencakup hasil yang dihasilkan dan sejauh mana hasil tersebut sesuai dengan harapan perusahaan.

B. Faktor / Indikator yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2016:260), (Dewi, 2019) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Yaitu, :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016:260). Hal

tersebut dapat digambarkan dari tingkat baik dan buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan suatu jumlah yang dihasilkan dalam istilah unit / siklus aktivitas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan (Robbins, 2016:260).

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang telah di nyatakan. Hal tersebut dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016:261)

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dapat dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016:261)

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi dari pekerjaannya tanpa menerima bantuan atau bimbingan dari pengawas (Robbins, 2016:261)

C. Fungsi pemberian Kinerja

Menurut Sutrisono (2016:66), menyatakan penilaian kinerja dapat di manfaatkan manajemen untuk :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien, melalui pe-motivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan. Contohnya seperti melakukan promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja.
4. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.2 Penelitian Relevant

Tabel II.1
Penelitian Relevant

PENELITIAN RELEVANT				
No	Nama	Judul	Hasil Penelitan	Persamaan Penelitian
1.	Kamal Rahmatullah sudharto P Hadi (2018)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja	a. Dalam uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t	a. Judul penelitian b. Variabel penelitian c. Hasil penelitian

	<p>Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Diponegoro</p> <p>(Rahmatullah & Hadi, 2018)</p>	<p>karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. MMC Metal Fabrication)</p>	<p>hitung sebesar (6,859 > t table (1,796),</p> <p>b. kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena memperoleh hasil t hitung sebesar (4,950 > t tabel (1,796)</p> <p>c. Dengan demilikan penulis menyimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh</p>	<p>(Pengaruh positif terhadap variabel Y)</p>
--	---	---	---	---

			positif terhadap kinerja karyawan	
2.	(Mustika Dahlia, 2022) Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang (Dahlia & Fadli, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. FYC Mega Solusi Tangerang Selatan.	a. Kompensasi memperoleh nilai T hitung > t table (4, 336 > 2,002) dan sig (0,000 < 0,05). b. Motivasi mendapatkan nilai t hitung > t table (3,397 > 2,002) dan sig (0,001 < 0,05) c. Kesimpulan dari hasil tersebut dinyatakan adanya pengaruh positif dari	a. Judul Penelitian. b. Variabel Penelitian c. Hasil Penelitian (Berpengaruh positif terhadap variabel Y)

			kedua variable tersebut terhadap kinerja.	
3.	Rahmat Siregar, 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah, Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan	a. Berdasarkan hasil uji T hitung; dapat disimpulkan bahwa motivasi memperoleh nilai t hitung ($2,928 > 1,70$) dan sig ($0,004 < 0,005$), b. Kompensasi memperoleh nilai t hitung ($4,591 > 1,70$) dengan nilai sig ($0,000 < 0,005$). c. Maka kedua variable	a. Judul penelitian b. Variabel penelitian c. Hasil penelitian (pengaruh postif terhadap variabel Y)(Dahlia & Fadli, 2022)

			tersebut berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan	
4.	Jandhika Hendrianto, 2015. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Petra Surabaya. (Hendrianto, 2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X	a. Berdasarkan hasil uji T Hitung ; dapat disimpulkan bahwa motivasi memperoleh nilai t hitung (4,139 > 1,985) dengan nilai sig 0,000. b. Kompensasi memperoleh hasil (5,115 > 1,985) dengan nilai sig 0,000 < 0,005. c. Hal tersebut	a. Judul Penelitian b. Variabel Penelitian c. Hasil penelitian (Berpengaruh positif terhadap kinerja Y)

			<p>menyatakan bahwa kedua variable tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)</p>	
5.	<p>Desfirtiady & Intan Pandini.</p> <p>Universitas Nasional Pasin Bandung, Indonesia.</p> <p>(Desfitriady & Pandini, 2023)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Didmax Berjangka Kota Bandung (Studi kasus pada bagian marketing)</p>	<p>a. Berdasarkan hasil uji T Hitung ; dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) mendapatkan nilai t hitung < t table (1,885 0,005</p> <p>b. uji T Kompensasi (X2)</p>	<p>a. Judul penelitian</p> <p>b. Variabel penelitian</p>

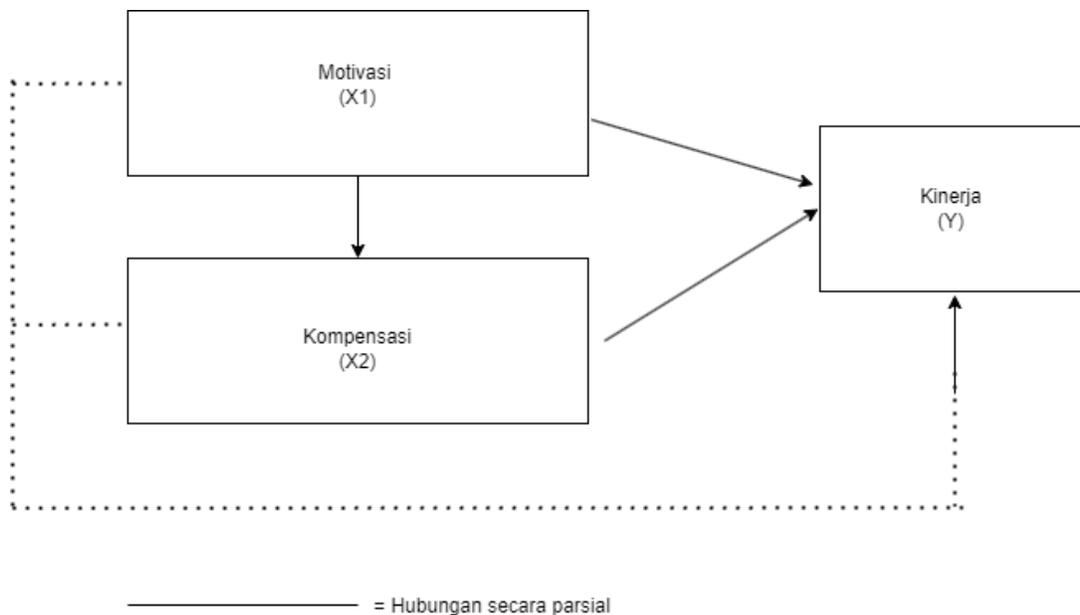
			<p>mendapatkan nilai t hitung > t table yaitu $5,676 > 2,009$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.</p> <p>c. Dapat disimpulkan bahwa X1 (Motivasi) tidak berpengaruh terhadap Y (Kinerja) sedangkan Kompensasi (X2) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)</p>	
--	--	--	---	--

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan suatu gambaran yang menunjukkan bagaimana variabel yang akan di teliti berhubungan satu sama lain. Kerangka berpikir ini membantu peneliti mulai dari tahap perumusan masalah hingga tahap kesimpulan

Gambar II.1

Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, bahwa penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (X) yaitu Motivasi dan Kompensasi serta variabel dependen (Y) adalah kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh Hipotesisnya sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Indoguna Utama

H_0 : H_0 ditolak H_1 diterima

H_2 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Indoguna Utama

H_0 : H_0 ditolak H_2 diterima

H_3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoguna Utama

H_0 : H_0 ditolak H_3 diterima



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan ini menjawab semua permasalahan penelitian yang memerlukan pengukuran yang terukur terhadap variable-variable dari objek yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2016) (Mardianti, 2021) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistic yang akurat berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan. Maka, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh motivasi dan kompensasi terhdap kinerja karyawan pada PT. Indoguna Utama.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono 2014:80).

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 65 orang karyawan PT. Indoguna Utama.

b. Sampel

Sugiyono (2014) mengartikan bahwa “sample merupakan sebagian dari pada populasi dalam penelitian”. Pengambilan sampel memiliki beberapa teknik, yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Adapun cara pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah Nonprobability sampling. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel ini menggunakan rumus yang telah ditetapkan oleh Slovin, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$- \mathbf{n} = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$- \mathbf{n} = \frac{85}{1+65(0,10)^2}$$

$$- \mathbf{n} = \frac{65}{1+65(0,01)}$$

$$- \mathbf{n} = \frac{65}{1+0,65} = \frac{65}{1,65} = 39,39393 > \text{dibulatkan menjadi } \mathbf{40}$$

3.3. Definisi Operasional Variabel

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel

Variable Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No Item
Motivasi Kerja (X1) Afandi (2018)	Kebutuhan Hidup	Saya termotivasi dalam bekerja di PT. Indoguna Utama untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup saya..	1
		Bekerja di PT. Indoguna Utama,dapat mencukupi kebutuhan keluarga saya dirumah.	2
	Kebutuhan masa depan	Saya merasa bahwa bekerja di PT. Indoguna Utama dapat memenuhi kebutuhan material (benda berwujud) diri saya.	3

		Memiliki cita-cita secara jelas (tercapainya apa yang diharapkan), dapat membuat karyawan termotivasi untuk selalu bekerja dengan kinerja yang baik.	4
	Kebutuhan Harga Diri	Memiliki keinginan untuk mengoptimalkan potensi diri, dapat menimbulkan semangat kerja yang baik bagi diri saya.	5
		Atasan saya selalu memberikan pujian , apabila saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	6
		Memiliki tujuan untuk	

	Kebutuhan Akan Prestasi	meningkatkan prestasi kerja (dengan harapan mendapatkan kenaikan gaji), dapat menimbulkan semangat kerja yang baik	7
		Pemberian penghargaan atas prestasi, dapat menimbulkan semangat kerja yang baik.	8
Kompensasi (X2) Simamora (2004:445),	Nominal Gaji / Upah	Nominal gaji yang diberikan selalu sesuai dengan ekspektasi. Hal tersebut dapat menjadi faktor pendorong bagi saya untuk selalu bekerja dengan menghasilkan kinerja yang baik.	9
		Gaji yang diberikan oleh	

		perusahaan, dapat menjamin kebutuhan hidup saya.	10
		Gaji yang diberikan oleh perusahaan, selalu diberikan secara tepat waktu	11
	Bonus	Nominal bonus yang diberikan oleh perusahaan, dapat menjadi faktor pendorong bagi saya dalam bekerja untuk selalu menghasilkan kinerja yang baik.	12
	Tunjangan	Saya merasa puas dengan nominal THR yang diberikan oleh perusahaan.	13
		Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang	14

		diberikan oleh perusahaan.	
	Fasilitas	Pemberian fasilitas kesehatan yang baik dan layak, dapat mendorong kemampuan saya dalam bekerja untuk selalu menghasilkan kinerja yang baik.	15
Kinerja (Y) Robbins (2016:260)	Kualitas Kerja	Memiliki motivasi kerja yang baik dan nominal pemberian kompensasi yang sudah sesuai dengan harapan saya, dapat menimbulkan kualitas kerja yang baik bagi diri saya.	16
	Kuantitas Kerja	Adanya motivasi kerja yang baik dan nominal pemberian kompensasi	17

		yang sudah sesuai dengan harapan saya, dapat meningkatkan siklus aktifitas pekerjaan saya.	
	Ketepatan Waktu	Adanya motivasi kerja yang baik dan nominal pemberian kompensasi yang sudah sesuai dengan harapan saya, dapat memaksimalkan pekerjaan saya supaya dapat selesai dengan tepat waktu..	18
		Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan,	19
	Efektifitas	Adanya motivasi kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai dapat menimbulkan efektifitas	20

		kerja yang baik bagi karyawan	
	Kemandirian	Adanya motivasi kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai. Dapat menimbulkan semangat dan kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.	21

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, saya menggunakan dua sumber data. Yaitu menggunakan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan sebuah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Data primer dapat diperoleh melalui wawancara dan kuisioner. Sugiyono, (2018:213) (Rusli, 2014). Dalam penelitian ini, saya selaku peneliti menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner yang akan diberikan kepada responden dan melakukan wawancara kepada pegawai PT. Indoguna Utama.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sebuah data yang dapat kita kumpulkan berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu. Misalnya seperti, jurnal, artikel, dan lainnya.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Apabila pertanyaan dan pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid.

Di dalam uji validitas ini, dapat menunjukkan seberapa nyata pengujian dapat mengukur hal yang seharusnya diukur. Pada uji validitas, terdapat beberapa kriteria penliannya :

- i Apabila nilai r hitung $>$ r table (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- ii Apabila nilai r hitung $<$ r table (pada taraf signifikasni 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016), uji realibilitas adalah menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Di dalam uji ini, dapat dikatakan sebagai proses evaluasi statistil yang dapat dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur atau instrument pengukuran konsisten dan stabil dalam menghasilkan hasil yang sama apabila di ulang dengan kondisi yang serupa.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Metode satu sampel Kolmogorov-Smirnov merupakan cara yang paling valid untuk melaksanakan uji ini. Menurut Singgih Santosa (2012) (Arif, 2019) jika nilai Signifikansi Probabilitas lebih besar dari 0,05, maka distribusi model regresi dianggap normal. Sebaliknya, jika nilai Signifikansi Probabilitas kurang dari 0,05, maka distribusi model regresi dianggap tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Multikolinearitas dalam model regresi dapat dideteksi jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau jika nilai variance inflation factor (VIF) lebih dari 10, yang menunjukkan adanya

multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai-nilai ini tidak terpenuhi, multikolinearitas tidak terdeteksi (Ghozali, 2005).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:87) (Muslim & Puspa, 2019) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varians dari variabel pengganggu antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

3.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Danang Sunyoto (2016:47), analisis regresi bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda, dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = b + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

B = Bilangan Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X1	=	Motivasi
X2	=	Kompensasi
E	=	Epsilon (Pengaruh faktor lain)

3.5.4. Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam penelitian kita dapat berpengaruh terhadap variabel dependennya. Hal tersebut dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapaun dasar pengambilan keputusannya :

- a. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel penelitian.

c. Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2014 : 96), uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila nilai sig F lebih kecil atau sama dengan nilai cronch bach alpha 0,05

3.5.5. Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R^2 digunakan untuk menguji kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, sedangkan sisanya diberikan untuk variabel yang terdeteksi. Dengan nilai antara 0 sampai dengan 1



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner untuk mendapatkan sebuah data yang akan diolah. Penelitian ini mengumpulkan perspektif atau pandangan dari karyawan PT. Indoguna Utama yang di pilih sebagai sampel. Kuesioner yang diberikan kepada 40 orang karyawan PT. Indoguna utama akan diuji dengan menggunakan software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)

4.4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT. indoguna utama didirikan pada tahun 1982 oleh Ibu Elizabeth Liman, seorang wanita kelahiran Makassar. PT. Indoguna Utama terletak di daerah Pondok Bambu, kota Jakarta Timur.

Perusahaan ini bergerak di bidang distribusi daging sapi impor berkualitas tinggi dari Australia. Pada tahun 1980 – 1990 an, perusahaan ini memperluas portofolio produknya dengan menambahkan berbagai produk makanan dan minuman premium lainnya, termasuk makanan laut, susu, dan bahan makanan impor lainnya.

Seiring berkembang nya jaman, perusahaan ini terus memperluas jaringan distribusi dan meningkatkan fasilitas penyimpanan serta meningkatkan jumlah transportasi untuk melakukan pengiriman barang. Tidak hanya itu,

PT. Indoguna utama juga mulai mengimpor lebih banyak produk makanan dan minuman dari berbagai Negara untuk memenuhi permintaan pasar yang semakin meningkat.

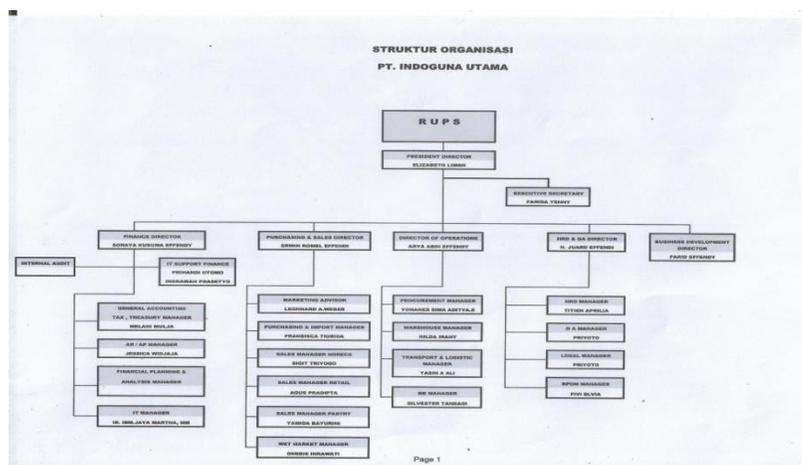
Di era digital ini, PT. Indoguna utama juga memperluas jangkauan pasarnya di bidang online melalui e-commerce dan kemitraan dengan platform online untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin beragam.

b. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan bangunan fungsi bagianbagian manajemen yang tersusun dari suatu kesatuan hubungan yang menunjukkan tingkatan fungsi, tugas, wewenang dan tanggung jawab. Dalam manajemen perusahaan. Adapun penerapan struktur organisasi pada PT. Indoguna Utama digambarkan sebagai berikut :

Gambar IV.1

Struktur Organisasi Perusahaan



c. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi :

- Menjadi perusahaan distributor makanan dan minuman premium terkemuka di Indonesia yang di kenal karena kualitas, inovasi, dan pelayanan yang unggul.

b. Misi :

- Menyediakan produk-produk makanan yang berkualitas tinggi yang memenuhi standar internasional.
- Membangun hubungan jangka panjang dengan pelanggan dan mitra bisnis.
- Meningkatkan nilai bagi para pemangku kepentingan melalui praktik bisnis yang berkelanjutan.

4.4.2. Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini sampel yang telah dipilih sebagai responden adalah berjumlah 40 orang karyawan PT. Indoguna Utama. Penentuan responden dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode slovin, yang dimana jumlah sampel / responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indoguna Utama sebanyak 40 Orang. Berikut data tabel yang penulis dapatkan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner di PT. Indoguna Utama. Berikut data tabel yang penulis dapatkan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner di PT. Indoguna Utama :

Tabel IV.1

Gambaran Umum Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	17 – 25 Tahun	7 Orang	17,5%
2	25 – 35 Tahun	20 Orang	50%
3	> 35 Tahun	13 Orang	13,25 %

Berdasarkan data jenis usia diatas, dapat disimpulkan bahwa kuesioner ini di isi paling banyak oleh karyawan yang berusia 25 – 35 Tahun (50%), dan yang paling sedikit mengisi adalah karyawan yang berusia 17-25 tahun (17,5%).

Tabel IV.2

Gambaran Responden Berdasarkan Divisi

No	Divisi	Jumlah	Presentase
1.	Admin	11	27,5 %
2.	Sales	6	15%
3.	IT	2	5%

4.	Purchasing	2	5%
5.	Gudang	3	7,5%
6.	Sales Online	4	10%
7.	Office Boy	3	7,5%
8.	Driver	3	7,5%
9.	Supply Chain	1	2,5%
10.	Store Crew	1	2,5%
11.	Kendaraan	1	2,5%
12.	Security	1	2,5%
13.	Staf Racking	1	2,5%
14.	Adm Retail	1	2,5%

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini paling banyak di isi oleh karyawan yang berada di divisi admin.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

Tabel IV.3

Hasil Uji Validitas

Vairabel	Indikator	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Kebutuhan	1	0,756		Valid
	Hidup	2	0,544		Valid

Motivasi (X1)	Kebutuhan	3	0,675	0,312	Valid
	Masa Depan	4	0,622		Valid
	Kebutuhan	5	0,495		Valid
	Harga Diri	6	0,550		Valid
	Kebutuhan	7	0,491		Valid
	Akan Prestasi	8	0,557		Valid
Kompensasi (X2)	Gaji / Upah	1	0,664	0,312	Valid
		2	0,722		Valid
		3	0,542		Valid
	Insentif	4	0,561		Valid
	Tunjangan	5	0,745		Valid
	Fasilitas	6	0,645		Valid
		7	0,723		Valid
Kinerja (Y)	Kualitas Kerja	1	0,711	0,312	Valid
		Kuantitas Kerja	2		0,579
	Ketepatan Waktu	3	0,527		Valid
		4	0,763		Valid
	Efektifitas Kerja	5	0,688		Valid
	Kemandirian	6	0,869		Valid

Berdasarkan hasil dari uji validitas diatas, diketahui r tabel yang digunakan adalah dengan N 40 dengan nilai signifikasni sebesar 5% yaitu 0,312. Teknik pengambilan keputusan di dalam uji validitas ini adalah ; Apabila nilai r hitung > r table (pada taraf signifikasni 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa, interprestasi setiap butir indikator pertanyaan pada setiap variabel di katakana valid, karena hasil nilai r hitung > (lebih besar) dari r tabel (0,312)

Tabel IV.4
Hasil uji validitas Motivasi (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X
X1.1	Pearson Correlation	1	.392 [*]	.665 ^{**}	.244	.212	.373 [*]	.327 [*]	.476 ^{**}	.756 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.012	.000	.129	.190	.018	.040	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.392 [*]	1	.290	.220	-.056	.200	.194	.299	.544 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.012		.069	.172	.731	.217	.232	.061	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.665 ^{**}	.290	1	.290	.252	.210	.458 ^{**}	.189	.675 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.069		.069	.117	.193	.003	.243	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.244	.220	.290	1	.417 ^{**}	.052	.369 [*]	.459 ^{**}	.622 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.129	.172	.069		.007	.751	.019	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.212	-.056	.252	.417 ^{**}	1	.180	.168	.106	.495 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.190	.731	.117	.007		.266	.300	.516	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.373 [*]	.200	.210	.052	.180	1	-.093	.053	.550 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.018	.217	.193	.751	.266		.567	.746	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.327 [*]	.194	.458 ^{**}	.369 [*]	.168	-.093	1	.378 [*]	.491 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.040	.232	.003	.019	.300	.567		.016	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.476 ^{**}	.299	.189	.459 ^{**}	.106	.053	.378 [*]	1	.557 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.061	.243	.003	.516	.746	.016		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Tabel IV.5

Hasil uji validitas Kompensasi (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.539**	.191	.324*	.377*	.230	.422**	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.237	.041	.016	.154	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.539**	1	.113	.297	.501**	.446**	.394*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.486	.063	.001	.004	.012	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.191	.113	1	.306	.247	.253	.214	.542**
	Sig. (2-tailed)	.237	.486		.055	.124	.115	.184	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.324*	.297	.306	1	.504**	.041	.376*	.561**
	Sig. (2-tailed)	.041	.063	.055		.001	.802	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.377*	.501**	.247	.504**	1	.356*	.634**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.124	.001		.024	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.230	.446**	.253	.041	.356*	1	.422**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.154	.004	.115	.802	.024		.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.422**	.394*	.214	.376*	.634**	.422**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.007	.012	.184	.017	.000	.007		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.664**	.722**	.542**	.561**	.745**	.645**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

IBM SPSS Statistic

Tabel IV. 6

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.495**	.346*	.459**	.306	.515**	.739**
	Sig. (2-tailed)		.001	.029	.003	.055	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.495**	1	.185	.300	.409**	.529**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.001		.252	.060	.009	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.346*	.185	1	.316*	.162	.375*	.580**
	Sig. (2-tailed)	.029	.252		.047	.317	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.459**	.300	.316*	1	.575**	.722**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.003	.060	.047		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.306	.409**	.162	.575**	1	.791**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.055	.009	.317	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.515**	.529**	.375*	.722**	.791**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.017	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.739**	.658**	.580**	.779**	.710**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

Tabel IV. 7

Tabel distribusi R Tabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

4.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel IV.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach`s Alpha	N of Items	Reliabilitas
1	0,690	8	Baik
2	0,763	7	Baik
3	0,803	6	Baik

Tabel IV. 9

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.690	.739	8

Tabel IV. 10

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.763	.785	7

Tabel IV. 11

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.803	.821	6

Berdasarkan data atas hasil uji reliabilitas diatas, diperoleh intrepretasinya adalah semua variabel dalam kategori baik atau reliable. Hal tersebut karena, data dapat dikatakan valid apabila nilai Cronbach`s alpha lebih besar dari pada 0,6 (Sugiyono, 2019)

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Tabel IV.12

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05118529
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.069
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, dapat diketahui nilai signifikansi nya adalah : $0,153 > 0,05$. Teknik pengambilan keputusan dalam metode ini adalah :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa, nilai sig $> 0,05$ maka dapat dikatakan nilai residual dalam uji normalitas ini berdistribusi secara normal.

4.3.2. Uji Auto Korelasi

Tabel IV. 13

Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.811	.800	1.079	1.667

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Syarat auto korelasi :

$$- \quad \mathbf{DU < DW < 4-DU}$$

- Diketahui $N = 40$ dan K (Variabel Independen) = 2
- Nilai $DL = 1.3908$
- Nilai $DU = 1.600$
- Nilai $4-DU = 2,2285$
- Kesimpulan :

Dilihat dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai durbin Watson adalah 1,667.

Nilai uD dan DL yang dilihat di tabel Durbin Watson adalah du dengan $K = 2$, K adalah jumlah variabel independen, dan n (banyaknya data) = 40.

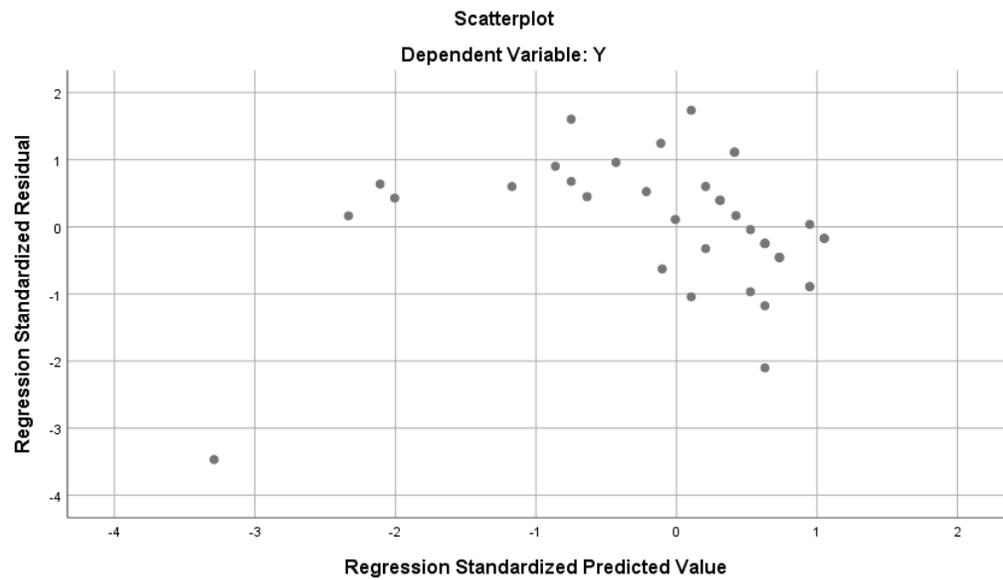
Maka dapat dilihat bahwa, $DU < DW < 4-DU$ ($1.6000 < 1.667 < 2,2285$)

maka dapat dikatakan data sudah lolos uji autokorelasi

4.3.3. Uji Heterosketasdisitas

Tabel IV. 14

Hasil Uji Heterosketadisitas



Penelitian ini menuntukan bahwa tidak terdapat gejala heterosketasdisitas. Seperti yang di tunjukan pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa jumlah titik-titik menyebar baik di atas maupun di bawah sumbu 0. Hal ini dapat di nyatakan lolos dalam uji heterosketasdisitas.

4.3.4. Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	X1	.565
	X2	.565

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, besaran tolerance dari variable bebas motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berada diatas $> 0,100$, dan besaran VIF dari kedua variabel bebas tersebut $< 10,00$.

Teknik pengambilan keputusan dalam metode ini adalah :

- Jika nilai tolerance $> 0,100$ dan VIF $< 10,00$ maka memiliki kesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- Jika nilai tolerance $< 0,100$ dan VIF $> 10,00$ maka memiliki tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan, bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas, karena besaran nilai tolerance lebih besar (>) dari 0,100, dan nilai VIF kurang dari (<) 10,00.

4.3.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV. 16

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.336	3.090		-1.080	.287
	X1	.225	.101	.197	2.232	.032
	X2	.702	.080	.771	8.752	.000

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil :

$$Y = -3.336 + 0,225 X_1 + 0,702 X_2$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasinya adalah (Afif, 2019):

- Nilai konstanta (a) bertanda negative (-3.336), artinya apabila motivasi (X1) dan kompensasi (X2) sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,225, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,702, artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya lebih besar terhadap kinerja karyawan.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji T (Parsial)



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-3.336	3.090		-1.080	.287
	X1	.225	.101	.197	2.232	.032
	X2	.702	.080	.771	8.752	.000

a. Dependent Variable: Y

Dengan menggunakan 40 sampel dengan nilai signifikansi 5% dan jumlah variabel adalah tiga dimana terdapat dua variabel independen (X1,X2) dan satu variabel dependen (Y). Maka didapatkan nilai $df : n - kdf = 40 - 3 = 37$, dengan nilai t_{tabel} 1,687.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 25, dapat diketahui nilai signifikansi Motivasi (X1) sebesar $0,032 < 0,05$, dan thitung

sebesar $2.232 >$ dari t_{tabel} $1,687$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima. Sehingga diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indoguna Utama.

Sedangkan untuk variabel kompensasi memiliki nilai sig. $0,00 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $8.752 >$ dari t_{tabel} $1,687$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_2 diterima sehingga diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indoguna Utama.

4.4.2. Uji F (Simultan)



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.467	2	92.734	81.437	.000 ^b
	Residual	42.133	37	1.139		
	Total	227.600	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis secara simultan diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 81.437 , dengan Signifikasni $F = 0,000$. F_{tabel} pada taraf nyata 5% dengan derajat bebas 2 . Hal ini bisa diartikan bahwa hipotesis (H_3) yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini di sebabkan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang dimana f_{tabel} sebesar 2,85 dan di dukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana syarat diterimanya hipotesis (H3) adalah nilai signifikansi $< 0,05$.

Hasil uji hipotesis secara simultan ini (Uji F), dapat menjawab tujuan penelitian yang telah penulis cantumkan diatas, yang dimana terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama.

4.5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV. 19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.805	1.067

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sesuai data hasil koefisin determinasi (R^2) model summary diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,815 yang dapat di interprestasikan sebagai nilai pengaruh kedua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompenassi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,815 atau 81,5%. Selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

4.6. Pembahasan Dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada gambar IV.8, dapat membuktikan bahwa Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama. Yang dimana pada hasil data tersebut diperoleh nilai Signifikansi Motivasi (X1) sebesar $0,032 < 0,05$, dan t_{hitung} sebesar $2,232 >$ dari t_{tabel} $1,687$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima. Sehingga diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indoguna Utama.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada Gambar IV.8 diatas, dapat diketahui variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $8,752$, dan nilai signifikasni $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki nilai sig. $0,00 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $8,752 >$ dari t_{tabel} $1,687$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_2 diterima sehingga diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indoguna Utama.

3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji hipotesis secara simultan (Uji F / Gambar IV.9) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $81,437$, dengan Signifikasni $F = 0,000$. Hal ini bisa diartikan bahwa hipotesis (H_3) yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan

kompensasi berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang dimana t_{tabel} sebesar 2,85 dan didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana syarat diterimanya hipotesis (H_3) adalah nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y).

4.7. Implikasi Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel motivasi (X_1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana berdasarkan perhitungan data pada Gambar IV.8, dapat diketahui nilai signifikansi Motivasi (X_1) sebesar $0,032 < 0,05$, dan t_{hitung} sebesar $2.232 >$ dari t_{tabel} $1,687$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel kompensasi (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS pada gambar IV.8, yang dimana variabel motivasi (X_2) memiliki nilai sig. $0,00 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $8.752 >$ dari t_{tabel} $1,687$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_2 diterima

3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi (X1), Kompensasi (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan berdasarkan hasil uji F pada gambar IV.9. Diperoleh nilai fhitung sebesar 81.437, dengan Signifikasni $F = 0,000$. Hal ini bisa diartikan bahwa hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa variabel Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi (X1), Kompensasi (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan berdasarkan hasil uji F pada gambar IV.9. Diperoleh nilai fhitung sebesar 81.437, dengan Signifikasni $F = 0,000$. Hal ini bisa diartikan bahwa hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa variabel

4.8. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di tempat kerja penulis, berikut adalah keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Dalam penelitian ini saya melakukan metode penyebaran kuesioner kepada karyawan lain mendapatkan data. Akses waktu saya terhadap responden sangat terbatas, yang dimana saya hanya memiliki waktu untuk melakukan penyebaran kuesioner ini diwaktu senggang / break time, agar saya tidak mengganggu aktifitas pekerjaan dari responden tersebut. Dari keterbatasan waktu itulah, yang membuat pengumpulan data dalam penelitian ini sedikit memerlukan banyak waktu.

2. Tenggat waktu yang diberikan secara terbatas, sehingga penulis masih beranggapan bahwa kurangnya pendalaman dan luasnya penelitian.
3. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner untuk mendapatkan data, sehingga jawaban responden tidak selalu sesuai dengan situasi yang sebenarnya terjadi



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis dapatkan, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Karakteristik motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji T yang dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja. Pada data diatas dapat diketahui thitung sebesar $2.232 >$ dari ttabel $1,687$ dan nilai sig. sebesar $0,032 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik dalam dirinya, maka mereka akan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Karakteristik Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji T yang dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pada data diatas diketahui bahwa kompensasi memiliki nilai thitung sebesar $8.752 >$ dari ttabel $1,687$, dan memiliki nilai sig. $0,00$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa thitung hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_2 diterima.
3. Karakteristik Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Terhadap kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai fhitung sebesar 81.437 , dengan Signifikasni $F = 0,000$. Hal tersebut dapat dikatakan signifikan karena

nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, yang dimana f_{tabel} sebesar 2,85 dan didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana syarat diterimanya hipotesis (H3) adalah nilai signifikansi $< 0,05$.

5.1. Saran

1. PT. Indoguna diharapkan dapat melakukan peningkatan motivasi melalui peningkatan atas prestasi kerja, apresiasi atas hasil kerja, dan pengakuan atas kinerja yang akan datang. Dengan begitu, karyawan akan merasa termotivasi dalam bekerjanya sehingga merasa bersemangat dalam bekerja.
2. PT. Indoguna Utama diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan faktor-faktor pemberian kompensasi. Hal tersebut terbukti, apabila karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan, kinerja yang akan mereka hasilkan akan baik.
3. Meskipun terdapat pengaruh signifikan dari kedua variabel motivasi (X1), kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), masih terdapat banyak subjek-subjek penelitian yang lebih spesifik untuk memperdalam penelitian ini. Contohnya seperti penilaian kinerja, disiplin kerja, dan masih banyak subjek-subjek penelitian lainnya yang tidak penulis cantumkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 104.
<https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.11>
- Arif, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2), 114–123. <https://doi.org/10.30650/jem.v13i2.1265>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221.
<https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya*, July, 1–23.
- Hendrianto, J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt X*, 3(2).
[https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/51448/1/RONI BINSAR TUA PASARIBU .pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/51448/1/RONI%20BINSAR%20TUA%20PASARIBU.pdf)

Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230>

Mardianti, E. (2021). Konsep desain penelitian. *EJournal Administrasi Bisnis*, 9–25.

Muslim, A. I., & Puspa, I. F. (2019). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Pertumbuhan Penjualan dan Ukuran Perusahaan terhadap Kebijakan Utang (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Otomotif dan Komponen yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017). *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 5(4), 1–17.

Nuraeni, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>

Prakoso, M. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN ART STUDIO JAKARTA PUSAT EFFECT OF JOB MOTIVATION AND COMPENSATION TO PERFORMANCE ART STUDIO PRINTING EMPLOYEES IN CENTRAL JAKARTA. In *Pengaruh Motivasi Kerja... (Medi Prakoso)*.

Rahmatullah, K., & Hadi, S. P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt.Mmc Metal Fabrication). *Jurnal*

Ilmu Administrasi Bisnis, 7(4), 292–299.

Rusli. (2014). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 25, 32–41.

Siregar, D., Sutandra, L., & Sulaiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–81.

<https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>





LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

i Biodata

Nim : 64200811
Nama : Muhammad Rizky Ramadhan
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 21 November 2001
Alamat : Jl. H Kamad Pondok Bambu Jakarta Timur

ii Pendidikan

- SD Negeri Pondok Bambu 11 Pagi (2008 – 2014)
- SMP Negeri 135 Jakarta (2014 – 2017)
- SMKS Pusaka 1 Jakarta (2017 – 2020)

iii Pengalaman

- Studi Independen Batch 4 (Gerakan Nasional Indonesia Merdeka / GNIK)
Human Resources Intern, periode Agustus – November 2022.
- PT. Jasamarga Jalanlayang Cikampek (JJC)
Human Resources Intern, periode November – Desember 2022
- PT. Dasa Karya Kreasi (Agency)
Admin & General Affair Intern, periode September – Desember 2023

Demikian daftar riwayat hidup ini yang telah saya buat dengan sebenar-benar nya.
Atas perhatian bapak / Ibu, saya ucapkan terima kasih.

UNIVERSITAS

Hormat Saya

Muhammad Rizky Ramadhan



SURAT PERNYATAAN RISET

PT. Indoguna Utama
Jl. Taruna No. 8 Pondok Bambu
Jakarta 13430 Indonesia
Phone : (62-21) 8610550
e-mail : sales@ptindoguna.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 472/SKET/IGU/VII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Titien Aprilia
NIP : J.0507.0212
Jabatan : HRD Manager
Satuan kerja : PT. Indoguna Utama

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Rizky Ramadhan
Nim : 64200811
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Kampus : Universitas Bina Sarana Informatika

Telah melakukan riset / penelitian di PT. Indoguna Utama, terhitung dari tanggal 27 May 2024 – 27 Juni 2024. Demikian surat keterangan riset ini dibuat, untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 27 Juni 2024
PT. INDOGUNA UTAMA



TITIEN APRILIA
HRD Manager

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN :
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INDOGUNA UTAMA

Assalamu'alaikum wr. wb., Kepada Responden Yang

Terhormat. Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana (S1), maka saya atas nama Muhammad Rizky Ramadhan, ingin mengadakan kuesioner penelitian terkait kinerja karyawan dengan judul "Pengaruh motivasi dan kompensai terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoguna Utama" Sehubungan dengan itu, saya membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan kemudian akan dijadikan sebagai bahan penelitian. Maka dari itu, saya berharap para responden bersedia untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan baik dan benar. Semua jawaban yang responden berikan akan terjamin kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini. Atas perhatian dan ketersediaan para responden dalam membantu dan berpartisipasi dalam penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Nama :

Usia :

Divisi :

Disini saya akan mengajukan beberapa pertanyaan dengan skala likret dibawah ini :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (Nt)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A.	Kebutuhan Hidup	5	4	3	2	1
1.	Saya termotivasi dalam bekerja di PT. Indoguna Utama untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup					

	saya..					
2.	Saya merasa bahwa bekerja di PT. Indoguna Utama, dapat mencukupi kebutuhan keluarga saya dirumah.					
B.	Kebutuhan Masa Depan					
3.	Saya merasa bahwa bekerja di PT. Indoguna Utama dapat memenuhi kebutuhan material (benda berwujud) diri saya.					
4.	Memiliki cita-cita secara jelas (tercapainya apa yang di harapkan), dapat menimbulkan semangat kerja yang baik bagi diri saya.					
C.	Kebutuhan Harga Diri					
5.	Memiliki keinginan untuk mengoptimalkan potensi diri, dapat menimbulkan semangat kerja yang baik bagi diri saya.					
6.	Atasan saya selalu memberikan pujian , apabila saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					
D.	Kebutuhan Akan Prestasi					
7.	Memiliki tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja (dengan harapan mendapatkan kenaikan gaji), dapat menimbulkan semangat kerja yang baik.					
8.	Pemberian penghargaan atas prestasi, dapat menimbulkan semangat kerja yang baik.					

Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A.	Gaji / Upah	5	4	3	2	1
9.	Nominal gaji yang diberikan selalu sesuai dengan ekspektasi. Hal tersebut dapat menjadi faktor pendorong bagi saya untuk selalu bekerja dengan menghasilkan kinerja yang baik.					
10.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan, dapat menjamin kebutuhan hidup saya.					
11.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan,					

	selalu diberikan secara tepat waktu					
B.	Insentif					
12.	Nominal bonus yang diberikan oleh perusahaan, dapat menjadi faktor pendorong bagi saya dalam bekerja, untuk selalu menghasilkan kinerja yang baik.					
C.	Tunjangan					
13.	Saya merasa puas dengan nominal THR yang diberikan oleh perusahaan.					
14.	Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan					
D.	Fasilitas					
15.	Pemberian fasilitas kesehatan yang baik dan layak, dapat mendorong kemampuan saya dalam bekerja, untuk selalu menghasilkan kinerja yang baik.					

Kinerja (Y)

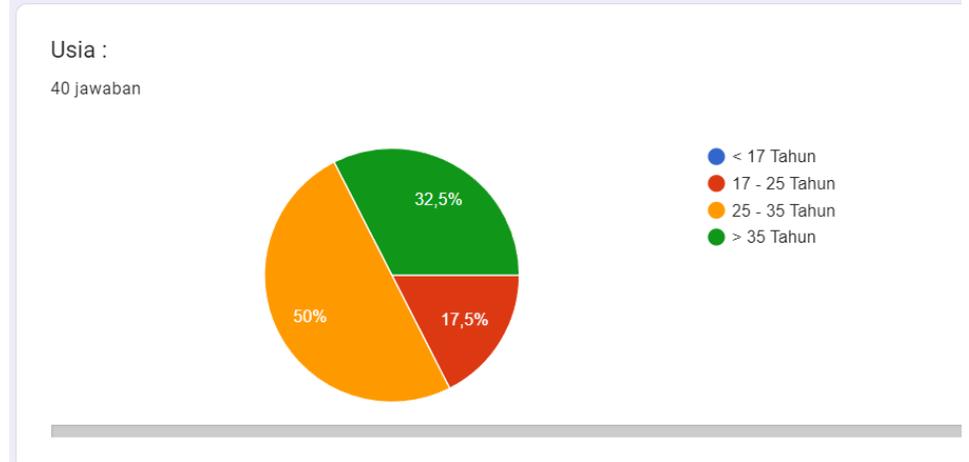
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A.	Kualitas Kerja	5	4	3	2	1
16.	Memiliki motivasi kerja yang baik, dan nominal pemberian kompensasi sudah sesuai dengan harapan saya. Dapat menimbulkan kualitas kerja yang baik.					
B.	Kuantitas Kerja					
17.	Adanya motivasi kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan saya, dapat meningkatkan siklus aktifitas pekerjaan karyawan.					
C.	Ketepatan Waktu					
18.	Adanya motivasi kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai, dapat memaksimalkan pekerjaan karyawan supaya dapat selesai dengan tepat waktu.					
19.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan,					
D.	Efektifitas					

20	Adanya motivasi kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai dapat menimbulkan efektifitas kerja yang baik bagi karyawan					
E.	Kemandirian					
21.	Adanya motivasi kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai, dapat menimbulkan semangat dan kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.					



Lampiran 2: Karakteristik Responden

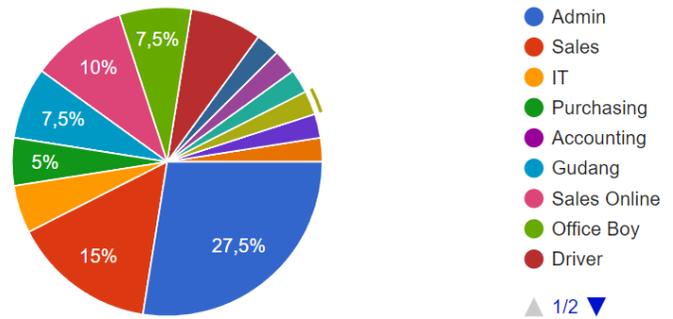
a. Karakteristik berdasarkan usia



b. Karakteristik responden berdasarkan divisi

Divisi :

40 jawaban



- Hasil Uji Validitas (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.539**	.191	.324*	.377*	.230	.422**	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.237	.041	.016	.154	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.539**	1	.113	.297	.501**	.446**	.394*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.486	.063	.001	.004	.012	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.191	.113	1	.306	.247	.253	.214	.542**
	Sig. (2-tailed)	.237	.486		.055	.124	.115	.184	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.324*	.297	.306	1	.504**	.041	.376*	.561**
	Sig. (2-tailed)	.041	.063	.055		.001	.802	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.377*	.501**	.247	.504**	1	.356*	.634**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.124	.001		.024	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.230	.446**	.253	.041	.356*	1	.422**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.154	.004	.115	.802	.024		.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.422**	.394*	.214	.376*	.634**	.422**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.007	.012	.184	.017	.000	.007		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.664**	.722**	.542**	.561**	.745**	.645**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

- Hasil Uji Validitas (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.495**	.346*	.459**	.306	.515**	.739**
	Sig. (2-tailed)		.001	.029	.003	.055	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.495**	1	.185	.300	.409**	.529**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.001		.252	.060	.009	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.346*	.185	1	.316*	.162	.375*	.580**
	Sig. (2-tailed)	.029	.252		.047	.317	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.459**	.300	.316*	1	.575**	.722**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.003	.060	.047		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.306	.409**	.162	.575**	1	.791**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.055	.009	.317	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.515**	.529**	.375*	.722**	.791**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.017	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.739**	.658**	.580**	.779**	.710**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

- Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.690	.739	8

- Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.763	.785	7

- Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.803	.821	6

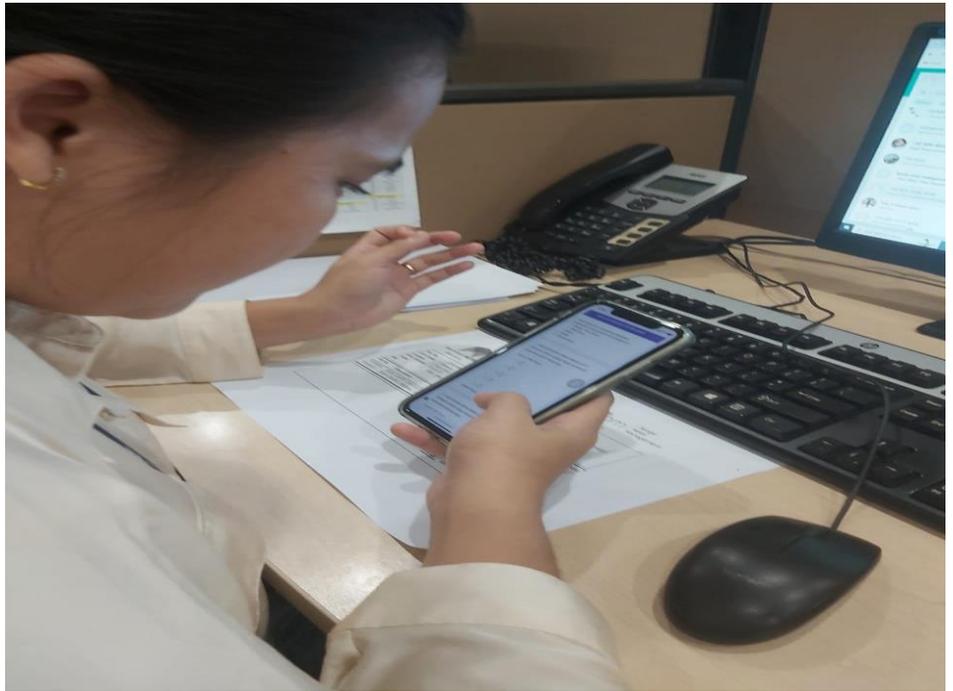
Lampiran 5: Dokumentasi

- Dokumentasi bersama HRD



- Bukti Pengisian kuesioner





Lampiran 6: Tabel R

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 7 : 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