

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
XIV (PERSERO) PABRIK GULA CAMMING
KABUPATEN BONE**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
XIV (PERSERO) PABRIK GULA CAMMING
KABUPATEN BONE**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

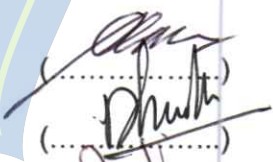
Skripsi atas Nama Asrul Sani, NIM 105720525215, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 133/05/A.4-II/XII/41/2019 tanggal 02 Jumadil Awal 1441 H / 28 Desember 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

02 Jumadil Awal 1441 H

Makassar,

28 Desember 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pegawai Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M. (Dekan Fak. Ekonomi Dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M. (WD 1 Fak. Ekonomi Dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. Mahmud Nuhung, MA. 
2. Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si 
3. Sitti Marhumi, S.E., M.M. 
4. M. Hidayat, S.E., M.M. 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M

NBM. 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asrul Sani

Stambuk : 105720525215

Program studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV
(Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah diujikan pada tanggal 03 Februari 2020.

Makassar, 03 Februari 2020

Yang membuat Pernyataan,



Asrul Sani

NIM : 105720525215

Diketahui oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ismail Rasulong, S.E.,M.M

NBM : 903078

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, S.E.,M.M

NBM : 1085576

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur penulis panjatkan akan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya. Merupakan nikmat tiada ternilai mana kala penulisan skripsi dengan judul : "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Berbagai upaya telah penulis lakukan demi menyelesaikan skripsi ini, tetapi dikarenakan keterbatasan penulis, maka penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila banyak kekurangan ditemukan dalam laporan skripsi ini. Selayaknya berbagai kreatifitas yang memerlukan inovasi ditiap waktunya, laporan skripsi ini juga membutuhkan pengembangan apabila sekiranya terdapat hal-hal baru untuk ditambahkan.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak. Dan dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. H. Abdul Rahman Rahim, S.E.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Muh. Nur Rasyid S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si., sebagai Dosen Pembimbing I yang selalu sabar membimbing dan membagi ilmu kepada penulis selama melaksanakan pembuatan laporan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M., sebagai Dosen Pembimbing II yang selalu sabar membimbing dan membagi ilmunya kepada penulis selama melaksanakan pembuatan laporan skripsi ini.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Segenap Pegawai dan Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Seluruh rekan mahasiswa/i Manajemen angkatan 2015 Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Semua pihak yang sudah membantu penulis yang pastinya tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberi manfaat dan tambahan ilmu kepada para pembaca. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi, Aamiin ya Rabbal'Aalamiin.

Billahi fisabilil Haq fastabiqul khaerat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, September 2019

Penulis
Asrul Sani

ABSTRAK

Asrul sani, 2019, **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone**. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh H. Andi Jam'an dan Sitti Nurbaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 400 orang karyawan Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone, dengan Sampel berjumlah 80 orang. Pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. dengan jenis metode *quota sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, dokumenter dan angket (kuesioner) dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil uji koefisien determinasi variabel X (Kompensasi dan Motivasi Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Dengan nilai koefisien determinasi yaitu Sebesar 0,342 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kuat dimana variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 34,2%.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Asrul sani, 2019, *Effect of Work Compensation and Motivation on Employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming, Bone Regency. Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by H. Andi Jam'an and Sitti Nurbaya.*

This study aims to determine the effect of work compensation and motivation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Camming Sugar Factory, Bone Regency. This type of research used in this study is quantitative. The population in this study were 400 employees of PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Camming Sugar Factory of Bone Regency, with a sample of 80 people. Sampling using nonprobability sampling. with the type of quota sampling method. Data collection techniques using the method of observation, documentary and questionnaire (questionnaire) with a Likert scale, each of which has been tested and has met the requirements of validity and reliability. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. The results of the coefficient of determination variable X (Compensation and Work Motivation) have a positive and significant effect on the variable Y (Employee Performance) at PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Camming Sugar Factory, Bone Regency. With a coefficient determination value of 0.342 which indicates that there is a strong influence where the variable X affects the Y variable by 34.2%.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

DAFTAR ISI

SAMPUL i

HALAMAN JUDUL..... ii

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii

HALAMAN PERSETUJUAN v

HALAMAN PENGESAHAN..... vi

HALAMAN SURAT PERNYATAAN..... vii

KATA PENGANTARviii

ABSTRAK ix

ABSTRACT x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR/BAGAN xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB 1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah..... 5

C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi.....	7
1. Pengertian Kompensasi.....	7
2. Jenis-jenis Kompensasi	12
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	12
4. Indikator Kompensasi	13
B. Motivasi Kerja.....	14
1. Pengertian motivasi kerja.....	14
2. Jenis-jenis Motivasi Kerja	16
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	17
4. Indikator Motivasi Kerja.....	19
C. Kinerja Karyawan	19
1. Pengertian Kinerja Karyawan	19
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	20
3. Penilaian Kinerja Karyawan	22
4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	22
5. Indikator Kinerja Karyawan	23
D. Tinjauan Empiris.....	23
E. Kerangka Pikir	25
F. Hipotesis.....	27

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian dan pendekatan.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
1.Lokasi Penelitian	28
2.Waktu Penelitian.....	28
C. Devinisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	28
1.Variabel Bebas	28
2.Variabel Terikat.....	29
3.Pengukuran Variabel	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
1.Populasi.....	30
2.Sampel penelitian	30
E. Metode Pengumpulan Data.....	31
1.Observasi	31
2.Kuesioner.....	31
3.Dokumentasi.....	31
F. Teknik Analisis Data	32
1.Uji Hipotesis.....	32
2.Uji Validitas.....	32
3.Uji Realibilitas	33
4.Regresi linear Berganda	33

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Nama Dan Sejarah Singkat Lembaga.....	34
B. Visi dan Misi Organisasi.....	35

C. Struktur Organisasi dan Job Description.....	36
D. Hasil Penelitian.....	46
E. Analisis Deskriptif Variabel.....	48
F. Uji Instrumen Penelitian	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Realibilitas	55
3. Uji Hipotesis.....	56
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
G. Pembahasan Penelitian.....	60
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	60
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	63
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	24
4.1 Karakteristik Responden Menurut Usia	46
4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	47
4.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	48
4.4 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian	49
4.5 Distribusi Frekuensi Item-Item Kompensasi (X1)	49
4.6 Distribusi Frekuensi Item-Item Motivasi Kerja (X2)	51
4.7 Distribusi Frekuensi Item-Item Kinerja Karyawan (Y)	52
4.8 Hasil Uji Validitas	54
4.9 Hasil Uji Realibilitas	56
4.10 Hasil Uji Determinasi	57
4.11 Hasil Parsial (Uji T)	58
4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	59

DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Nomor	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	26
4.1 Struktur Organisasi	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Penelitian Terdahulu
3. Tabulasi Kuesioner.....
4. Nilai r tabel
5. Distribusi Nilai t tabel
6. Uji Validitas
7. Uji Realibilitas.....
8. Uji Regresi Berganda dan Uji Parsial (Uji T)
9. Uji Determinasi (R).....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang berkualitas sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja berkualitas, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang berkualitas bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategi organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya

ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi/perusahaan, meningkatkan ketidakdisiplinan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai, meningkatnya ketidakpuasan dalam pekerjaan, rendahnya produktifitas kerja dan terlaksananya rencana-rencana strategis yang telah ditetapkan.

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.

Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktifitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik didalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Pabrik Gula Camming diketahui bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Berikut ini merupakan hasil pra survey yang dilakukan kepada 30 karyawan mengenai faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya faktor kompensasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja, setiap karyawan dari 30 responden tersebut memilih dua jawaban mengenai faktor-faktor yang harus mendapat perhatian lebih dari perusahaan tersebut untuk mendukung kinerja karyawan. Responden dalam pra survey hanya memilih dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pra survey tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah kompensasi kerja, yaitu sebesar 27% atau sebanyak 17 responden. Selanjutnya diikuti oleh faktor motivasi kerja sebesar 22% atau sebanyak 12 responden, faktor paling kecil yang mendukung kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara (Persero) Pabrik Gula Camming adalah

beban dan stress kerja yaitu sebesar 1,67% atau sebanyak 1 responden. Untuk mengetahui penyebab permasalahan yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Pabrik Gula Camming, observasi dilakukan dengan pengamatan dan wawancara. Berdasarkan wawancara terhadap 10 karyawan diindikasikan terjadi penurunan kinerja karyawan yang terjadi karena kurangnya kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan bagian gudang perusahaan, gaji para karyawan sudah UMR yaitu sekitar Rp. 1.500.000 untuk yang paling rendah, namun bagi karyawan dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan. Karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga membuat kinerja para menjadi menurun. Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja perusahaan adalah indikasi motivasi kerja. Setiap pimpinan maupun manajer dalam organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Minimnya motivasi di perusahaan tersebut menyebabkan lemahnya kualitas kerja pada perusahaan tersebut karena pimpinan atau menejer kurang memberikan pelatihan pada karyawan terutama bagian marketing office yang dimana mereka yang bertemu langsung kepada konsumen. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada staf HRD pada perusahaan tersebut, rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian

materil maupun inmaterial karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Atas dasar uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone”**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang di dapat melalui perkuliahan.
2. Bagi pihak perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat dijadikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan.
3. Bagi pihak akademisi merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi. Khususnya mengadakan penelitian Sumber Daya Manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi juga diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Akan tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

Kompensasi merupakan satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan walaupun bukan satu-satunya. Masalah kompensasi merupakan hal yang berkaitan dengan aspek kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu proses yang kompleks tetapi penting bagi karyawan manapun. Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya,

Kompensasi harus mempunyai dasar logika, rasional dan dapat dipertahankan karena menyangkut faktor emosional dari sudut pandang

seorang karyawan. Apabila karyawan memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka semangat dan kinerjanya akan menurun. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan maka kepuasan kerja, semangat dan kinerja karyawan pun akan meningkat. Karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar semangat perlu adanya pemicu salah satunya yaitu balas jasa yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan.

Hasibuan, (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produk yang dihasilkan. Di Jawa barat penguai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituainya.

Wilson Bangun, (2012:13) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang angkut barang merasa dihargai atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari satu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi

merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance* seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggungjawab atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil sedangkan untuk tenaga terampil biasanya digunakan pengertian gaji.

Menurut Nawawi (2011:314). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut segera terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak kedua adalah organisasi yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja di dalam sebuah organisasi. Dari sisi lain terlihat juga dalam pengertian

tersebut bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu harus relevan, sehingga merupakan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran tersebut, bukan kegiatan-kegiatan di luar upaya organisasi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pembayaran kompensasi tersebut ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan. Adapun tujuan dari pemberian kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

Menurut Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016:155). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Dalam hal ini dengan adanya sistem kompensasi yang baik dapat memacu setiap karyawan untuk dapat memaksimalkan kinerja dan memotivasi untuk selalu berkembang. Berdasarkan pengertian kompensasi yang dikutip dari

beberapa ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan atas hasil kerjanya sebagai imbalan balas jasa baik berupa finansial maupun non finansial.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Mondy dalam Afifah (2011-23) bentuk dari kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

- a. Financial compensation (kompensasi finansial) artinya kompensasi yang diterima dalam bentuk finansial seperti insentif, dan tunjangan-tunjangan yang meliputi upah, gaji, bonus, atau komisi.
- b. Non Financial Compensation (kompensasi tidak langsung) adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk non finansial, bukan berbentuk uang. Seperti Penghargaan atas kinerja, wewenang dan tanggung jawab.
- c. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Untuk mencapai keadilan dalam pemberian kompensasi maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan kompensasi yaitu:

- a. Pendidikan. Faktor latar belakang pendidikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi karena berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dijadikan sebagai tolak ukur pemberian kompensasi sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir.
- b. Pengalaman. Pengalaman merupakan keadaan yang didapat seseorang dengan melihat dan merasakan langsung pekerjaan yang dihadapi, sehingga seseorang menjadi tahu, mengerti dan memahami seluk beluk pekerjaannya. Pengalaman ini berupa pengetahuan dalam hal pekerjaan hal ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan

kompensasi. Sehingga dapat dilihat antara karyawan yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman.

- c. Tanggungan. Tanggungan merupakan beban yang harus dipikul oleh karyawan. Tanggungan ini dapat dijadikan penentuan kompensasi, penetapan tanggungan yang diberikan suatu perusahaan biasanya ditetapkan melalui kebijakan perusahaan tersebut.
- d. Keadaan Ekonomi. Berhubungan dengan biaya hidup, dimana penetapan kompensasi melalui penentuan batas minimal biaya hidup karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

d. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:357), yaitu:

- a. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:
 - 1) Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
 - 2) Bonus, adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya.

- 3) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

b. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi secara etimologis berasal dari bahasa Latin "*movere*" yang artinya bergerak. Maksudnya adalah melalui motivasi seseorang bergerak atau berpindah dari kondisi "tidak berminat" ke kondisi "berminat", atau dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang yang mengakibatkan perubahan minat dari tidak tertarik menjadi tertarik.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin

dicapai. Dengan demikian, maka motivasi mengajar guru adalah serangkaian daya penggerak yang ada pada guru yang menjadi menjadi sebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal mengajar yang dapat dilihat dari; 1) prestasi; 2) pengakuan; 3) pekerjaan itu sendiri, dan; 4) tanggung jawab.

Selain itu menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:68), motivasi merupakan "kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).Maka dalam hal ini karyawan yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi, sebaliknya jika karyawan yang bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Terdapat beberapa teori yang dikemukakan para ahli mengenai motivasi, salah satunya yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang sifatnya berbeda-beda mulai dari kebutuhan biologis pada tingkat paling bawah dan kebutuhan psikologis pada tingkatan teratas. Selanjutnya, Maslow (Hasibuan, 2013) membagi kebutuhan-kebutuhan tersebut ke dalam lima tingkatan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis: Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan diatasnya. Contoh: makanan, minuman, tempat tinggal, dll.
- b. Kebutuhan keselamatan: setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan.

- c. Kebutuhan sosial: setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. Dalam dunia kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.
- d. Kebutuhan penghargaan: setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dll.
- e. Aktualisasi diri: kebutuhan paling akhir yang terletak pada hirarki paling atas dan muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

Pemberian motivasi untuk karyawan, tidak hanya dapat diberikan dalam bentuk finansial, namun juga dapat berbentuk pemberian pelatihan. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan agar lebih kreatif dan inovatif untuk keberhasilan perusahaan.

2. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

- a. Motivasi positif (insentif positif) Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan

motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.

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

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

- a. Promosi. Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
- b. Prestasi Kerja Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
- c. Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing- masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

- d. **Penghargaan.** Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
- e. **Tanggung Jawab.** Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- f. **Pengakuan.** Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.
- g. **Keberhasilan dalam Bekerja.** Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan untuk berprestasi:

- 1) Target kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Resiko

b. Kebutuhan memperluas pergaulan

- 1) Komunikasi
- 2) Persahabatan

c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

- 1) Pemimpin
- 2) Duta perusahaan
- 3) Keteladanan

C. Kinerja karyawan

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013). Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan

tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Adapun pengertian motivasi kerja menurut T. Hani Handoko (2011:252) adalah "keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Sudarmi (2013:45-47) mendefinisikan "kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan" Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut:

- a. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
- b. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
- c. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- d. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- e. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
- f. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
- g. Motivasi: harus bisa menjawab pertanyaan "mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini"?

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan 9 pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.
- b. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Penilaian Kinerja karyawan

Penilaian kinerja dalam manajemen SDM memegang peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Menurut Dessler (2007) dalam Widodo (2015) penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Bacal (2012) dalam Wibowo (2016) penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

4. Manfaat Penilaian Kinerja karyawan

Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

5. Indikator Kinerja karyawan

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut Simamora (2004) dalam Ade (2014), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

D. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Tinjauan empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Dalam pandangan empiris, seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki sebuah kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris. Dalam arti lain, tinjauan empiris sama artinya dengan hasil dari suatu percobaan.

Adapun beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel dibawah ini.

5	Agiel Puji Damayanti	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (pdam)	Uji regresi linear berganda	kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (pdam)
---	----------------------	---	-----------------------------	---

E. Kerangka Pikir

Sumberdaya manusia seperti karyawan atau tenaga kerja sangat berperan dalam peningkatan kualitas dan produktivitas perusahaan, hal ini karena karyawan berperan sebagai faktor produksi yang mengelola dan menentukan pencapaian produksi yang akan dihasilkan. Suatu perusahaan atau badan usaha yang telah berjalan seperti PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu pemantauan kegiatan perusahaan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian eksternal yang baik dengan memperhatikan sistem monitoring dan sistem evaluasi hasil kerja secara rutin. Ketersediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya kompensasi dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan kerja diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi atau perusahaan dan melakukan tindakan yang diperlukan perusahaan. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian eksternal, pengendalian internal seperti tingkat motivasi karyawan juga perlu diperhatikan. Untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal maka dibutuhkan SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan motivasi

tinggi serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidupnya, dengan demikian tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya dapat tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan merupakan hasil yang dapat diukur pada saat pekerjaan tersebut diselesaikan melainkan hasil evaluasi dari suatu pekerjaan masa lalu dalam periode tertentu.

Berdasarkan keseluruhan kerangka pikir diatas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka pikir

F. Hipotesis

Penelitian berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone yang beralamat di Desa Pitumpidange, Kecamatan Libureng, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini akan dimulai pada bulan Juli-agustus 2019.

C. Devinisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab dari perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- X_1 =Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.
- X_2 =Motivasi kerja merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

- Y =Kinerja karyawan merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Pengukuran Variabel

Penelitian ini akan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Penggunaan angket di harapkan akan memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban karena alternatif jawaban telah tersedia, sehingga untuk menjawabnya hanya perlu waktu singkat. Pada setiap item soal disediakan 5 pilihan jawaban dengan skor nilai masing-masing sebagai berikut:

1.	Sangat tidak setuju (STS)	1
2.	Tidak setuju (TS)	2
3.	Kurang setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat setuju (SS)	5

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone sebanyak 400 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel diambil karena jumlah populasi yang terlalu besar sehingga sangat sulit jika peneliti mempelajarinya semua. Hal ini tentu saja terbatas pada tenaga, waktu dan biaya penelitian yang dikeluarkan. Oleh karena itu, maka sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 80 dari 400 populasi ditentukan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran Populasi

e = Standar kesalahan yang bisa ditolerir. e = 0,1 (10%)

$$n = \frac{400}{1 + 400 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{400}{5} = 80$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *non-probability* sampling. Teknik ini juga disebut dengan teknik *non random sampling*, yaitu pengambilan sampel penelitian secara random. Teknik sampling ini cocok dipilih untuk populasi yang bersifat infinit, artinya besaran anggota populasi belum atau tidak dapat ditentukan lebih dahulu. Pada teknik sampling ini, penentuan

sampel penelitian tanpa (kurang) atau tidak memberikan kemungkinan (probability) yang sama pada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel terpilih. Dengan demikian pada teknik sampling ini seharusnya alat analisis statistik tidak dapat dipergunakan atau tidak diperlukan untuk membantu penentuan sampel terpilih.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

adalah pengamatan atau peninjauan secara mendalam. Apabila dihubungkan dengan penelitian maka observasi dapat diartikan sebagai salah satu teknik pengumpulan data dengan meniadakan pengamatan secara langsung terhadap sesuatu baik benda, perilaku, maupun kondisi dari berbagai gejala yang di teliti. Observasi di lakukan dengan cara mendatangi lokasi penelitian yang terletak di kabupaten Bone tepatnya pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero), Pabrik Gula Camming, Kabupaten Bone.

2. Kuesioner

adalah teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/pernyataan kepada responden untuk di jawab agar memperoleh informasi yang di butuhkan.

3. Dokumentasi

yaitu dengan melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang di peroleh secara langsung dari PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero), Pabrik Gula Camming, Kabupaten

Bone, seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Hipotesis

a. koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Menurut Ghazali (2016: 95), nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen

b. Uji Parsial (Uji t)

bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghazali (2016: 99) adalah jika $p \text{ valid} < 0,05$ maka H_a diterima. Sebaliknya, jika $p \text{ valid} \geq 0,05$ maka H_a ditolak.

2. Uji validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat di nilai dari nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r -tabel yang di peroleh melalui Df (*Degree Of Freedom*). Untuk menguji valid tidaknya

pertanyaan dapat di lakukan melalui program komputer *Excel Statistic Analisis & SPSS 22*.

3. Uji Reliabilitas

merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan di susun dalam suatu bentuk kuesioner.

Alat ukur yang akan di gunakan adalah cronbach alpha melalui program komputer excel statistic analysis & spss 22. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60

4. Regresi Linear Berganda

Untuk regresi berganda, variabel penelitian terdiri dari lebih dari dua variabel penelitian dengan catatan bahwa variabel independen lebih dari satu dan variabel dependen hanya satu. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

PTP XX (Persero) bekerja sama dengan PT. Tanindo Jakarta dan Victorias Milling Company, inc, Philippines, melakukan studi kelayakan Proyek Gula Camming Sulawesi Selatan. Penguasaan lahan bukan merupakan problem setelah Bupati KDH Tk.II Bone mengeluarkan SK No 84/DnY/Kpts/V/1981 tertanggal 18 Mei 1981 yang memutuskan alokasi untuk perkebunan tebu seluas 9.000 Hektar. Setelah disurvei hanya 7.200 Hektar yang layak ditanamai tebu sisanya dapat digunakan sebagai pemukiman penduduk, infrastruktur, kompleks pabrik dan lain sebagainya.

Pabrik Gula Camming secara resmi dibangun dengan ditandai keluarnya SK Mentan No. 668/Kpta/org/1981 tanggal 11 Agustus 1981 yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan gula dalam negeri. Untuk mencapainya maka PTP XX (Persero) selaku pengemban SK melakukan penanaman tebu di wilayah Camming.

Pada awal tahun 1985 PTP XX (Persero) bekerja sama dengan The Triveni E.W India melakukan pembangunan Pabrik Gula berkapasitas 3000 TCD dan pada tanggal 2 Agustus 1986 dilakukan giling perdana Pabrik Gula Camming.

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 5 thn 1991 dan SK Menteri Keuangan RI No. 950/KMK-013/1991 dan No. 951/KMK-013/1991. Dibentuk PTP XXXII (Persero) yang berkedudukan di Ujung Pandang untuk mengelola Pabrik-Pabrik Gula di Sulawesi Selatan, yang terdiri Pabrik Gula Bone, Pabrik Gula Takalar dan Pabrik Gula Camming.

Berdasarkan SK Menteri Pertanian RI No. 361/KPTS/07.210/5/1994 tanggal 9 Mei 1994 dilakukan Restrukturisasi BUMN sector Pertanian. Kemudian PTP XXXII (Persero) merupakan Badan Usaha Group Sulawesi-Maluku-NTT-Irian yang terdiri dari 3 kelompok usaha di Kawasan Timur Indonesia yaitu: PTP XXXII (Persero), PTP XXVIII (Persero) & Bina Mulya Ternak.

Pada tanggal 11 Maret 1996 dibentuk PTP Nusantara XIV (Persero) dengan Akta Notaris Harun Kamil SH No. 47 tanggal 11 maret 1996 yang didasari Surat Keputusan:

1. Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 1996 tanggal 4 Februari 1996
2. Menteri Keuangan RI No. 173/KMK.016/1996 tanggal 11 Maret 1996
3. Menteri Pertanian RI No. 334/Kpts/KP.510/94 tanggal 3 Mei 1994

Hingga saat ini Pabrik Gula Camming merupakan salah satu unit produksi PTP Nusantara XIV (Persero).

B. Visi dan Misi Organisasi

A. Visi

Menjadi unit bisnis yang sehat, tangguh dan terkemuka yang berwawasan lingkungan serta memberikan kontribusi keuntungan bagi perusahaan dan bermanfaat bagi stakeholder.

B. Misi

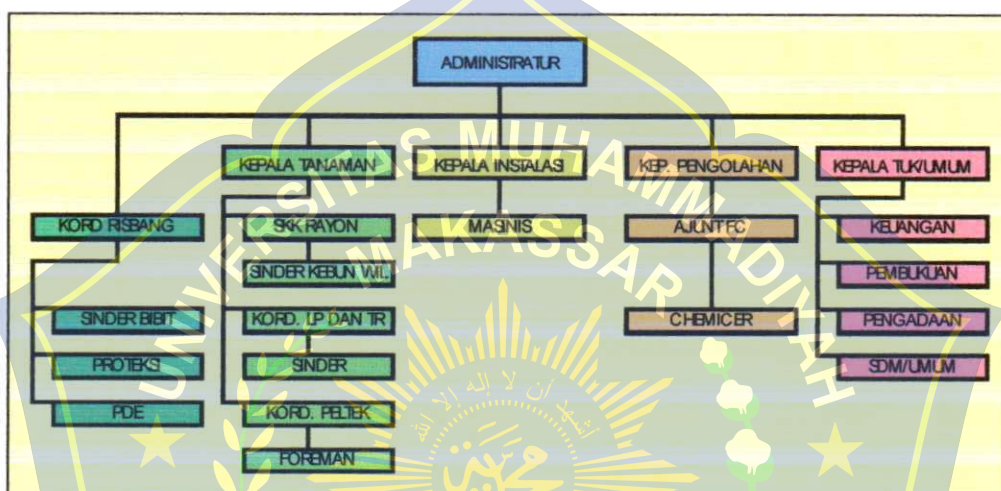
- a) Berkomitmen menghasilkan produk berbasis bahan baku tebu yang berdaya saing tinggi untuk pasar domestik dan internasional dan berwawasan lingkungan.
- b) Berkomitmen menjaga pertumbuhan dan kelangsungan usaha melalui optimalisasi dan efisiensi disegala bidang.

- c) Mendedikasikan diri untuk selalu meningkatkan nilai-nilai perusahaan bagi kepuasan stakeholder melalui kepemimpinan, inovasi dan kerjasama team serta organisasi yang profesional.

C. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



2. Job Description

A. Description Kepala Bagian AK & U

1) Tugas pokok

Membantu administratur dalam melaksanakan tugas/kegiatan dibagian administrasi keuangan dan Umum sesuai dengan ketentuan/prosedur yang telah ditetapkan oleh kantor Direksi.

2) Uraian Tugas

- 1) Memonitoring dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas bagian AK & U tentang:
 - a) Perencanaan dan dan pengawasan keuangan

- b) Akuntansi
 - c) Sekretariat dan umum
 - d) Sumber Daya Manusia (SDM) dan hubungan Industri (HI)
 - e) Mengelola keuangan perusahaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku,
- 2) Memonitoring dan bertanggung jawab untuk menyiapkan data Fakta yang diperlukan sebagai laporan berkaitan dengan kegiatan perusahaan kepada Direksi dan atau instansi lain serta pihak lain yang memerlukan.
- 3) Memonitoring dan bertanggung jawab terhadap administrasi persediaan bahan/barang gudang baik gudang material maupun gudang hasil produksi.
- 4) Memonitoring dan bertanggung jawab terhadap asset perusahaan
- 5) Memonitoring dan bertanggung jawab terhadap penyelesaian laporan hasil pemeriksaan SPI/BPKP
- 3) Tugas Tambahan
- 1) Melaksanakan Analisa Keuangan untuk membantu Administratur dalam mengambil keputusan.
 - 2) Pembinaan lingkungan baik ekster maupun intern.
- 4) Wewenang
- 1) Mengatur semua kegiatan bagian AK & U sesuai prosedur/ketentuan yang berlaku.

2) Melaksanakan penilaian karyawan strata III-IV bagian AK & U.

3) Melaksanakan koordinasi antar bagian dan atau instansi/pihak lain demi kelancaran tugas.

5) Tanggung Jawab

Bertanggung jawab Kepada Administratur.

B. Discription Perencanaan/Pengawasan

1. Tugas Pokok

Membantu Kabag AK & U dalam tugas dibagian perencanaan & Pengawasan sesuai dengan ketentuan dari kantor Direksi.

2. Uraian Tugas

Koordinator dan bertanggung terhadap :

- a) Pembuatan dan penyelesaian RKAP
- b) Pembuatan dan penyelesaian PMK
- c) Pembuatan dan penyelesaian Prognosa/Pasut
- d) Pembuatan dan pelaporan modal kerja
- e) Pembuatan dan pelaporan Realisasi modal kerja.
- f) Pembuatan dan pelaporan Manajemen
- g) Pembuatan dan pelaporan Realisasi pembelian Lokal.
- h) Pembuatan dan pelaporan sisa kas /Bank
- i) Penandatanganan bukti pemasukan /pengeluaran kas/Bank
- j) Pengawasan dan pelayanan Gudang
- k) Penerimaan dan pengeluaran kas /Bank beserta pendukungnya.
- l) Kebenaran /kelayakan buku keluar masuknya Kas/Bank.

m) Pengeluaran ampas awur/bal dan tetes.

n) Mengkoordinir penyelesaian laporan hasil pemeriksaan.

3. Tugas Tambahan

1) Pembuatan dan evaluasi keuangan

2) Pembuatan dan Evaluasi Laporan persediaan bahan/barang perlengkapan.

3) Pembuatan Prognosa/Pusat.

4. Wewenang

1) Mengatur Tugas dan Tanggung Jawab dibagian perencanaan dan pengawasan.

2) Mengatur Tugas dan Tanggung Jawab pekerjaan dibagian Gudang Magasine dan Gudang Distribusi.

3) Mengatur Tugas dan Tanggung jawab atas aktivitas masuk /keluarnya uang.

4) Melaksanakan penilaian Karyawan strata I-II bagian perencanaan dan pengawasan.

5. Tanggung Jawab

Bertanggung jawab kepada kabag AK & U

C. Description Akuntansi (asisten I Akuntansi /III D

a) Tugas Pokok

Mengkoordinir Tugas – tugas di bidang akuntansi / pembukuaan.

b) Uraian Tugas

1) Penyusunan dan pembuatan Kartu buku Besar + Hutang/Piutang.

2) Penyusunan dan pembuatan Persediaan bahan barang.

- 3) Penyusunan dan pembuatan Pembuatan daftar aset
 - 4) Penyusunan dan pembuatan Laporan Pajak.
 - 5) Penyusunan dan pembuatan Neraca bulanan Triwulan dan penutup.
 - 6) Pembuatan laporan investor.
 - 7) Pembuatan laporan penerimaan Bahan barang SP Direksi.
 - 8) Pembuatan Laporan PB.34 dan PB.35.
 - 9) Tugas –tugas TU.Hasil.
 - 10) Kelengkapan dokumen pendukung bukti kas /Bank.
 - 11) Meneliti kebenaran perkiraan bukti Kas/Bank dan Jurnal Memonal
 - 12) Administrasi penjualan ampas.
 - 13) Administrasi penuaian tetes.
 - 14) Administrasi stock opname bahan/barang perlengkapan dan hasil produksi.
 - 15) Pencocokan rekening Koran kantor Direksi PG sesaudara dan Rumah Sakit.
- c) Tugas Tambahan
- Mengkoordinir tugas-tugas administrasi PUKK dan membantu penyusunan RKAP
- d) Wewenang
- 1) Menolak dokumen yang dianggap belum sah atau memenuhi syarat pembukuan.
 - 2) Melaksanakan penilaian karyawan strata I-II bagian Akuntansi/Pembukuan.
- e) Tanggung Jawab

Bertanggung jawab kepada kabag AK & U.

D. Asisten Muda I Akuntansi / II D

a. Tugas Pokok

Membantu tugas-tugas asisten I akuntansi baik secara teknis maupun manajerial.

b. Uraian Tugas

- 1) Membuka RK Harian PG/KD
- 2) Memeriksa jurnal Memorial kas /Bank dan jurnal koreksi.
- 3) Menyusun laporan penerimaan bahan/barang ex.SP Direksi
- 4) Pengarsipan penyusunan Neraca bulanan, Tahunan dan penutup.

c. Tugas Tambahan

Membantu penyusunan RKAP

d. Wewenang

- 1) Melakukan koordinasi dengan bagian terkait didalam pengumpulan data agar penyusunan Neraca dapat tepat waktu.
- 2) Melakukan koordinasi dengan petugas lain yang terkait dalam rangka pencocokan rekening Koran.

e. Tanggung Jawab

Bertanggung jawab kepada Asisten I Akuntansi.

E. Juru Tulis Pembukuan

a. Tugas Pokok

Membuat jurnal penerimaan/pengeluaran barang dan membuku dokumen administrasi kedalam buku besar.

b. Uraian Tugas

- 1) Memberi harga dan nomor perkiraan pada bon Gudang.
 - 2) Membuat LHG SP. Kantor Direksi, Lokal dan gula .
 - 3) Memeriksa jurnal Jurnal pemakaian bahan/barang.
 - 4) Menyusun daftar inventori.
 - 5) Pengiriman daftar inventori ke kantor Direksi melalui FTP/email.
 - 6) Menyusun Laporan stock opname bahan/barang perlengkapan dan hasil produksi.
 - 7) Menyusun laporan pajak dan dilaporkan ke kantor Direksi dan kantor Pelayanan Pajak.
 - 8) Membayar pajak ke kantor pelayanan Pajak.
- c. Tugas Tambahan
- Menghimpun faktur pajak dan SP
- d. Wewenang
- Memeriksa dan mengoreksi perkiraan, nomor kode ring barang pada bon gudang, buku kas/Bank serta dokumen maupun data yang diterima dan melaporkan keatasan langsung.
- e. Tanggung Jawab

Bertanggung Jawab kepada asisten muda Akuntansi.

F. Juru Tulis Pembukuan

a. Tugas Pokok

Membantu tugas-tugas Asisten Muda Akuntansi

b. Uraian Tugas

- 1) Memeriksa lembar periksa Kas /Bank dan memorial.

2) Input data hasil Stock Opname Barang gudang dan gula.

c. Tugas Tambahan

- 1) Memberi nomor kode asset
- 2) Pengambilan rekening Koran Bank
- 3) Pengambilan dan pengiriman surat keninstansi lain.

d. Wewenang

Menyimpan dan mengamankan arsip-arsip bidang akuntansi/pembukuan

e. Tanggung Jawab

Bertanggung jawab kepada Asisten Akuntansi

G. Asisten Muda II Timbangan Tebu/II C

a. Tugas Pokok

Pengawas timbangan

b. Uraian Tugas

Pengawas timbangan

c. Tugas Tambahan

Membantu tugas-tugas dibidang Akuntansi / Pembukuan (LMG)

d. Wewenang

Sebagai pengawas timbangan

e. Tanggung Jawab

Bertanggung jawab kepada asisten Muda Akuntansi & Kabag.

AK & U.

H. Juru Tulis/ I D

a. Tugas Pokok

Membantu tugas-tugas pengawas timbangan

b. Uraian Tugas

- 1) Mencatat data-data yang ditimbang
- 2) Menyiapkan dan menyelesaikan laporan harian timbangan tebu, tetes, dan barang-barang lain kepada PG.

c. Wewenang

Melaporkan kepada yang berwenang bila ada alat-alat timbangan yang rusak.

d. Tanggung Jawab

Bertanggung jawab kepada Asisten Muda II Timbangan Tebu.

I. Job Discription Sekum (Asisten Sekum-III C)

a. Tugas Pokok

Mengkoordinir tugas-tugas dibidang Sekum

b. Uraian Tugas

- 1) Menyeleksi dan mengkoreksi surat-surat masuk dan keluar
- 2) Menyeleksi permintaan barang dan jasa dengan persetujuan PMK bulanan
- 3) Bertanggung jawab pada setiap pengiriman dan penerimaan berita radio
- 4) Bertanggung jawab kepada setiap penerimaan tamu mess
- 5) Pembayaran pajak air bawah tanah.
- 6) Pembayaran pajak pada air injeksi
- 7) Pembayaran air permukaan.
- 8) Administrasi dan pembayaran Perpajakan /PBB
- 9) Penyimpanan arsip surat-surat masuk dan keluar
- 10) Melaksanakan pemantauan assets tanah perusahaan
- 11) Penyelesaian Asuransi kendaraan.

12) Pengadaan bahan/barang perlengkapan.

c. Tugas Tambahan

Mengkoordinir Pemakaian kendaraan umum

d. Wewenang

Pengawasan dan pengecekan tugas-tugas diSekum.

e. Tanggung Jawab

Bertanggung jawab Kepada Kabag.AK & U

J. Asisten Muda Sekum/ II C

a. Tugas Pokok

Bertanggung jawab Kepada Kabag.AK & U

b. Uraian Tugas

- 1) Permintaan disposisi/penandatanganan surat-surat.
- 2) Pemberian nomor surat
- 3) Pemberian stempel surat.
- 4) Pendistribusian surat masuk dan keluar.
- 5) Pengarsipan surat/Dokumen lain.
- 6) Pengetikan surat Tugas
- 7) Pengetikan Laporan lain.

c. Tugas Tambahan

- 1) Membantu pengetikan konsep surat
- 2) Pengisian data giling harian

d. Wewenang

Melakukan pengawasan dan melakukan tugas-tugas managerial dibidang Sekum.

e. Tanggung Jawab

Bertanggung jawab kepada Asisten Sekum.

D. Hasil Penelitian

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari usia, jenis kelamin, dan pendidikan lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

a. Usia responden

Sebagaimana penetapan karakteristik responden, maka peneliti menyajikan karakteristik ini dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Usia

NO	Usia responden	Frekuensi responden	Persentase %
1	21 - 29 tahun	24	30%
2	30 - 39 tahun	32	40%
3	40 - 49 tahun	14	17,5%
4	50 tahun	10	12,5%
	Jumlah	80 responden	100%

Sumber data PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula

Camming, tahun 2019

Berdasarkan uraian tabel di atas maka di peroleh hasil dari karakteristik responden dari segi umur yakni; responden yang berumur 21 – 29 tahun. Merupakan responden berada di angka 24 responden (30%),

sedang responden yang berumur 30 – 39 tahun berada di angka 32 responden (40%), serta responden yang berumur 40 – 49 tahun berada di angka 14 responden (17,5%), dan responden yang berumur 50 ke atas berada di angka 10 responden (12,5%).

b. Jenis kelamin responden

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu kelompok pria dan wanita, dan agar lebih jelasnya maka di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin responden	Frekuensi responden	Persentase %
1	Pria	56	70%
2	Wanita	24	30%
	Jumlah responden	80 responden	100%

Sumber data PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Camming, tahun 2019

Berdasarkan data di atas maka dapat dideskripsikan bahwa karakteristik responden jenis kelamin Pria mendominasi pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming, yang mana jenis kelamin wanita berada pada 24 responden (30%), sedang jenis kelamin pria berada di angka 56 responden (70%) atau berada pada posisi diatas dari jenis kelamin wanita.

c. Pendidikan

Karakteristik responden dari segi pendidikan akan menggambarkan latar belakang dari responden, sehingga dalam kegiatan ini dapat di klarifikasikan sesuaikan dengan tingkat pendidikan responden yakni; SMA, D3, SI, S2 dan S3. Maka dari itu pengelompokkan karakteristik ini dapat di lihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi responden	Persentase %
1	SMA	15	18,75%
2	Akademik (D3)	9	11,25%
3	S1	45	56,25%
4	S2	11	13,75%
	Jumlah	80 responden	100%

Sumber data PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula

Camming, tahun 2019

Secara seksama, data diatas dapat dianalisa dimana karakteristik responden ditingkat pendidikan sarjana mendominasi di mana tingkat pendidikan ini berada pada angka 45 responden (56,25%), sedang dari tingkat pendidikan yang lain hanya tidak mencapai angka lebih dari angka 30%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden tingkat pendidikan sarjana lebih mendominasi pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming.

E. Analisis Deskriptif Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini masing-masing terdiri dari variable bebas (X1 dan X2) dan terikat (Y). Guna mengungkap hasil penelitian berdasarkan variabel yang diperhatikan, maka penulis akan menggambarkan data-data hasil penelitian untuk tiap indikator dari variabel Kompensasi, variabel kondisi Motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu: variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian adalah sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Varabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	$0 < NS \leq 1$	Berada pada kategori sangat tidak baik
2	$1 < NS \leq 2$	Berada pada kategori tidak baik
3	$2 < NS \leq 3$	Berada pada kategori tengah-tengah
4	$3 < NS \leq 4$	Berada pada kategori baik
5	$4 < NS \leq 5$	Berada pada kategori sangat baik

Sumber: Arikunto 1998

Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan diuraikan berikut ini:

1. Variabel Kompensasi

Data variabel kompensasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 6 indikator dengan 7 item pertanyaan, setelah diuji validitas dan reliabilitasnya ketujuh item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item dari variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Item-Item Kompensasi (X1)

Item perny	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
X1.1	-	-	-	-	3	3,75	45	56,25	32	40	4,36
X1.2	-	-	-	-	2	2,5	27	33,75	51	63,75	4,61

X1.3	-	-	-	-	2	2,5	43	53,75	35	43,75	4,41
X1.4	-	-	-	-	1	1,25	46	57,5	33	41,25	4,4
X1.5	-	-	-	-	2	2,5	36	45	42	52,5	4,5
X1.6	-	-	-	-	-	-	10	12,5	70	87,5	4,87
X1.7	-	-	-	-	-	-	51	63,75	29	36,25	4,36
Mean Variabel:4,50											

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 80 responden yang diteliti secara umum persepsi karyawan tentang kompensasi berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4,50. Hal ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone berkategori sangat baik dengan indikator yaitu gaji, bonus, insentif, asuransi, tunjangan dan uang pensiun.

2. Variabel Motivasi Kerja

Data variabel motivasi kerja diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 3 indikator dengan 7 item pertanyaan, setelah diuji validitas dan reliabilitasnya ketujuh item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item dari variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item-Item Motivasi Kerja (X2)

Item perny	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
X2.1	-	-	-	-	-	-	28	35	52	65	4,65
X2.2	-	-	-	-	2	2,5	17	21,25	61	76,25	4,73
X2.3	-	-	-	-	-	-	40	50	40	50	4,5
X2.4	-	-	-	-	-	-	34	42,5	46	57,5	4,57
X2.5	-	-	-	-	1	1,25	55	68,75	24	30	4,28
X2.6	-	-	-	-	-	-	59	73,75	21	26,25	4,26
X2.7	-	-	-	-	-	-	54	67,5	26	32,5	4,32
Mean Variabel:4,47											

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 80 responden yang diteliti secara umum persepsi karyawan tentang kompensasi berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4,47. Hal ini dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone berkategori sangat baik dengan indikator yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Data variabel kinerja karyawan diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 3 indikator dengan 7 item pertanyaan, setelah diuji validitas dan reliabilitasnya ketujuh item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item dari variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item-Item Kinerja Karyawan (Y)

Item perny	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
Y.1	-	-	-	-	-	-	62	77,5	18	22,5	4,22
Y.2	-	-	-	-	-	-	54	67,5	26	32,5	4,32
Y.3	-	-	-	-	-	-	11	13,75	69	86,25	4,86
Y.4	-	-	-	-	-	-	32	40	48	60	4,6
Y.5	-	-	-	-	-	-	7	8,75	73	91,25	4,91
Y.6	-	-	-	-	-	-	18	22,5	62	77,5	4,77
Y.7	-	-	-	-	-	-	24	30	56	70	4,7
Mean Variabel:4,62											

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 80 responden yang diteliti secara umum persepsi karyawan tentang kinerja karyawan berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4,62. Hal ini dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero)

Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone berkategori sangat baik dengan indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketetapan waktu penyelesaian.

F. Uji Instrument Penelitian

Suatu penelitian akan dikatakan absah apabila semua regulasi dalam penelitian itu saling berkoferehensif, serta memenuhi standar uji reabilitas dan validitas, suatu penelitian harus pula memiliki standar objektif, sistematis dan substantif, serta memiliki data yang valid, agar di peroleh hasil yang valid maka perlu di uji validitas dan reabilitasnya, sebagi berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan dalam suatu penelitian untuk menguji absahan dari kuisioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga di sebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas menurut Sugiono, (2016;177) bahwa menunjukkan derajat ketepatan antara data faktual yang terjadi pada objek data yang di kumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item. Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi $> 0,219$ atau nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Agar lebih jelasnya berikut ini adalah data uji validitas sebagai mana yang di maksud di atas:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KOMPENSASI (X1)	X1.1	0,235	0,219	Valid
	X1.2	0,497	0,219	Valid
	X1.3	0,709	0,219	Valid
	X1.4	0,644	0,219	Valid
	X1.5	0,716	0,219	Valid
	X1.6	0,647	0,219	Valid
	X1.7	0,507	0,219	Valid
MOTIVASI KERJA (X2)	X2.1	0,383	0,219	Valid
	X2.2	0,466	0,219	Valid
	X2.3	0,857	0,219	Valid
	X2.4	0,436	0,219	Valid
	X2.5	0,853	0,219	Valid
	X2.6	0,385	0,219	Valid
	X2.7	0,357	0,219	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y.1	0,783	0,219	Valid
	Y.2	0,363	0,219	Valid

	Y.3	0,562	0,219	Valid
	Y.4	0,306	0,219	Valid
	Y.5	0,730	0,219	Valid
	Y.6	0,534	0,219	Valid
	Y.7	0,789	0,219	Valid

Sumber: Lampiran SPSS Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 terkait pengujian hasil uji validitas dengan seluruh indikator pertanyaan yang tertuang dalam kuisisioner sebagai alat ukur, terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming, maka diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai dari setiap butir pernyataan yakni : r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan standar signifikansi yakni 5%,(0,219), dengan hasil ini maka seluruh pertanyaan dalam kousiner penelitian mempunyai korelasi atau mempunyai hubungan dan signifikan.

2. Uji Realibilitas

Dalam analisis statistik pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket tersebut dapat dihandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama. Menurut sugiono, (2016;177) uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama, dan apabila skor total item menyentuh lebih dari angka atau di atas dari 0,7 maka di katakan reliabel. Berikut ini penyajian data hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.9 Uji Realibilitas

No	Variabel	Jumlah item	Cronbach's alpha item deleted	Nilai standar	Keterangan
1	Kompensasi	7	0,640	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	7	0,719	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	7	0,663	0,6	Reliabel

Sumber: lampiran SPSS Tahun 2019

Berdasarkan data di atas maka di peroleh hasil, bahwa keseluruhan dari indikator pertanyaan yang tertuang dalam kuisisioner memenuhi standar konsistensi, dan koferensif (reliable). Sebab seluruh pertanyaan memiliki nilai $> 0,6$.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 4.10 Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.342 ^a	.139	.126	1.34692

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,139 atau sebesar 13,9% ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel X mempunyai kontribusi korelasi atau pengaruh terhadap variabel dependen Y (peningkatan kinerja karyawan) pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming, sedang sisanya sebesar 86,1% itu dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di maksudkan dalam penelitian ini.

b. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1 dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y, dan variabel X1 dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

Hipotesis yang dipakai: Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$,maka H_0 diterima atau bila probabilitas p value < 0,05 H_0 diterima.
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$,maka H_0 ditolak atau bila probabilitas p value > 0,05 H_1 ditolak.

Berikut ini hasil uji t dalam persamaan regresi:

Tabel 4.11 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,640	3,452		1,478	,113
	KOMPENSASI (X1)	,620	,121	,528	5,012	,000
	MOTIVASI KERJA (X2)	,250	,103	,239	2,269	,025

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki arah yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil analisis SPSS. Maka hasil pengujian hipotesis diduga bahwa "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan nilai t hitung = $5,012 > t$ tabel = $1,990$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis dapat diterima atau terbukti.
2. Motivasi Kerja memiliki arah yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,025 < 0,05$ dari hasil analisis SPSS. Maka hasil pengujian hipotesis diduga bahwa "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan nilai t hitung = $2,269 > t$ tabel = $1,990$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada

pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis dapat diterima atau terbukti.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,640	3,452		1,478
	KOMPENSASI(X1)	,620	,121	,528	5,012
	MOTIVASI KERJA (X2)	,250	,103	,239	2,269

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,640 + 0,620 X_1 + 0,250 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat dianalisis bahwa koefisien regresi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0,620 dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah juga positif sebesar 0,250.

Berdasarkan keseluruhan uji instrument diatas, maka diperoleh kesimpulan variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming. Dan diketahui pula bahwa kondisi Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming.

G. Pembahasan Penelitian

Secara umum hasil pengujian variable Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming. hal ini berarti bahwa hipotesis dapat diterima karena Kompensasi dan Motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan.

1. Pengaruh Variabel Kompensasi (X1) Terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi juga diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karna itu bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Akan tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya

kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil uji persamaan regresi maka diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,620, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai sumbangsi pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, Dan t hitung sebesar 5,012 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990, maka H_0 dan H_a diterima.

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin besar pula tingkat kualitas kinerja karyawan yang akan didapatkan oleh karyawan yang nantinya akan berdampak positif juga terhadap perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menentukan jumlah kompensasi di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan serta pengalaman karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut tersebut. Ketika PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) lebih bijaksana lagi dalam menentukan jumlah kompensasi maka karyawan akan meningkatkan kualitas kinerjanya tersebut akan berdampak pada kinerja serta psikis yang nantinya juga akan berdampak terhadap kelayakatan karyawan tersebut pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Selain dengan mempertimbangkan latarbelakang pendidikan serta pengalaman,

kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus proporsional yang disesuaikan dengan hasil pendapatan perusahaan. Bila hal ini dilakukan maka karyawan akan merasa bahwa perusahaan dalam pemberian kompensasi sudah bijaksana dalam menentukan besaran nominal terhadap masing-masing karyawan sudah bijaksana dengan mempertimbangkan beberapa aspek-aspek yang terkait dalam hal tersebut. Pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Pengaruh tersebut yang diindikasikan dari pendidikan dan pengalaman kerja, kemampuan perusahaan dalam pemberian kompensasi, tanggung jawab pekerjaan, dan balas jasa yang adil sehingga timbul adanya kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi yang bijaksana, terutama kejelasan dalam kompensasi yang akan diberikan kepada setiap karyawan. Dan gaji adalah salah satu bentuk dari kompensasi tersebut, dengan adanya kebijaksanaan dalam bentuk gaji sehingga karyawan akan merasa puas. Setelah karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone sehingga akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja bahkan timbul loyalitas pada jiwa karyawan tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming.

2. Pengaruh Motivasi kerja (X2) Terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y)

Motivasi secara etimologis berasal dari bahasa Latin “movere” yang artinya bergerak. Maksudnya adalah melalui motivasi seseorang bergerak atau berpindah dari kondisi “tidak berminat” ke kondisi “berminat”, atau dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang yang mengakibatkan perubahan minat dari tidak tertarik menjadi tertarik.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,025 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, Dan t hitung sebesar 2,269 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990, maka H_0 dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Eratnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan harus memperoleh perhatian khusus bagi pihak manajemen. Karena kinerja karyawan yang baik juga dapat menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para karyawan agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Karyawan akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone, maka dapat disimpulkan dalam beberapa poin. Adapun kesimpulan yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar Kompensasi Karyawan, semakin baik pula Kinerja Karyawan. Sebaliknya jika Kompensasi Karyawan menurun, maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja pada Perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya jika Motivasi Kerja karyawan tidak baik, maka semakin rendah pula Kinerja karyawan.

B. Saran

1. Bagi pihak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone diharapkan dapat lebih memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Perusahaan diharapkan mampu menerapkan sistem pemberian kompensasi yang baik untuk karyawan. Perusahaan diharapkan mampu memberikan apa yang

seharusnya diterima karyawan baik gaji, fasilitas, tunjangan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan agar kinerja karyawan semakin baik.

2. Bagi pihak Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan kebijakan-kebijakan yang diambil. Perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan para karyawannya dengan baik. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi, pemberian kesempatan karyawan untuk berkembang diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
3. Bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian ulang atau penelitian sejenis dengan penelitian ini, diharapkan dapat melakukan perbaikan. Perbaikan dapat dilakukan dengan menggunakan analisis data yang lebih lengkap atau dengan menambahkan beberapa variabel yang secara teoritis maupun empiris dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga diharapkan akan diperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan lebih komprehensif dibanding hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdul latief, Muhammad Rizqi, Siti Mariana (2018) Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit. *Journal system informasi*. Vol.2 No. 1 ISSN 2598-599 www.googlescholar.com.
- Afifah (2011:32) dengan judul penelitiannya "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru (Studi kasus pada SMK Nusantara)".
- Ade, K. 2014. *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi Bisnis. UNILA, Bandar Lampung.
- Agriel Puji Damayanti (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (pdam) sukarta . *jurnal jupe USN* Vol.2 No. 1 hal: 155-168 www.googlescholar.com.
- Aurelia Potu (2013). *Kepemimpinan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. *jurnal EMBA* Vol.1 No.4 ISSN 2303-1174. www.googlescholar.com.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Ghozali, Imam. "(2013). *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nuraini Firmandari (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol.IX, NO.1 Desember 2014, hal-25-34 ISSN 1907-9109. www.googlescholar.com.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sudarmi, 2013, *Pentingnya Unsur Hara Mikro Bagi Pertumbuhan Tanaman*, Widyatama.
- Tanto Wijaya, Frensisca Andreani (2015) Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Agora* Vol. 3 No. 2 ISSN 336-367 www.googlescholar.com.
- Werther & Davis. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen*. Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.

Tanto Wijaya, Frensisca Andreani (2015) Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Jurnal Agora Vol. 3 No. 2 ISSN 336-367 www.google scholar.com.





LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV (PERSERO) PABRIK GULA CAMMING KABUPATEN BONE

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Umur :

Jabatan :

Lama bekerja :

Pendidikan Terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda.

Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

A. KOMPENSASI (X₁)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.					
3	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
4	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya					
5	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan					
6	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
7	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.					

B. MOTIVASI KERJA (X₂)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja di perusahaan untuk memperoleh kompensasi					
2	Atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3	Lingkungan kerja fisik di perusahaan mendukung saya dalam bekerja.					
4	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis					
5	Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
6	Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan					
7	Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan.					

C. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
2	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan					
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					

4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
5	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.					
7	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan Kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					

LAMPIRAN II

Tabel I.I Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1	Aurelia Potu	Kepemimpinan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado	Uji regresi linear berganda	Kepemimpinan Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Nuraini Firmandari	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi kerja	Uji regresi linear berganda	motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi

		sebagai variable moderasi.		Bersama
3	Tanto Wijaya dan Frensisca Andreani	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Uji regresi linear berganda	motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama
4	Abdul latief, Muhamma d Rizqi, Siti Mariana	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit	Uji regresi linear berganda	kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit
5	Agiel Puji Damayanti	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (pdam)	Uji regresi linear berganda	kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (pdam)

LAMPIRAN III

TABULASI KUESIONER KOMPENSASI

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	skor
1	4	5	5	4	5	4	5	32
2	5	5	5	4	5	4	5	33
3	5	4	5	4	5	4	4	31
4	5	4	5	5	5	5	4	33
5	4	4	5	5	5	5	4	32
6	5	4	4	4	5	5	5	32
7	5	5	5	5	5	5	5	35

8	5	5	5	4	5	4	5	33
9	4	5	5	4	5	4	5	32
10	5	4	5	4	5	4	4	31
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	5	4	4	4	4	5	30
14	5	5	5	4	5	4	5	33
15	5	4	4	4	4	4	4	29
16	4	5	3	4	3	4	5	28
17	4	5	5	4	5	4	5	32
18	5	5	5	4	5	4	5	33
19	5	3	4	5	4	5	3	29
20	4	5	5	5	5	5	5	34
21	4	5	4	4	4	4	5	30
22	5	4	5	4	5	4	4	31
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	4	5	5	4	5	4	5	32
25	4	5	4	4	4	4	5	30
26	4	5	5	5	5	5	5	34
27	5	4	4	4	4	4	4	29
28	4	4	5	5	5	5	4	32
29	4	4	5	3	5	3	4	28
30	5	5	4	4	4	4	5	31
31	5	4	3	4	3	4	4	27
32	5	5	4	4	4	4	5	31
33	4	5	5	5	5	5	5	34
34	4	5	5	5	5	5	5	34
35	4	5	5	5	5	5	5	34
36	4	4	5	5	5	5	4	32
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	4	5	5	5	5	5	5	34
39	5	5	5	4	5	4	5	33
40	5	3	5	5	5	5	3	31
41	4	5	5	5	5	5	5	34
42	4	5	5	5	5	5	5	34
43	3	5	5	4	5	4	5	31
44	4	5	4	4	4	4	5	30
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	5	4	4	4	4	5	30
47	5	5	5	4	5	4	5	33
48	4	4	4	5	4	5	4	30
49	5	5	4	4	4	4	5	31
50	5	5	4	4	4	4	5	31

51	3	5	4	4	4	4	5	29
52	4	5	4	5	4	5	5	32
53	4	5	4	5	4	5	5	32
54	4	4	5	4	5	4	4	30
55	5	5	5	5	5	5	5	35
56	5	5	4	4	4	4	5	31
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	4	5	4	5	4	5	5	32
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	4	5	4	5	5	33
62	5	4	4	4	4	4	4	29
63	5	4	5	4	5	4	4	31
64	5	5	4	4	4	4	5	31
65	4	5	4	5	4	5	5	32
66	4	5	5	5	5	5	5	34
67	5	4	5	5	5	5	4	33
68	5	5	5	5	5	5	5	35
69	4	5	4	4	4	4	5	30
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	3	4	4	5	4	5	4	29
72	4	4	5	4	5	4	4	30
73	4	5	4	4	4	4	5	30
74	4	5	4	4	4	4	5	30
75	5	4	4	4	4	4	4	29
76	4	5	4	4	4	4	5	30
77	4	5	4	4	4	4	5	30
78	5	4	5	4	5	4	4	31
79	4	5	4	4	4	4	5	30
80	4	5	5	5	5	5	5	34

TABULASI KUESIONER MOTIVASI KERJA

No	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	Skor
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	4	4	5	5	5	4	32
4	5	4	5	5	5	5	5	34
5	4	4	5	5	5	5	5	33
6	4	4	4	5	4	4	4	29
7	4	5	4	4	4	4	4	29
8	5	5	4	4	4	4	4	30
9	5	5	4	4	4	4	4	30

10	5	5	5	4	5	4	5	33
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	4	5	5	5	34
14	4	5	4	4	4	5	4	30
15	5	5	4	4	4	4	4	30
16	5	5	4	4	5	4	4	31
17	5	5	4	4	4	4	4	30
18	5	5	5	5	5	4	5	34
19	5	5	5	5	5	4	5	34
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	5	5	5	5	4	5	33
23	4	5	4	5	4	4	4	30
24	4	5	4	5	4	4	4	30
25	5	4	4	4	4	4	4	29
26	5	4	5	4	5	4	5	32
27	4	4	5	5	5	4	5	32
28	4	4	5	5	5	5	5	33
29	4	4	4	5	4	4	4	29
30	5	4	4	5	4	4	4	30
31	5	4	4	5	4	5	4	31
32	5	4	4	5	4	5	4	31
33	5	5	4	4	4	5	4	31
34	5	5	5	5	5	4	5	34
35	4	5	5	5	5	4	5	33
36	4	5	3	5	3	4	3	27
37	4	5	5	5	5	4	5	33
38	5	5	5	5	5	4	5	34
39	4	5	5	5	5	5	5	34
40	5	4	4	5	4	5	4	31
41	5	5	4	5	4	4	4	31
42	5	5	4	5	4	5	4	32
43	5	5	4	4	4	4	4	30
44	5	3	4	4	4	4	4	28
45	5	5	4	4	4	4	4	30
46	4	5	4	4	4	4	4	29
47	4	3	4	4	4	4	4	27
48	4	3	4	4	4	4	4	27
49	4	5	5	4	5	4	5	32
50	4	5	5	4	5	4	5	32
51	4	5	5	4	5	4	5	32
52	4	5	5	4	5	4	5	32