



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI CV. SIKEMBAR KECAMATAN BATUNADUA
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh.

**RAHMAT SIREGAR
NIM. 15 402 00054**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2019





**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI CV. SIKEMBAR KECAMATAN BATUNADUA
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh.

**RAHMAT SIREGAR
NIM. 15 402 00054**

PEMBIMBING I

**MUHAMMAD ISA, ST., M.M.
NIP. 198006052011011003**

PEMBIMBING II

FADLI, S.E.I., M.Sy.

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019**





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

Hal : Skripsi
a.n. **RAHMAT SIREGAR**
Lampiran : 5 (Lima) Eksamplar

Padangsidempuan, 13 September 2019
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan

Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan Seperlunya terhadap skripsi a.n. **RAHMAT SIREGAR** yang berjudul: "**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SIKEMBAR KECAMATAN BATUNADUA KOTA PADANGSIDIMPUAN**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugasdan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

MUHAMMAD ISA, ST., MM
NIP. 19800605 2011012 2 003

PEMBIMBING II

FADLI, S.E.I., M.Sy.



SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmat Siregar

Nim : 15 402 00054

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Manajemen Bisnis

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpun

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpun, 13 September, 2019
Menyatakan



Rahmat Siregar
RAHMAT SIREGAR
Nim. 15 402 00054





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : RAHMAT SIREGAR
NIM : 15 402 00054
FAKULTAS/JURUSAN : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah MB-1
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan

Ketua

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP: 19651102 199103 1 001

Sekretaris

Nofinawati, M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

Anggota

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP: 19651102 199103 1 001

Nofinawati, M.A
NIP: 19821116 201101 2 003

Muhammad Isa, ST., MM
NIP: 19800605 201101 1 003

Windari, MA
NIP: 19830510 201503 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Kamis/ 17Oktober 2019
Pukul : 09.00 WIB s/d 12.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/ 71,5 (B-)
Index Prestasi Kumulatif : 3,18
Predikat : SANGAT MEMUASKAN





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H.Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihatang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV.
SIKEMBAR KECAMATAN BATUNADUA KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : RAHMAT SIREGAR
NIM : 15 402 00054

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 29 Oktober 2019
Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015



ABSTRAK

Nama : Rahmat Siregar
Nim : 15 402 00054
Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

Sumber daya manusia merupakan suatu individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi dan perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui cara pemberian motivasi dan kompensasi yang layak. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan” sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah “untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan”.

Pembahasan penelitian berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan tentang motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menggunakan tehnik pengumpulan data meliputi wawancara dan angket dengan jumlah responden 32 orang karyawan CV. Sikembar, alat analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linear, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji f, uji determinasi (R^2) dan regresi berganda

Hasil penelitian uji t diketahui t_{hitung} motivasi = 2,928 > 1,70 sebagai t_{tabel} dan t_{hitung} kompensasi = 4,951 > 1,70 sebagai t_{tabel} artinya kedua variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, kemudian dari uji f diketahui f_{hitung} = 44,359 > 3,33 sebagai f_{tabel} maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh motivasi dan kompensasi secara positif terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar. Uji koefisien determinasi (R^2) adalah 0,754 atau 75,4% variabel bebas (motivasi dan kompensasi) mempengaruhi variabel terikat (kinerja) dan sisanya 24,6% yang tidak diteliti, sedangkan uji regresi berganda yang dilakukan $kinerja = 3,117 + 0,224$ (motivasi) + 0,682 (kompensasi), artinya berdasarkan uji t dan uji f yang dilakukan baik secara parsial dan simultan kedua variabel bebas (motivasi dan kompensasi) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja) di CV. Sikembar kecamatan batunadua kota padangsidempuan.

Kata Kunci: Motivasi dan Kompesasi Terhadap Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan”** Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari Akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidimpuan serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.Hi., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A., Selaku Ketua Prodi Jurusan Ekonomi Syariah dan Bapak/Ibu Dosen serta Pegawai Administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Muhammad Isa, ST., M.M. selaku pembimbing I dan bapak Fadli, S.E.I., M.Sy. selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Perpustakaan serta Pegawai Perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Arsad Siregar, Ibunda Tianni Harahap, Saudara Erwin Siregar, Irwan Azhari Siregar, Ns. Romadon Siregar. S.Kep, Astiara Siregar) yang paling berjasa dalam hidup penulis. Doa dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dan harapan

dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

8. Untuk sahabat peneliti Muhammad Suretno, Iqbal Febriansyah, Rizky Wardanah, Marahombang Rambe, Elly Ermawati, Sahra Rezeky Harahap. yang selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan karya ini.
9. Teruntuk grup MB-1 dan rekan-rekan Ekonomi Syariah Manajemen bisnis-1, angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E. dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.
10. Terima kasih juga untuk teman-teman KKL kelompok 95 Desa Aek Simotung Kec. Saipar Dolok Hole Kab. Tapanuli Selatan dan terima kasih juga untuk teman-teman satu magang di Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah (BPKPAD) di Kab. Padang Lawas Utara.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah bapak/ibu dan saudara-saudari berikan amat sangat berharga, peneliti mungkin tidak dapat membalasnya dan tanpa kalian semua peneliti bukan siapa-siapa. Semoga Allah SWT dapat memberi imbalan dari apa yang telah bapak/ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti. Amin yaa rabbal'alam.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, September, 2019

Peneliti

RAHMAT SIREGAR

NIM. 15 402 00054

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.




Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es

ص	şad	ş	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye



B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍammah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

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

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
------------------	------	-----------------	------

اَ... اِ... اُ...	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
ي...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis dibawah
و...	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

C. Ta Mar butah

Transliterasi untuk *ta mar butah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri

dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

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

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Berita Acara Munaqasyah	
Pengesahan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Definisi Operasional Variabel.....	6
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian	8
G. Kegunaan Penelitian.....	8
H. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori.....	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Faktor-Faktor Kinerja.....	12
c. Indikator Untuk Mengukur Kinerja.....	13
d. Penilaian Kinerja	14
e. Tinjauan Islam Tentang Kinerja.....	15
2. Motivasi	16
a. Pengertian Motivasi.....	16
b. Prinsip-Prinsip Motivasi.....	17
c. Kebutuhan Akan Adanya Motivasi	18
d. Tujuan Motivasi	20
e. Bentuk-Bentuk Motivasi	21
3. Kompensasi	22
a. Pengertian Kompensasi	22
b. Komponen Kompensasi	23
c. Tujuan Kompensasi	25
d. Asas dan Metode Kompensasi	26
e. Pandangan Islam Tentang Kompensasi.....	27

B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pikir	33
D. Hipotesis.....	34
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	36
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
B. Jenis Penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel	37
1. Populasi	37
2. Sampel	37
D. Instrumen Pengumpulan Data	38
1. Kuesioner (angket)	38
2. Wawancara	39
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	40
1. Uji Validitas	40
2. Uji Reliabilitas.....	40
F. Analisis Data	41
1. Uji Normalitas	41
2. Uji Linearitas	41
3. Uji Multikolinearitas	42
4. Uji Heteroskedastisitas	42
5. Uji Hipotesis (Uji t).....	42
6. Uji Hipotesis (Uji f).....	43
7. Koefisien Determinasi (R^2)	43
8. Analisis Regresi Berganda	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Cv. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan	45
1. Sejarah Singkat Perusahaan	45
2. Visi dan Misi	46
3. Daerah Pemasaran	46
4. Struktur Organisasi	47
B. Analisis Deskriptip	48
C. Hasil Analisis Data Penelitian	54
D. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	65
E. Keterbatasan Peneliti	68
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran-Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.2 Definisi Operasional Variabel.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Skala Ordinal.....	39
Tabel 4.1 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	48
Tabel 4.2 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 4.3 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Pendidikan Terahir	50
Tabel 4.4 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Lama Kerja	51
Tabel 4.5 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Gaji Per Bulan...	52
Tabel 4.6 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Status Perkawinan	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Linaritas	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Multkolinearitas	60
Tabel 4.14 Hasil Uji t	62
Tabel 4.15 Hasil Uji f.....	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	64
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Berganda.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.....	47
Gambar 4.2 Diagram Banyaknya Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	49
Gambar 4.3 Diagram Banyaknya Responden Berdasarkan Umur	50
Gambar 4.4 Diagram Banyaknya Responden Berdasarkan Pendidikan Terahir	51
Gambar 4.5 Diagram Banyaknya Responden Berdasarkan Lama Kerja ...	52
Gambar 4.6 Diagram Banyaknya Responden Berdasarkan Gaji Per Bulan	53
Gambar 4.7 Diagram Banyaknya Responden Berdasarkan Status Perkawinan	54
Gambar 4.8 Hasil Plot Uji Normalitas Motivasi	58
Gambar 4.9 Hasil Plot Uji Normalitas Kompensasi.....	58
Gambar 4.10 Hasil Plot Uji Normalitas Kinerja	58
Gambar 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Data Responden
Lampiran 4	Jawaban Angket Penelitian
Lampiran 5	R_{tabel}
Lampiran 6	T_{tabel}
Lampiran 7	F_{tabel}
Lampiran 8	Hasil Uji Analisis Data
Lampiran 9	Permohonan Surat Riset
Lampiran 10	Balasan Surat Riset
Lampiran 11	Surat Selesai Penelitian
Lampiran 12	Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan suatu perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor penting adalah sumber daya manusia,

Sumber daya manusia merupakan suatu individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang semaksimal mungkin.¹

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan tersebut, keberhasilan suatu usaha yang dijalankan dipengaruhi oleh kinerja

¹Harsuko Rinawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Press, 2010), Hlm. 10.

individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui, pemberian motivasi dan kompensasi yang layak, guna untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan dalam meningkatkan kinerja kerjanya.

Pemberian motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting menentukan perilaku seseorang diperlakukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah.²

Pada dasarnya karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja.

²Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah & Kewirausahaan*, (Bandung, Pustaka Setia, 2013), Hlm. 213.

Untuk menjamin tercapainya tujuan tersebut, perusahaan tidak hanya perlu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan akan tetapi perusahaan juga memperhatikan dari segi kompensasi. Yang mana kompensasi itu merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja³.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mendapatkan dan mempertahankan kelangsungan usahanya, salah satunya CV. Sikembar yang mendistributorkan es *cream* Wall's yang berlokasi di Ujung Gurap Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan. Perusahaan Wall's pertama berdiri pada tahun 1786 di London dan di Indonesia sendiri dikenal Wall's pada tahun 1970. CV. Sikembar berdiri sejak tahun 2013 dan hingga sampai sekarang CV. Sikembar merupakan salah satunya perusahaan yang berada di daerah Kota Padangsidimpuan, dan daerah pemasarannya sendiri yaitu Sipirok, Sidimpuan, Mandailing Natal, Sibuhuan, Gunung Tua dan Dolok Sanggul. Dengan sistem pemasaran *personal selling*, yaitu para wiraniaga (sales) memasarkan dengan

³ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) Hlm.119.

mengunjungi toko-toko besar, warung dan pasar-pasar tradisional, CV. Sikembar telah berdiri selama 6 tahun di Padangsidimpuan dan memiliki karyawan sebanyak 32 orang dengan 1 orang pemimpin, adapun jenis produk yang di distribusi CV. Sikembar yaitu berupa, es *cream* Paddle Pop, es *cream* Magnum, es *cream* Corneto, dan lain lain.⁴

CV. Sikembar juga memberikan bonus (kompensasi) kepada karyawan yang mana bonus itu berupa upah/gaji, insentif, dan tunjangan. Upah yang diberikan semakin lama kerja karyawan, maka semakin besar upah yang didapatkan karyawan dan gaji adalah tarif bersih yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan selama per bulan dan per tahun. Insentif yaitu tambahan gaji di atas atau di luar gaji pokok dengan berdasarkan dari tingkat penjualan yang dihasilkan oleh karyawan, maka perusahaan memberikan tambahan gaji terhadap karyawan.⁵

Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa BPJS ketenaga kerjaan.

Dengan bertumbuh dan majunya CV. Sikembar tersebut semakin mendorong timbulnya pesaing baru yang berskala besar dan tentu saja pasar yang diperebutkan juga semakin kompetitif, dengan keberadaan pesaing tersebut, CV. Sikembar ini mulai mengalami penurunan agen kios sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

⁴ Wawancara Dengan Bapak Dedy Shaputa Sebagai *Operasional Manager* CV Sikembar Kecamatan Batunadua, Kota Padangsidimpuan Pada Hari Senin, 22 Maret 2019, Pukul 01.00 Wib

⁵ Wawancara Dengan Bapak Hairul Al-Rasyid Sebagai *Supervisor Sales Concessionaire* CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan Pada Hari Jum'at, 25 Maret 2019, Pukul 09.00 Wib.

Tabel 1.1
Jumlah Agen Kios CV. Sikembar
Tahun 2015-2018

Tahun	Jumlah Agen Kios CV. Sikembar
2016	1200 Agen
2017	1090 Agen
2018	978 Agen

Sumber: CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh jumlah agen kios CV. Sikembar dari tahun 2016 sebanyak 1200 agen kios, dan mengalami penurunan sebanyak 110 agen pada tahun 2017 yaitu sebanyak 1090 agen kios, dan kemudian mengalami penurunan kembali sebanyak 112 agen pada tahun 2018 sebanyak 978 agen kios. Sehingga dapat disimpulkan jumlah agen kios CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan selalu mengalami penurunan agen kios per tahun.

Hasil wawancara dengan Bapak Dedy Shaputra sebagai *Operasional Manager* CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan pada hari Selasa, tanggal 23 Juli 2019, pukul 11.00 Wib. Berdasarkan wawancara peneliti dapat diketahui sebagian besar kinerja karyawan CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan cukup rendah dalam mendistributorkan es *cream* Wall's kepada pelanggan, jika hal ini terjadi terus menerus akan mengurangi pendapatan CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

Berangkat dari kondisi tersebut dan permasalahan yang terjadi pada CV. Sikembar maka peneliti mengangkat judul penelitian tentang :
“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti menemukan masalah yang akan dibahas dalam penelitian di antaranya:

1. Motivasi menentukan keunggulan kinerja karyawan sehingga dengan adanya motivasi karyawan akan bekerja dengan giat.
2. Kompensasi berpengaruh untuk memicu tingkat kinerja karyawan.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar.
4. Kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Besarnya insentif akan mendorong kinerja karyawan yang tinggi

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah yaitu pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel bebas (motivasi dan kompensasi) serta satu variabel terikat (kinerja karyawan) Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
1	Motivasi (X1)	Motivasi adalah suatu dorongan dan pengarahannya perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaan guna untuk mencapai suatu tujuan tertentu.	1. Motivasi Positif 2. Motivasi Negatif ⁶	Ordinal
2	Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersifat adil dan layak.	1. Ikatan Kerja Sama 2. Kepuasan Kerja 3. Pengadaan Efektif 4. Motivasi 5. Stabilitas Karyawan 6. Disiplin 6. Pengaruh Serikat Buruh 7. Pengaruh Pemerintah ⁷	Ordinal
3	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari segi kualitas dan kuantitas yang dikerjakan oleh seorang karyawan.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Biaya 5. hubungan antara perseorangan ⁸	Ordinal

⁶ Nana Herdiana Abdurrahman, *Op. Cit*, Hlm. 228

⁷ Alma, Buchari, *Manajemen Pemasaran Jasa*, (Bandung : Alfabeta, 2011), Hlm. 128.

⁸ Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang," Dalam *Jurnal Psikologi Islami*, Volume 1, No. 2, Desember 2015, Hlm. 49-50.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan?
3. Apakah pemberian motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang dikemukakan dalam rumusan masalah maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian dilakukan untuk memperoleh manfaat khususnya bagi peneliti maka kegunaan penelitian yaitu:

1. Bagi Peneliti

Sebagaimana bahan masukan untuk menambah wawasan serta memperluas pengetahuan peneliti, dan bisa mengenal lebih jauh ilmu yang didapatkan di bangku kuliah, dengan mengaplikasikan ilmu tersebut di lapangan, serta memperdalam dan meningkatkan kreativitas diri.

2. Bagi CV. Sikembar

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan usaha jasa pesaing serta untuk mempertahankan strategi usaha yang sudah ada guna untuk mendapatkan keuntungan dimasa kini dan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi ilmiah bagi peneliti lebih lanjut pada masalah yang berkaitan dan sebuah bahan masukan bagi motivasi dan kompensasi kerja.

G. Sistematika penulisan

Untuk mempermudah penulisan skripsi penelitian ini, maka penulisan skripsi ini disajikan penelitian dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan

masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II berisi tentang teori-teori yang digunakan antara lain kompensasi, motivasi dan kinerja serta dengan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III penjelasan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, tehnik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV dikemukakan sejarah perusahaan, analisis deskriptif, uji validitas dan realibilitas, analisis data dan pembahasan hasil analisis.

Bab V berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja merupakan kulminasi dari tiga segmen yang berkaitan, yakni keterampilan, upaya dan sifat keadaan eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mental yang dibawakan oleh seseorang karyawan ke tempat kerja seperti: pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan internasional serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.¹

Kinerja itu sendiri didefinisikan oleh beberapa tokoh sebagai berikut:

- 1) Menurut Wibowo kinerja adalah “hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.”²

¹Salim Al Idrus, *Kinerja Manajer Dan Bisnis Koperasi*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), Hlm. 107.

²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), Hlm. 7.

- 2) Menurut Wirawan kinerja adalah “keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan di dalam waktu tertentu.”³
- 3) Menurut Henry Simamora kinerja adalah “tingkat hasil karyanya dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.”
- 4) Menurut Mangkunegara kinerja karyawan/pegawai adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”⁴

b. Faktor-faktor kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu:

1) Kepastian Untuk Bekerja

Kepastian untuk bekerja berhubungan dengan seberapa baik keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman individu dalam bekerja. Tingkat pekerjaan yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seorang karyawan tahu apa yang seharusnya untuk di kerjakan.

³Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), Hlm. 5.

⁴ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2005), Hlm. 9.

2) Kesempatan Untuk Bekerja

Memiliki kesempatan untuk bekerja merupakan faktor yang penting dalam membentuk kinerja, seorang peneliti perusahaan obat farmasi, yang peralatan laboratoriumnya terus menerus mengalami kerusakan, jelas tidak mampu berkinerja dengan tingkat yang sama seperti peneliti yang tidak menghadapi kesulitan seperti itu.

3) Kesediaan Untuk Berkinerja (Motivasi)

Kesediaan untuk berkinerja, berhubungan dengan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik dipekerjaan. Dengan kata lain, faktor ini adalah motivasi, tidak ada kombinasi dari kepastian dari kesempatan yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan berkinerja.⁵

d. Indikator Untuk Mengukur Kinerja

1) *Quantity* (Kuantitas)

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

2) *Quality* (Kualitas)

Merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

⁵ John M Ivencevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Diterjemahkan Dari "Organization Behavior And Management, Seventh Edition Oleh Gina Ganis (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2017), Hlm. 144.

3) *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersama koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)

Merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5) *Interpersonal Impact* (Hubungan Antara Perseorangan)

Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.⁶

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses pengevaluasian seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar yang telah ditetapkan dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut, penilaian yang akan dilakukan tersebut nantinya

⁶ *Ibid.*, hlm. 49-50

akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan untuk selanjutnya dilakukan perbaikan.⁷

Sehubungan dengan hal itu untuk melihat nilai kinerja karyawan di perusahaan, maka perusahaan membereikan motivasi dan kompensasi yang layak untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Tinjauan Islam Tentang Kinerja

Pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pekerjaan merupakan proses agar mendapatkan hasil dan menghindari rasa malas. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi , akan tetapi pekerjaan yang bersifat duniawi sebagai mana firman Allah SWT dalam suroh Al-Jumuah ayat 10.

Firman Allah SWT Suroh Al-Jumuah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya: Apabila telah ditunaikan Shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S. Al-jumuah: 10).⁸

Dalam ayat ini Allah SWT, memerintahkan kita umat manusia agar menghindari segala aktivitas apabila telah

⁷Suswanto Dan Doni Jumi Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), Hlm. 197.

⁸Depertemen Agama Ri, *Alqur'an Dan Terjemah* (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1990), Hlm. 542

diperintahkan untuk menunaikan Shalat dan apabila telah menunaikan Shalat maka bekerjalah dan ajak orang-orang mukmin supaya taat dan patuh kepadanya dan bersedia mendapatkan karunia Allah agar beruntung.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakkan (*to move*).⁹ Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu, meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, di sini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja.¹⁰

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja untuk memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi.

Menurut Veithzal Rivai Motivasi adalah:

⁹ Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), Hlm. 1.

¹⁰ Stephen P. Robbins Dan Marycoulter, *Manajemen*, (Bandung: Mancana Jaya Cemerlang :2007) Hlm.129.

”serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang posfesifik sesuai dengan tujuan individu.”¹¹

Robbins dan Judge mendefinikan:

“motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.”¹²

b. Prinsip-Prinsip Motivasi

Prinsip-prinsip di dalam memotivasi karyawan menurut pendapat Mangkunegaran di antaranya:

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan mudah dimotivasi kerjanya

3) Prinsip mengakui adil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai adil di dalam usaha mencapai tujuan, dengan pengakuan tersebut pegawai akan mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

¹¹ Nana Herdiana Abdulrahman, *Op. Cit.*, Hlm. 213.

¹² *Ibid.*, Hlm. 214.

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.¹³

c. Kebutuhan Akan Adanya Motivasi

Karyawan perlu di motivasi karna pada umumnya manusia memiliki tingkat kebutuhan yang harus dipenuhinya antara lain adalah:

1) *Fisiologikal*

yang mana tingkat kebutuhan ini tingkat dasar untuk mempertahankan hidup yaitu oksigen, pangan, minum, eliminasi, istirahat, aktivitas, dan pengaturan suhu. Apabila kebutuhan *fisiologikal* tidak dapat dipenuhi, maka mereka akan lebih teras dibandingan kebutuhan-kebutuhan lainnya, bahwa seorang individu yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan mungkin sekali akan termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan *fisiologikal*.

2) Akan keamanan(*security needs*)

¹³ Muhammad Busroh, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2003), Hlm. 49.

kebutuhan yang dinyatakan misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fiskal (banyak kebakaran atau serangan kriminal). Dan keinginan untuk mendapatkan kepastian Ekonomi (*ekonomi csecurity*). Preferensi terhadap hal-hal yang dikenal dan menjauhi hal-hal yang tidak dikenal dan keinginan atau dambaan orang akan dunia yang teratur, serta yang dapat diprediksi.

3) Sosial.

Sewaktu kebutuhan fisiologikal manusia dan kebutuhan akan keamanan relatif terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan pada tingkat berikutnya menjadi motivator penting bagi perilakunya. Seorang individu ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin bersosialisasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, dan ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan afeksi. Walaupun banyak manajer dewasa ini memahami adanya kebutuhan demikian, kadang mereka secara keliru menganggapnya sebagai ancaman bagi organisasi mereka, hingga tindakan-tindakan mereka disesuaikan dengan pandangan demikian.

4) Penghargaan.

Mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, kebebasan serta dependensi (ke tidak ketergantungan). Kebutuhan akan kelompok, kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seseorang individu atau penghargaan dari

pihak lain dan kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya dan respek yang diberikan oleh pihak lain. Kebutuhan akan penghargaan jarang sekali secara sempurna. Bahkan, kita dapat mengatakan bahwa mereka tidak pernah terpuaskan.

5) Merealisasi diri.

Kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasikan potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan untuk menjadi kreatif. Kebutuhan demikian akan berbeda-beda dari orang ke orang, seperti halnya terlihat pada kepribadian-kepribadian manusia. Contohnya apabila seorang karyawan berhasil *me-manage* sebuah perusahaan akan adanya imbalan untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi.¹⁴

d. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi karyawan dalam bekerja memiliki empat macam mekanisme motivasi sebagai berikut.¹⁵

1) Tujuan mengarahkan perhatian

yang secara pribadi, yang bersifat penuh dan cenderung memuaskan perhatian orang pada apa yang dianggap relevan serta penting.

2) Tujuan mengatur upaya

¹⁴Winardi, *Op. Cit*, Hlm. 16.

¹⁵*Ibid*, Hlm.119.

Tujuan bukan hanya membuat kita perseptif secara selektif, tetapi mereka juga memotivasi kita untuk bertindak. Pada umumnya dapat dikatakan, bahwa tingkat upaya yang akan dilaksanakan bersifat proposional dengan kesulitan tujuan yang bersangkutan.

3) Tujuan meningkatkan persistensi

Persistensi mewakili upaya yang dilaksanakan untuk mengerjakan tugas dalam jangka waktu tertentu, orang-orang yang persistensi, cenderung melihat kendala sebagai hal menentang mereka. Bukan sebagai alasan untuk membenarkan kegagalan mereka, sebuah tujuan sangat penting bagi seorang individu merupakan suatu alat untuk mengingatkan untuk terus berupaya menuju ke arah yang tepat.

4) Tujuan mendorong perkembangan strategi-strategi dan rencana-rencana perusahaan

Tujuan membantu karyawan karena mereka merangsang untuk pengembangan strategi-strategi dan rencana-rencana perusahaan yang memungkinkan mereka mencapai tujuan demikian.

e. Bentuk-Bentuk Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi negatif dan motivasi positif, sebagaimana penjelasannya sebagai berikut:

1) Bentuk motivasi positif

Motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, untuk mempengaruhi orang lain agar dia

bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya. Jenis-jenis positif antara lain imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, jabatan, perhatian terhadap bawahan, kondisi kerja, rasa partisipasi, tugas dan tanggung jawab, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.¹⁶

2) Bentuk motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan suatu ancaman atau hukuman untuk memaksa seseorang melakukan sesuatu, semakin berat ancaman atau hukumannya, maka semakin kuat dorongan untuk menghindarinya, dapat tidaknya hukuman tersebut dihindarkan dipengaruhi keberhasilan ia melaksanakan pekerjaan tersebut.¹⁷

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi

¹⁶ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitaskelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), Hlm. 17.

¹⁷ Nana Herdiana Abdurrahman, *Op. Cit*, Hlm. 228

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.¹⁸

Menurut William B. Warther dan Keith Davis

“Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administer employee compensation.”

“Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam atau gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.”¹⁹

Mathis, Jackson, dan Hani Handoko “menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.” Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.²⁰

b. Komponen Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung.

¹⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2002), Hlm. 10.

¹⁹Melayu S.P. *Op. Cit.*, Hlm.119.

²⁰*Ibid*, Hlm. 123.

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*) terdiri dari gaji, upah, upah insentif, Kompensasi balas jasa.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja,

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayari

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar, upah insentif ini alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirec tcompensation*)

Kompensasi tidak langsung atau disebut juga dengan tunjangan yaitu meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam Kompensasi langsung, antara lain program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, seperti *benefit* (jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, dan bantuan pendidikan). Serta ke tidak hadir yang dibayar seperti cuti (cuti hamil, cuti sakit, dan lain sebagainya).²¹

²¹*Ibid.*, Hlm. 118.

c. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1) Ikatan kerja sama

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

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi asas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

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

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perubahan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.²²

d. Asas dan Metode Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku, prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1) Asas adil

²² Alma, Buchari, *Op. Cit*, Hlm. 128.

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi, jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima sama besarnya kompensasi, asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan, dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2) Asas layak dan wajar

Penempatan besarnya kompensasi didasarkan atas balas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku, manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku, hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.²³

e. Pandangan Islam Tentang Kompensasi

Kompensasi sendiri diartikan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas apa yang telah ia sumbangkan kepada perusahaan, imbalan tersebut berupa kompensasi secara langsung dan tidak langsung sesuai dengan kebijakan organisasi,

²³ Melayu S.P. *Op. Cit.*, Hlm. 130

kompensasi yang diberikan haruslah adil dan layak agar karyawan tersebut loyal dan betah di dalam bekerja.

Di dalam Islam haruslah diberikan kepada pegawai sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, karena pemberian kerja telah mendapatkan hasil dari pekerjaannya dan si pekerja akan mendapatkan upah dari tambahan tenaga yang dikeluarkannya. Allah SWT telah menegaskan tentang imbalan ini di dalam Al-Qur'an suah At-taubah Ayat 105 dan surah Al-kahfi Ayat 30.

Firman Allah SWT dalam surah At-taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ ۖ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ
وَسُتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ ۖ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

١٠٥

Artinya: Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu

diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S. Ataubah: 105)²⁴

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan untuk bekerja, sesungguhnya apa yang dikerjakan seseorang itu dilihat Allah SWT dalam bentuk tidak terlihat manusia dan yang terlihat manusia sesungguhnya orang yang jujur akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dikerjakannya.

Firman Allah SWT dalam surah Al-kahfi Ayat 30

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ۝ ٣٠

Artinya: Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik. (Q.S. Al-Kahfi: 30).²⁵

Sementara itu dalam surah ini Allah SWT menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah SWT membalasnya dengan adil, Allah SWT tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hambanya. Konsep keadilan dalam Kompensasi inilah Sangat mendominasi dalam setiap praktek yang terjadi dalam Islam.

²⁴ Depertemen Agama RI, Alqur'an Dan Terjemah (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1990, Hlm, 159.

²⁵ Depertemen Agama RI, Alqur'an Dan Terjemah (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1990, Hlm. 417.

Dari 2 ayat di atas dapat disimpulkan bekerja dengan baik dan oleh karena Allah SWT yang bermanfaat untuk dirimu dan orang lain, maka Allah akan melihat dan menilai atas pekerjaan yang engkau kerjakan, sesungguhnya engkau akan mendapatkan ganjaran amal kamu itu, ganjaran yang dimaksud yaitu berupa kompensasi yang diberikan orang lain terhadap pekerjaan yang engkau lakukan, semata-mata imbalan yang diberikan itu tidak langsung diberikan Allah kepadamu, tetapi melalui perantara orang lain.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan objek dan pendekatan yang berbeda-beda di antaranya:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil
1.	Hendry Gunawan Siregar (2018)	Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan)	Hubungan Antara Variabel Insentif Dan Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bang Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.
2.	Nurhalimah (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN	Secara Simultan Kepemimpinan, Motivasi Dan

		(Persero) Area Padangsidempuan (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan)	Insentif Secara Bersama-Sama Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan.
3	Tolhah Zulhamdi Ritonga (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Padangsidempuan (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan)	Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Padangsidempuan.
4	Pratiwi Indah Sari (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 10 Muaro Jambi (Universitas Batanghari Jambi)	Bahwa Kinerja Tidak Semata-Mata Diukur Melalui Bagaimana Seorang Guru Mampu Bertanggung Jawab Terhadap Siswanya Dan Terdapat Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja.
5	Hijjah Mardiyah	Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Remunerasi Signifikan

	Nasution (2013)	Pegawai Di Universitas Islam Negeri Sumatra Utara. (UIN Sumatra Utara Medan.)	Mempengaruhi Kinerja Pegawai UIN Sumatra Utara, Semakin Besar Remunerasi Maka Kinerja Pegawai Semakin Baik, Dan Sebaliknya.
--	--------------------	---	---

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, perbedaan dan kesamaan

penelitian ini dengan beberapa peneliti terdahulu di atas, antara lain:

- a. Hendry Gunawan Siregar (2018), perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian di mana penelitian Hendry Gunawan Siregar lokasi penelitiannya di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan dan penelitian ini berlokasi di CV. Sikembar kecamatan batunadua kota padangsidempuan, dan terdapat kesamaan dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi dan kinerja.
- b. Nurhalimah (2017), perbedaannya terletak pada variabel penelitian Nurhalimah mempunyai variabel Kepemimpinan, dan Insetif, dan memiliki kesamaan variabel motivasi dan kinerja karyawan.
- c. Tolhah Zulhamdi Ritonga (2018), perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian di mana penelitian Tolhah Zulhamdi Ritonga lokasi penelitiannya di Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Padangsidempuan sedangkan penelitian ini berlokasi di CV Sikembar kecamatan batunadua kota padangsidempuan, dan terdapat kesamaan di dalam

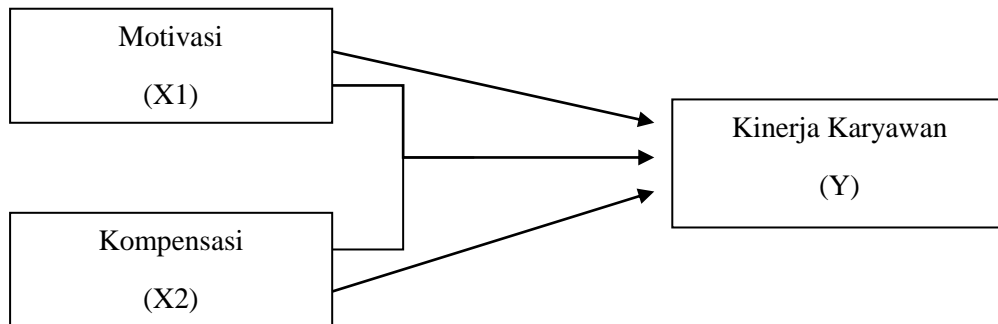
penelitian yaitu variabel X1 Motivasi dan variabel terikat Y Kinerja karyawan.

- d. Pratiwi Indah Sari (2010), perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian di mana penelitian Pratiwi Indah Sari lokasi penelitiannya di Smk Negeri 10 Muoara Jambi sedangkan penelitian ini berlokasi di CV Sikembar kecamatan batunadua kota padangsidimpuan, dan terdapat kesamaan di dalam penelitian yaitu variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja.
- e. Hijjah Mardiyah Nasution (2013), terdapat kesamaan variabel yaitu motivasi dan kinerja dan perbedaan penelitian Hijjah Mardiyah Nasution yaitu kepuasan kerja sedangkan penelitian yang di lakukan peneliti yaitu variabel kompensasi dan juga terdapat perbedaan dari segi tempat penelitian.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan dari judul pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan. Motivasi dan kompensasi memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan. Banyak literatur Manajemen Sumber Daya Manusia yang menjelaskan bahwa motivasi dan kompensasi tercipta karna perusahaan ingin memperoleh pendapatan lebih tinggi, dan kinerja kerja karyawan merupakan hasil pendapatan untuk perusahaan, dan karyawan mendapatkan balasan jasa terhadap pekerjaannya. Maka akan diperoleh kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka pikir



D. Hipotesis

Menurut Sugiyono, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan yang sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, atau dugaan sementara yang mungkin benar atau salah, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tergantung dari hasil penelitian tersebut.²⁶

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_{a1} = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV.

Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hlm. 93.

H_{01} = Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

H_{a2} = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

H_{02} = Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

H_{a3} = Terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

H_{03} = Tidak terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua, Kota Padangsidempuan yang berlokasi di Jl. Jendral Besar A Haris Nasution Ujung Gurap Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan Provinsi Sumatra Utara. Sedangkan waktu penelitian mulai dari Juli 2019 - September 2019.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka.¹ Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu tipe penelitian deskriptif yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis. Dasar penelitian ini adalah survei, yaitu pembagian kuesioner kepada karyawan, yang berisi berupa pertanyaan-pertanyaan terhadap masalah penelitian, karena responden dalam penelitian ini adalah karyawan.

¹ Suryani dan Hendriyadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hlm. 109.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhiddin “populasi (*population* dan *universe*) adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian. Atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian.² Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan yang berjumlah sebanyak 32 orang.

2. Sampel

Biasanya suatu penelitian tidak mengangkat seluruh populasi sebagai objek penelitiannya karena luas dan besarnya populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel didefinisikan sebagian dari objek yang dapat mewakili populasi, menurut Sugiyono “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³ Menurut Ahmad Nizar pengertian sampel adalah “sebagian objek yang akan diteliti yang dipilih sedemikian rupa sehingga mewakili keseluruhan objek yang ingin diteliti”.⁴

Adapun teori yang mengatakan tentang cara pengambilan sampel yaitu menurut Suharsimi Arikunto berpendapat:

² Maman Abdurrahman & Sambas Ali Muhiddin, *Panduan Praktisi Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 119.

³ Sugiyoni, *Op. Cit*, hlm. 116.

⁴ Ahmad Nizar, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Citapustaka Media, 2016), hlm. 46.

“Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-20% atau 20-25% atau lebih, tergantung kepada kemampuan peneliti sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek dan besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti.”⁵

Untuk itu penelitian mengambil sampel karyawan CV. Sikembar dengan sampel sebanyak 32 orang karyawan, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang.

D. Instrumen Pengumpulan Data

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁶Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data kuesioner atau angket kepada karyawan CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan sebagai responden yang akan menjawab semua item pertanyaan. Dan skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal, di mana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial, instrumen pertanyaan akan menghasilkan total skor bagi tiap-tiap anggota sampel yang mewakili

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Secara Pendekatan Secara Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), Hlm. 112.

⁶ Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 116.

setiap nilai skor. Berikut tabel skala ordinal yang digunakan untuk mengukur sikap atau persepsi seseorang melalui angket.⁷

Tabel 3.1
Skala Ordinal

Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
Nilai	5	4	3	2	1

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

2. Wawancara

Teknik wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun secara tidak langsung bertatap muka (*personal face to face interview*) dengan sumber data (responden).⁸ Metode pengumpulan data yang dilakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan yaitu kepada *Operasional manager*. Metode wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai profil dan gambaran umum perusahaan.

⁷ Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 338.

⁸ Maman Abdurrahman Dan Sambas Ali Muhidim, *Op. Cit.*, Hlm.89.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen penelitian adalah derajat yang menunjukkan di mana suatu tes mengukur apa yang hendak akan diukur.⁹Dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bentuk aplikasi *software SPSS versi 22.00* untuk memperoleh hasil yang terarah, dengan taraf signifikansi 0,05 berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur dan hendak yang akan diukur. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan aplikasi *software SPSS versi 22.00* untuk memperoleh hasil yang terarah, uji signifikansi dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Artinya karyawan dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis atau kita dapat menggunakan batasan tertentu.

⁹ Sukardi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 122.

F. Analisis Data

Data yang dikumpulkan agar dapat dimanfaatkan dengan baik, maka data tersebut harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar guna mengetahui kinerja karyawan, adapun tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data, uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.¹⁰

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikansi, uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam menganalisis korelasi atau regresi linear. Pengujian SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.¹¹

¹⁰ Dwi Priyanto, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm, 69.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 79.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi.¹² Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 0,1.¹³

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti pengumpulan di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.¹⁴

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis adalah salah satu dalam statistik yang menguji parameter populasi berdasarkan statistik sampelnya, untuk dapat diterima atau ditolak pada signifikansi tertentu, pada prinsipnya pengujian hipotesis ini adalah membuat kesimpulan sementara untuk melakukan penyanggahan atau pembenaran dari permasalahan yang telah di telaah¹⁵ adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis,

¹² Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Thesis Bisnis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), Hlm. 177.

¹³ Duwi Priyatno, *Kilat Belajar Data Dengan SPSS 20* (Yogyakarta: CV. Andi Offset 2012), Hlm. 152.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 170.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 293.

ditempuh dengan melihat nilai signifikansinya, yaitu membandingkan nilai signifikansinya nilai probabilitas 0,05 yaitu:¹⁶

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
- b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Atau membandingkan dari nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

- 1) Jika nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat

6. Uji Hipotesis (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dan menerangkan variasi variabel terikat, jika nilai signifikansi $f < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel terikat.¹⁷

7. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Menurut Andi Supangat, “koefisien determinasi merupakan ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen”. Besaran ini dinyatakan dengan notasi R^2 . Jika Koefisien

¹⁶ Dwi Priyanto, *Op. Cit.*, hlm.145.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 152.

determinasi (R^2) semakin besar maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Ini berarti instrumen yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.¹⁸

8. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.¹⁹ Adapun persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b_1b_2 = koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensasi

¹⁸ Andi Supangat, *Statistika: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi Dan Nonparametrik* (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 341.

¹⁹ Sugiyono, *Statistiks Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 211.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan

1. Sejarah Singkat CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan

CV. Sikembar Padangsidempuan sebuah badan usaha yang bergerak di bidang distributor dan *supplier* es *cream wall's*, CV. Sikembar berdiri pada tanggal 23 Januari 2013 di Ujung Gurap Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan oleh Bapak Niar Shaputri Dalimunthe sebagai pemilik CV. Sikembar, dengan modal dasar sebesar Rp. 45 miliar, dan pada tanggal 12 maret 2014 di tanda tangani distribusi antara distributor dengan pihak *unilever*, dan bentuk dukungan dari persero komanditer yaitu komitmen pemberian berupa modal tambahan sebesar Rp. 20 miliar atau sekitar 25% dari modal CV. Sikembar, dengan wilayah distributor, Kota Padangsidempuan, Mandailing Natal, Sipirok, Padang Lawas, Padang Lawas Utara, Dolok Sanggul. Dengan cara sistem pemasaran *personal selling*, yaitu para wiraniaga (sales) memasarkan dengan mengunjungi toko-toko besar, warung dan pasa-pasar tradisional.

2. Visi dan Misi

a. Visi CV. Sikembar

Menjadi perusahaan distributor terkemuka dan terpercaya yang unggul dalam kinerja, sumber daya dan layanan.

b. Misi CV. Sikembar

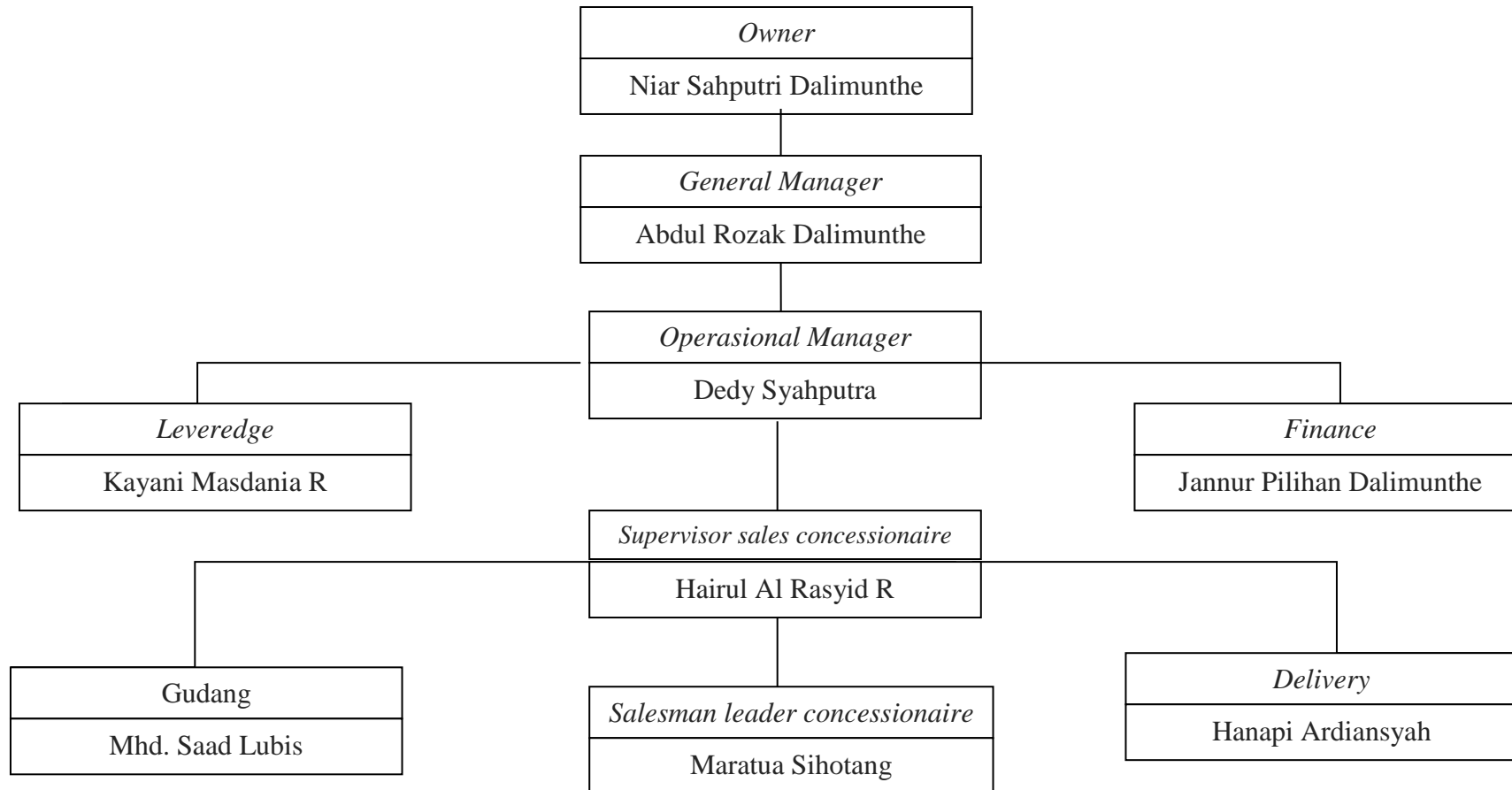
- 1) Membangun jaringan pemasaran dan hubungan kerja sama yang menguntungkan
- 2) Meningkatkan nilai perusahaan dengan membentuk sumber daya manusia yang unggul.
- 3) Membangun sarana dan prasarana sebagai pendukung kegiatan operasional perusahaan.¹

3. Daerah Pemasaran

CV. Sikembar kecamatan batunadua kota padangsidimpuan melakukan pemasaran di daerah Kota Padangsidimpuan, Mandailing Natal, Sipirok, Padang Lawas, Padang Lawas Utara, Dolok Sanggul, dengan cara *personal selling*, yaitu para wiraniaga (sales) memasarkan dengan mengunjungi tokoh-tokoh besar, warung dan pasar-pasar tradisional, dan pelanggan juga bisa datang ke kantor CV. Sikembar untuk penambahan agen kios.

¹ CV. Sikembar, Ujung Gurap, Jl. Jend. Besar A Haris Nasution.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan

B. Analisis Deskriptif

Di dalam penelitian ini dikumpulkan data primer sejauh mana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan. Melalui penyebaran angket kepada 32 responden yang menjadi sampel penelitian, pada analisis deskriptif ini data responden dijelaskan melalui data tunggal, data responden dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari peneliti, untuk menjelaskan identitas responden maka peneliti membuat analisis responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden peneliti sebagai berikut:

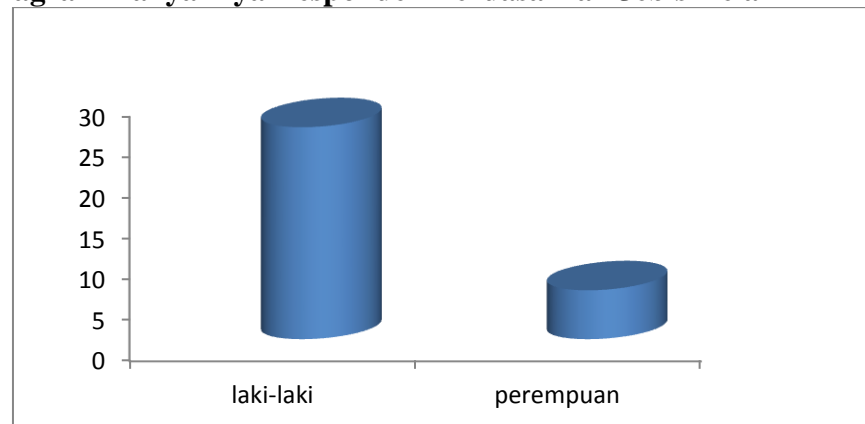
Tabel 4.1
Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	26	81.25%
2	Perempuan	6	18.75%
Total		32	100%

Sumber, hasil penelitian (angket) 2019 (data diolah)

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 32 orang atau 81,25% adalah responden laki-laki dan sisanya adalah responden perempuan yaitu sebanyak 18,75% jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Diagram Banyaknya Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber, peneliti (komputerisasi gambar)

2. Umur

Umur responden penelitian adalah sebagai berikut:

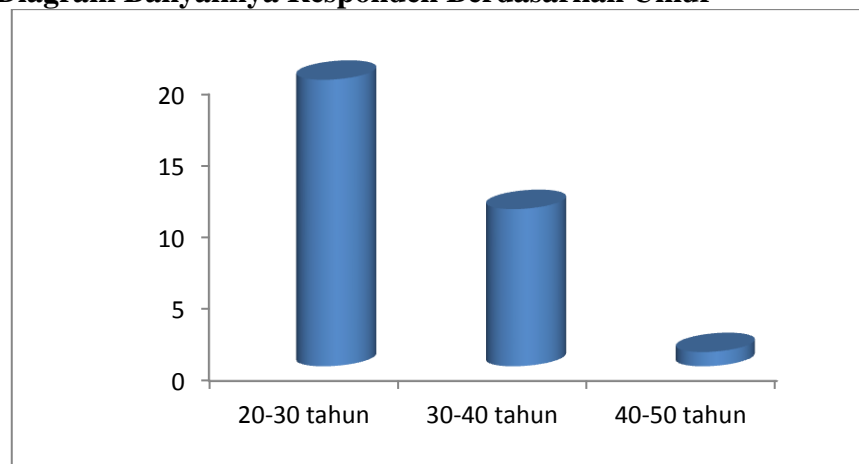
Tabel 4.2
Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	frekuensi	Persentase
1	20-30 tahun	20	62.5%
2	30-40 tahun	11	34.375%
3	40-50 tahun	1	3.125%
Total		32	100%

Sumber, hasil penelitian (angket) 2019 (data diolah)

Dari tabel 4.2 di atas menunjukkan banyaknya responden berdasarkan umur dari hasil penelitian, mayoritas umur responden 20-30 tahun sebanyak 20 orang atau 62,5% , umur 30-40 tahun sebanyak 11 orang atau 34,375% dan sisanya adalah responden umur 40-50 yaitu 3,125% jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Diagram Banyaknya Responden Berdasarkan Umur



Sumber, peneliti (komputerisasi gambar)

3. pendidikan

Pendidikan terakhir responden penelitian adalah sebagai berikut:

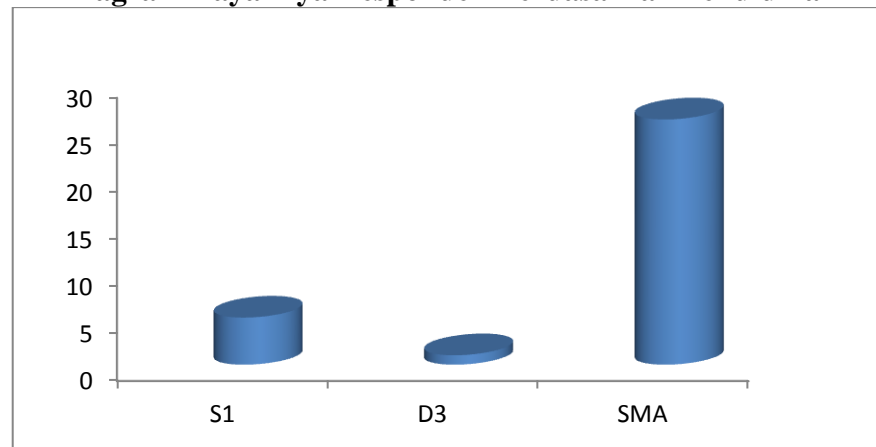
Tabel 4.3
Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis kelamin	frekuensi	Persentase
1	S1	5	15.625%
2	D3	1	3.125%
3	SMA	26	81.25%
Total		32	100%

Sumber, hasil penelitian (angket) 2019 (data diolah)

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan banyaknya responden berdasarkan pendidikan terakhir dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 32 orang atau 15,625% adalah lulusan S1, responden lulusan D3 sebesar 3,125% dan lulusan SMA sebanyak 81,25% jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4
Diagram Banyaknya Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber, peneliti (komputerisasi gambar)

5. Lama Kerja

Lama kerja responden penelitian adalah sebagai berikut:

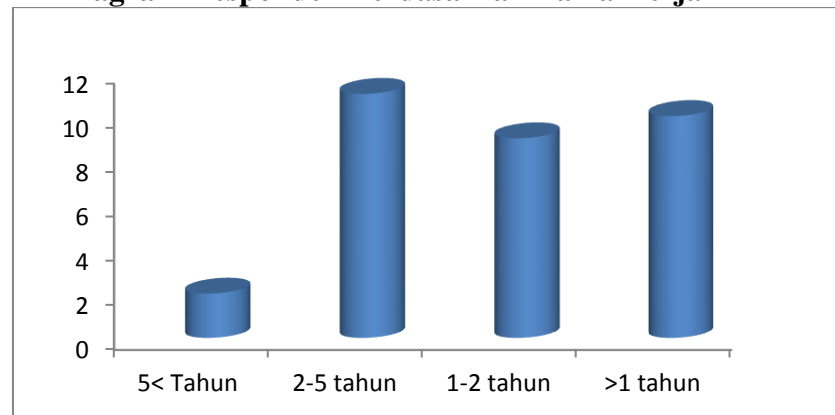
Tabel 4.4
Gambaran Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Jenis kelamin	frekuensi	Persentase
1	5< Tahun	2	6.25%
2	2-5 tahun	11	34.375%
3	1-2 tahun	9	28.125%
4	>1 tahun	10	31.25%
Total			100%

Sumber, hasil penelitian (angket) 2019 (data diolah)

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan banyaknya responden berdasarkan lama kerja dari hasil penelitian, mayoritas lama kerja responden 2-5 tahun atau 34,375%, jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut:

Gambar 4.5
Diagram Responden Berdasarkan Lama Kerja



Sumber, peneliti (komputerisasi gambar)

6. Gaji per Bulan

Gaji perbulan responden penelitian adalah sebagai berikut:

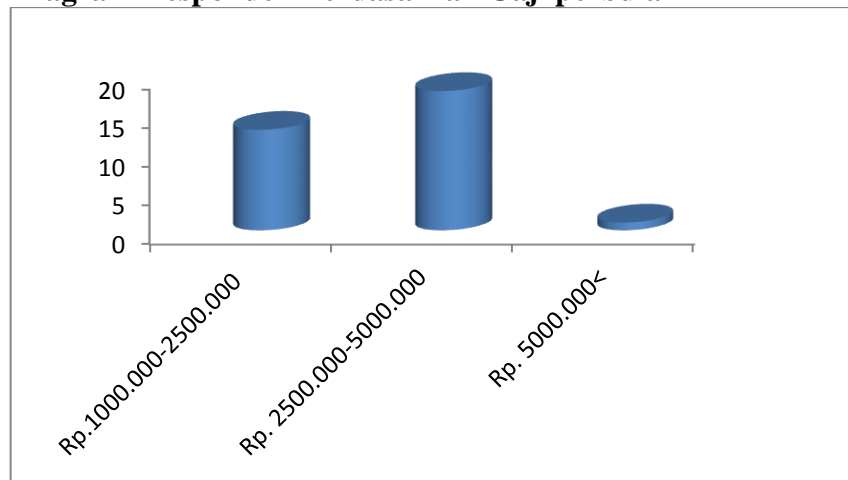
Tabel 4.5
Gambaran Responden Berdasarkan Gaji per bulan

No	Gaji per Bulan	Frekuensi	Persentase
1	Rp.1000.000-2500.000	13	40.625%
2	Rp. 2500.000-5000.000	18	56.25%
3	Rp. 5000.000<	1	3.125%
Total		32	100%

Sumber, hasil penelitian (angket) 2019 (data diolah)

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan banyaknya responden berdasarkan gaji per bulan dari hasil penelitian, mayoritas gaji per bulan responden adalah Rp. 2500.000-5000.000 sebanyak 18 orang atau sebesar 56,25% sedangkan gaji kisaran Rp.1000.000-2500.000 sebanyak 13 orang atau 40,625% jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut:

Gambar 4.6
Diagram Responden Berdasarkan Gaji perbulan



Sumber, peneliti (komputerisasi gambar)

7. Status Perkawinan

Status perkawinan responden peneliti sebagai berikut:

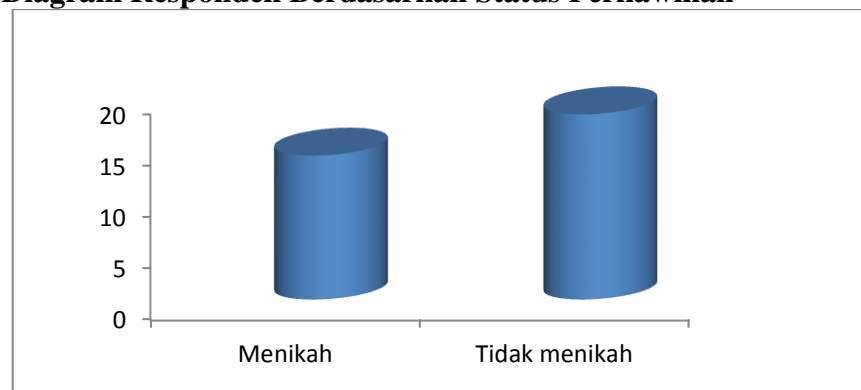
Tabel 4,6
Gambaran Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Jenis kelamin	frekuensi	Persentase
1	Menikah	14	43.75%
2	Tidak menikah	18	56.25%
Total		32	100%

Sumber, hasil penelitian (angket) 2019 (data diolah)

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan banyaknya responden berdasarkan status perkawinan dari hasil penelitian, mayoritas tidak menikah sebanyak 18 orang atau 56,25% dan yang menikah sebanyak 14 orang atau 43,75% yang sudah menikah. Jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut:

Gambar 4.7
Diagram Responden Berdasarkan Status Perkawinan



Sumber, peneliti (komputerisasi gambar)

C. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang diukur, dalam penentuan layak atau tidaknya suatu soal pertanyaan biasanya dilakukan dengan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut dinyatakan valid. Berikut uji validitas motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.530	Di peroleh r_{tabel} sebesar 0.349 pada taraf signifikansi 0,5%	Valid
2	0.640		Valid
3	0.375		Valid
4	0.393		Valid
5	0.620		Valid
6	0.558		Valid
7	0.521		Valid
8	0.587		Valid
9	0.587		Valid
10	0.420		Valid

Sumber: hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

Dari tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada nilai korelasi yang kurang dari 0,349. sehingga seluruh pernyataan yaitu sebanyak 10 pertanyaan tentang motivasi di CV. Sikembar kecamatan batunadua kota padangsidempuan dinyatakan valid karena $r_{tabel} < r_{hitung}$ selanjutnya uji validitas item pertanyaan tentang kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.460	Di peroleh r_{tabel} sebesar 0.349 pada taraf signifikansi 0,5%	Valid
2	0.382		Valid
3	0.443		Valid
4	0.542		Valid
5	0.412		Valid
6	0.384		Valid
7	0.732		Valid
8	0.642		Valid
9	0.478		Valid
10	0.643		Valid

Sumber: hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

Dari tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada nilai korelasi yang kurang dari 0,349. sehingga seluruh pernyataan yaitu sebanyak 10 pertanyaan tentang kompensasi di CV. Sikembar kecamatan batunadua kota padangsidempuan dinyatakan valid karena $r_{tabel} < r_{hitung}$ selanjutnya uji validitas item pertanyaan tentang kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.370	Di peroleh r_{tabel} sebesar 0.349 pada taraf signifikansi 0,5%	Valid
2	0.554		Valid
3	0.435		Valid
4	0.599		Valid
5	0.510		Valid
6	0.432		Valid
7	0.478		Valid
8	0.674		Valid
9	0.356		Valid
10	0.531		Valid

Sumber: hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

Dari tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada nilai korelasi yang kurang dari 0,349. sehingga seluruh pernyataan yaitu sebanyak 10 pertanyaan tentang kinerja di CV. Sikembar kecamatan batunadua kota padangsampung dinyatakan valid karena $r_{tabel} < r_{hitung}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sebuah alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Berikut hasil uji reliabilitas motivasi, kompensasi dan kinerja.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
Motivasi	0.632	10
Kompensasi	0.712	10
Kinerja	0.625	10

Sumber: hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, reliabilitas motivasi (X₁) memiliki nilai cronbach's alpha 0,632 > 0,6 yang dinyatakan reliabel, dan reliabilitas kompensasi (X₂) memiliki nilai cronbach's alpha 0,712 > 0,6 yang dinyatakan reliabel, sedangkan reliabilitas kinerja

(Y) memiliki nilai cronbach's alpha $0,625 > 0,6$ yang dinyatakan reliabel. Soal untuk pertanyaan motivasi memiliki 10 item, kompensasi 10 item dan kinerja memiliki 10 item yang digunakan untuk analisis data selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi variabel terikat dan variabel bebas apakah keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan tarif signifikansi sebesar 0,05%. dan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05%. Hasil output SPSS terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	kompensasi	Kinerja
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,66	32,75	28,34
	Std. Deviation	4,352	3,672	3,781
	Absolute	,128	,200	,183
Most Extreme Differences	Positive	,080	,094	,109
	Negative	-,128	-,200	-,183
Kolmogorov-Smirnov Z		,722	1,133	1,033
Asymp. Sig. (2-tailed)		,675	,153	,237

a. Test distribution is Normal.

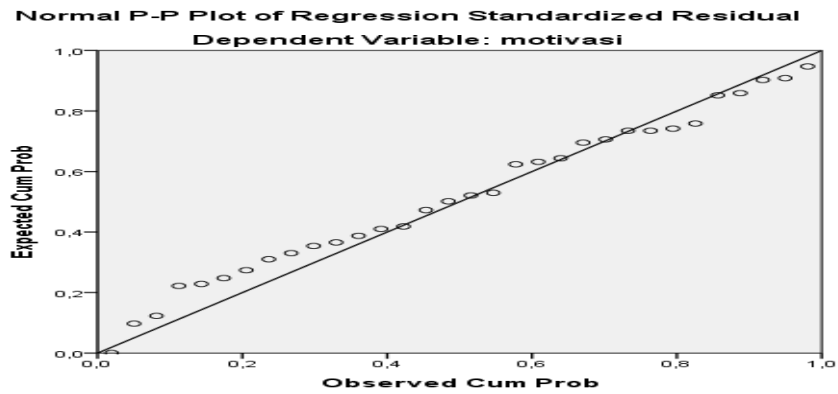
b. Calculated from data.

Sumber: hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

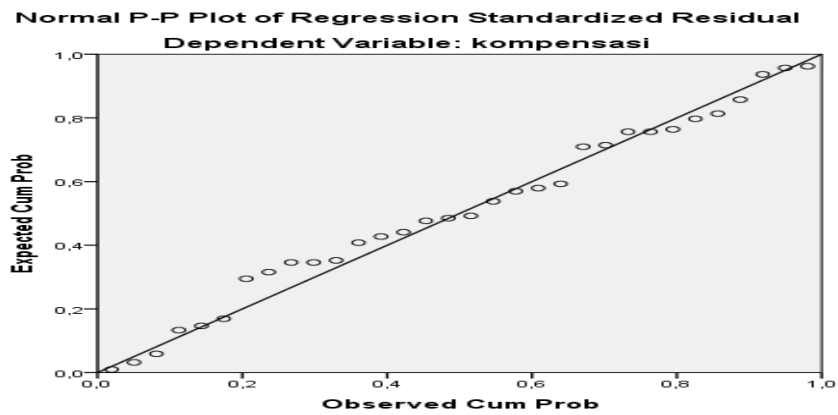
Dari hasil *output* tabel 4.11 di atas dapat dilihat hasil *absolute* untuk motivasi sebesar $0,128 > 0,05$ yaitu data berdistribusi normal, dan kompensasi sebesar $0,200 > 0,05$ dapat disimpulkan berdistribusi normal, sedangkan kinerja sebesar $0,183 > 0,05$ dapat disimpulkan data

berdistribusi normal. jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut:

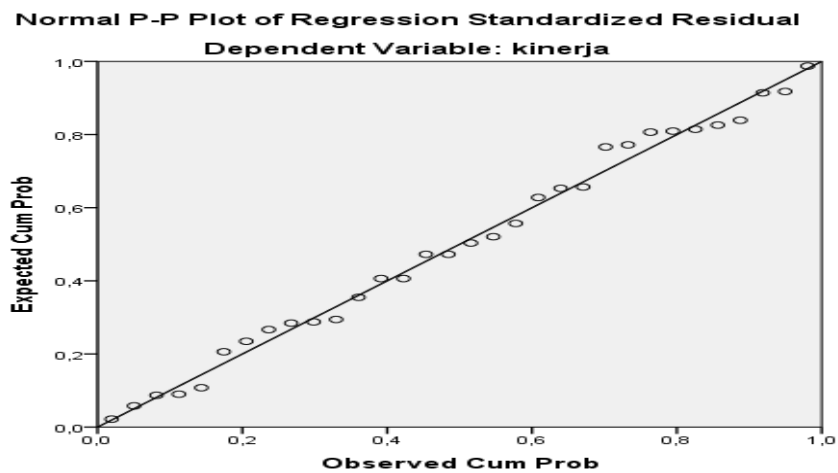
Gambar 4.8
Hasil Plot Uji Normalitas Motivasi



Gambar 4.9
Hasil Plot Uji Normalitas Kompensasi



Gambar 4.10
Hasil Plot Uji Normalitas Kinerja



Dari grafik di atas dapat diketahui titik-titik menyebar sekitar garis diagonal, dan tidak ada titik-titik yang menyebar jauh dari garis-garis diagonal, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut sudah normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, dari hasil pengujian linearitas menggunakan *tes for linearity* dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi * kinerja		(Combined)	369,204	10	36,920	3,556	,007
	Between Groups	Linearity	320,303	1	320,303	30,853	,000
		Deviation from Linearity	48,902	9	5,434	,523	,841
	Within Groups		218,014	21	10,382		
	Total		587,219	31			
kompensasi * kinerja		(Combined)	372,193	10	37,219	17,063	,000
	Between Groups	Linearity	301,822	1	301,822	138,368	,000
		Deviation from Linearity	70,371	9	7,819	3,585	,008
	Within Groups		45,807	21	2,181		
	Total		418,000	31			

Sumber: hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan *output* tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas motivasi dan kinerja sebesar $0,00 < 0,05$ maka dari itu variabel motivasi dan kinerja mempunyai hubungan yang linear, sedangkan kompensasi dan kinerja memiliki linearitas sebesar $0,00 < 0,05$

maka dapat disimpulkan variabel kompensasi dan kinerja memiliki hubungan yang linear. Sehingga dapat di uji dengan regresi berganda.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) apabila nilai tolerance lebih besar dari 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas. dan apabila nilai tolerance lebih kecil dari 0.10 maka artinya terjadi multikolinearitas. Sebagaimana berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,117	3,449		,904	,374		
motivasi	,224	,116	,258	2,928	,004	,474	2,109
kompensasi	,682	,138	,663	4,951	,000	,474	2,109

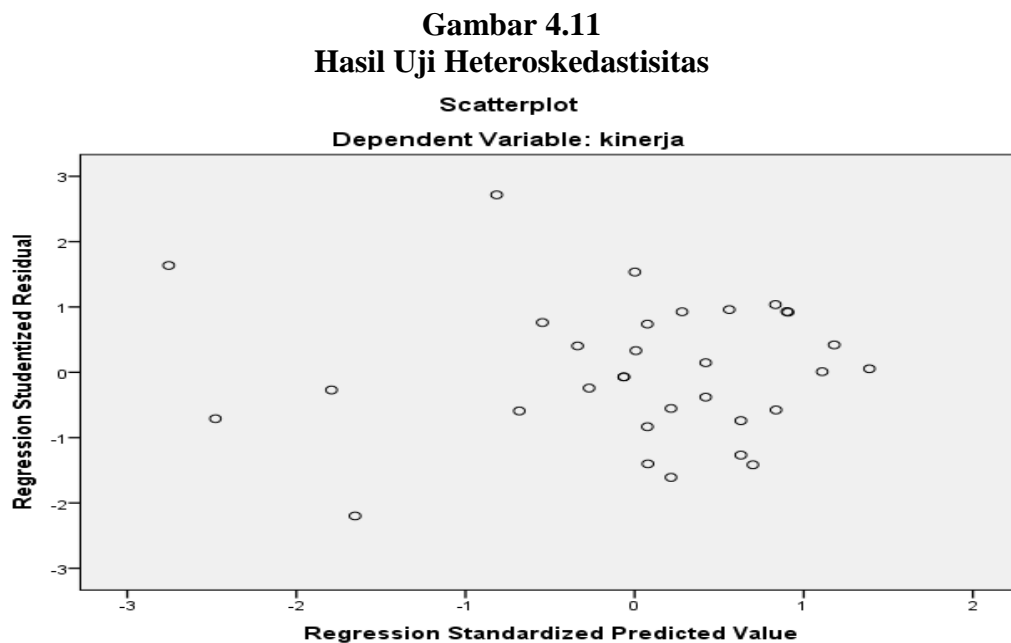
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan *output* tabel 4.13 di atas terlihat bahwa *tolerance* motivasi sebesar $0,474 > 0,10$ yang artinya tidak terjadi multikolinearitas antara motivasi dengan kinerja. Sedangkan nilai *tolerance* kompensasi sebesar $0,474 > 0,10$ yang menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa nilai kedua variabel independen tidak terjadi gejala multikolinearitas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti pengumpulan di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.



Sumber: hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

Dari *output* gambar 4.11 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyenbar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas.

7. Uji Hiptesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas motivasi dan kompensasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja. Adapun hasil analisis regresi output adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,117	3,449		,904	,374
Motivasi	,224	,116	,258	2,928	,004
kompensasi	,682	,138	,663	4,951	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 *output* di atas kita dapat melihat dimana signifikansi variabel motivasi = $0,04 < 0,05$ artinya H_0 ditolak.

Yaitu ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara persial di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan, demikian juga signifikansi variabel kompensasi = $0,00 < 0,05$ artinya H_0 ditolak yaitu ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara persial di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

Selain melihat dari nilai signifikansi akan tetapi juga bisa dilihat dari t_{hitung} yang mana motivasi memperoleh $t_{hitung} = 2,928 > 1,70 t_{tabel}$, dan kompensasi memperoleh $t_{hitung} = 4,951 > 1,70 t_{tabel}$, artinya kedua variabel tersebut berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan.

8. Uji Hipotesis (Uji f)

Uji hipotesis (uji f) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat, jika nilai signifikansi $f > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebagaimana hasil output berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis (Uji f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,031	2	167,016	44,359	,000 ^b
	Residual	109,188	29	3,765		
	Total	443,219	31			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

Sumber: hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

Dari tabel 4.15 di atas menunjukkan terlihat nilai f_{hitung} sebesar = $44,359 > 3,33 f_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara positif motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

Selain melihat dari nilai t_{hitung} akan tetapi bisa dilihat dari nilai signifikansi yang dimana diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang mana kedua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

9. Determinasi (R^2)

R square (r^2) atau kuadrat dari r , yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasinya. Angka ini akan di ubah ke dalam bentuk persen, yang

artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi yaitu:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,754	,737	1,940

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan *output* tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,868 menunjukkan hubungan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja, jika di interpretasikan dari tabel nilai R square sebesar 0,754 atau 75,4% bahwa variabel motivasi dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 75,4% terhadap variabel kinerja, sedangkan sisanya 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

10. Regresi Berganda

Regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 sebagaimana terlihat dalam output SPSS yang sudah diolah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,117	3,449		,904	,374
	Motivasi	,224	,116	,258	2,928	,004
	kompensasi	,682	,138	,663	4,951	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

Dari tabel 4.17 di atas dapat di bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$\text{Kinerja} = 3,117 + 0,224 (\text{motivasi}) + 0,682 (\text{kompensasi})$$

Persamaan di atas dapat di interpretasikan karena berdasarkan uji t dan uji f yang dilakukan ternyata baik secara persial dan secara simultan kedua variabel bebas (motivasi dan kompensasi) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Artinya setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,224 dengan catatan variabel kompensasi nilainya tetap. Sedangkan kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,682 dengan catatan variabel motivasi nilainya tetap.

D. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul “pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Pdangsidimpuan” motivasi adalah sebuah dorongan dan arahan dari individu untuk mencapai tujuan tertentu yang pada dasarnya tidak berwujud, karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji, harapan untuk mendapatkan uang adalah salah satunya alasan untuk bekerja.

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa yang secara langsung dan tidak langsung berupa upah, insentif dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi berdasarkan adil dan layak yang ditetapkan menurut suatu persetujuan dan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan jumlah responden 32 orang, berdasarkan uji validitas X1 (motivasi) 10 pernyataan yang dinyatakan valid, dan X2 (kompensasi) 10 pernyataan yang dinyatakan valid, sedangkan Y (kinerja) 10 pernyataan yang dinyatakan valid, dan uji reliabilitas motivasi (X1) dengan nilai *cronbach alpha* 0,772 > 0,6 yang berarti dinyatakan reliabel, dan reliabilitas kompensasi (X2) dengan nilai *cronbach alpha* 0,742 > 0,6 yang dinyatakan reliabel, sedangkan kinerja (Y) dengan nilai *cronbach alpha* 0,675 > 0,6 yang dinyatakan reliabel.

Uji normalitas yang dilakukan melalui uji *kolmogorov simirnov* dinyatakan normal melalui nilai *absolute* motivasi sebesar 0,128 > 0,05, dan nilai *absolute* kompensasi sebesar 0,200 > 0,05, sedangkan nilai *absolute* kinerja 0,873 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan melalui uji linearitas motivasi dan kinerja sebesar

0,00 < 0,05, kompensasi dan kinerja sebesar 0,00 < 0,05 disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja karyawan. Uji multikolinearitas nilai *tolerance* motivasi sebesar 0,474 > 0,10 dan nilai *tolerance* kompensasi sebesar 0,474 > 0,10 yang menunjukkan kedua variabel independen menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas terhadap kinerja, dan uji heteroskedastisitas berdasarkan *scatterplot* titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y (kinerja) artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, dan uji t terdapat nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,928 > 1,70 sebagai t_{tabel} , sedangkan t_{hitung} kompensasi sebesar 4,951 > 1,70 sebagai t_{tabel} yang menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji f di peroleh $f_{hitung} = 44,359 > 3,33$ sebagai f_{tabel} artinya motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

Uji determinasi R^2 dengan nilai *R square* sebesar 0,754 atau 75,4% bahwa variabel motivasi dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 75,4% terhadap kinerja dan sisanya 24,6% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil regresi berganda $Kinerja = 3,117 + 0,224$ (motivasi) + 0,682 (kompensasi), yang artinya berdasarkan uji t dan uji f dapat diinterpretasikan secara parsial dan secara simultan bahwa variable motivasi dan kompensasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan), dan setiap kenaikan motivasi sebesar 1

satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,224 dengan catatan variabel kompensasi nilainya tetap. Sedangkan kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,682 dengan catatan variabel motivasi nilainya tetap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fajar Kurniadi tahun 2012 menyatakan kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 25.5% sisanya 74.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Penelitian ini menunjukkan kecenderungan yang sama antara motivasi dan kompensasi yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar, sehingga untuk memperoleh kualitas kinerja kerja karyawan, maka CV. Sikembar harus meningkatkan motivasi dan kompesasi kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

E. Keterbatasan penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun dengan sedemikian rupa, agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin, namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan

Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana peneliti yang tidak mencukupi penelitian lebih lanjut
3. Dalam penyebaran angket, peneliti tidak mengetahui kejujuran dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh

Walaupun demikian, peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang dilakukan tentang Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadau Kota Padangsidempuan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan hal tersebut dibuktikan dengan uji t dengan hasil $t_{hitung} = 2,928 > 1,70 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $= 0,04 < 0,05$.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan hal tersebut dibuktikan dengan uji t dengan hasil $t_{hitung} = 4,951 > 1,70 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $= 0,00 < 0,05$.
3. Motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dibuktikan dengan uji f dengan hasil $f_{hitung} 44,359 > 3,33 f_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $= 0,00 < 0,05$.
4. Nilai R^2 sebesar 0,754 atau 75,4% variable motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadau Kota Padangsidempuan dan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dengan persamaan regresi: $Kinerja = 3,117 + 0,224 (\text{motivasi}) + 0,682 (\text{kompensasi})$

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpua ada beberapa saran yang diberikan peneliti antara lain

1. CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan harus melakukan upaya motivasi kerja karyawan
2. CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan harus memperhatikan kompensasi yang dibuat atas perjanjian kerja dengan karyawan
3. CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan harus bersifat adil dan layak dalam penempatan pemberian kompensasi terhadap karyawan
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menggunakan subjek penelitian dan perbedaan penelitian, sehingga menambah wawasan dalam penelitian tentang motivasi dan kompesasi terhadap kinerja, serta diharapkan dapat memperoleh hasil yang lebih baik dari pada peneliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Nana Herdiana, *Manajemen Bisnis Syariah & Kewirausahaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Ahmad Nizar, *Metodologi Penelitian*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2016.
- Al Idrus Salim, *Kinerja Manajer Dan Bisnis Koperasi*, Malang: Uin Malang Press, 2008.
- Alma Buchari, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Al-Qur'an dan Terjemah, Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1990.
- Asupangat Andi, *Statistika: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi Dan Nonparametrik*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Harusko Rinawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UB Press, 2010.
- Hasibuan Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Hendriyadi & Suryani, *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- Umar Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Thesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Kiki Cahaya Setiawan. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang," Dalam *Jurnal Psikologi Islam*, Volume 1, No. 2, Desember 2015.
- M Ivencevich Jhon, Robert Konopaske, Michael T Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Diterjemahkan Dari "Organization Behavior And Management, Seventh Edition Oleh Gina Ganis Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2017
- Mangkunegara Aa Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sdm*, Bandung: PT. Rafika Aditama, 2005.
- Maman Abdurrahman & Sambas Ali Muhiddin, *Panduan Praktisi Memahami Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Moh. Nasir, *Metodologi Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

- Muhammad busroh, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pranadamedia Group, 2003.
- Priyanto Dwi, *Pengelolaan Data Terpraktis*, Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2014.
- _____, *Kilat Belajar Data Dengan SPSS 20* Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012.
- Robbins Stephen P & Marycoulter, *Manajemen*, Bandung: Mencana Jaya Cemerlang, 2007.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- _____, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas kelompok* Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Secara Pendekatan Secara Praktik*, Jakarta: Pt. Rineka Cipta, 2002.
- Sukardi, *Metodologi Penelitia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Suswanto & Doni Jumi Priansa, *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2002.
- Wawancara Dengan Bapak Dedy Shaputra Sebagai *opesional manager* CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan Pada Hari Senin 22 Maret 2019, Pukul 01.00 Wib.
- Wawancara Dengan Bapak Hairul Al-Rasyid Sebagai *supervisor sales concessionaire* CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan Pada Hari jum'at 25 Maret 2019, Pukul 09.00 Wib.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Winardi, *Motivasi Dan Pemoivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Lampiran 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- I. Nama : Rahmat Siregar
Nim : 15 402 00054
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
Tempat/Tanggal Lahir: Janjiraja/ 13, Februari, 1997
Agama : Islam
Alamat : Janjiraja Kec. Padang Bolak Tenggara
Kab. Padang Lawas Utara
Provinsi Sumatra Utara
- II. Nama Orang Tua
Ayah : Arsad Siregar
Pekerjaan : Petani
Ibu : Tianni Harahap
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Janjiraja Kec. Padang Bolak Tenggara
Kab. Padang Lawas Utara
Provinsi Sumatra Utara
- III. Pendidikan
1. SD Negeri 101560 Sisangkap, Tahun Tammat 2009.
 2. SMP Negeri 2 Padang Bolak Tenggara, Tahun Tammat 2012.
 3. SMK Negeri 1 Angkola Timur, Tahun Tammat, 2015
 4. Tahun 2015 Melanjutkan S1 di Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 198 /In.14/G.1/PP.00.9/02/2019
Lampiran : -
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi** 14 Februari 2019

Yth. Bapak/Ibu;

1. Muhammad Isa : Pembimbing I
2. Fadli : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Rahmat Siregar
NIM : 1540200054
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Manajemen Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1700 /In.14/G.1/TL.00/08/2019
Hal : **Mohon Izin Riset**

14 Agustus 2019

Yth: CV. Sikembar Kecamatan Barunadua Kota Padangsidempuan.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

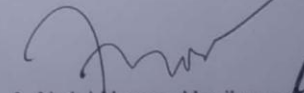
Nama : Rahmat Siregar
NIM : 1540200054
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul : " **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kenyamanan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan** ".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan



No: 060/36/30/VII/2019

Padangsidimpuan 20 Agustus 2019

Kepada Yth.
Bapak Dr. Darwis harahap, m.si
Dekan fakultas ekonomi dan bisnis islam
di-
tempat

Perihal: Pemberitahuan Izin Studi Eksplorasi

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. dan semoga kita selalu diberikan kemudahan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari...Aamin

Berdasarkan Surat Permohonan Izin Studi Eksplorasi No. 170/In. 14/G. 1/TL.00/08/2019 Dari pihak yayasan yang bapak/ibu pimpin, saya atas nama CV. Sikembar kecamatan batunadua kota padangsidimpuan memberikan izin kepada mahasiswa/i yaitu:

Nama : RAHMAT SIREGAR
Nim : 15 402 00054
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : EKONOMI SYARIAH
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terimakasih.

Padangsidimpuan
Operasional Manager



Scanned with
CamScanner

SURAT KETERANGAN

Nomor: 070/SG/20/VIII/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini, *Operasional manager* CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : RAHMAT SIREGAR
Nim : 15 402 00-54
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : EKONOMI SYARIAH
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

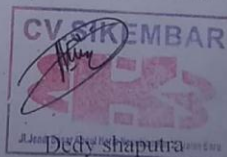
Nama tersebut benar telah menyelesaikan penelitian (Riset) di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan

Dengan judul:

"Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan"

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terimakasih.

Padangsidempuan
Operasional Manager



Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan

a. Identitas responden

Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai dengan bapak/ibu dan saudara/saudari

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Umur : Tahun
4. Pendidikan Terakhir : S1 D3 SMA SMP
5. Lama Kerja : < 1 tahun 1 tahun – 2 tahun
 2 tahun – 5 tahun > 5 tahun
6. Gaji Per Bulan : Rp. 500 ribu – 1 juta Rp. 1 juta – 2,5 juta
 Rp. 2,5 juta – 5 juta > Rp. 5 juta
7. status perkawinan : menikah tidak menikah

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan dengan (5) alternatif jawaban.
2. Bapak/ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan bapak/ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
3. Bapak/ibu berilah tanda *check list* (√) pada jawaban dengan keterangan berikut ini:
 - a. Sangat setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Kurang setuju (KS)
 - d. Tidak setuju (TS)
 - e. Sangat tidak setuju (STS)
4. Apabila bapak/ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda tidak sama dengan (≠) pada jawaban yang dipikir kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang tepat.

Contoh:

Variabel motivasi (X₁)

Pe r n y a a t a a r					
1. Saya mendapat bonus apabila saya mencapai target penjualan.					
2. Atasan selalu memberikan informasi tentang perusahaan.					
3. Atasan saya memberikan kenaikan jabatan atas prestasi dan pengabdian terhadap perusahaan.					
4. Atasan selalu memberikan pujian apabila saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
5. Perusahaan peduli atas prestasi kerja yang					

dicapai.					
6. Saya bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya dari perusahaan.					
7. Perusahaan akan memotong gaji apabila saya libur bekerja.					
8. Apabila saya tidak bekerja dalam 1 minggu-sampai 1 bulan maka saya akan di PHK dari perusahaan.					
9. Adanya bimbingan dari atasan sangat mendorong saya dalam bekerja					
10. Saya mendapatkan perhatian dari atasan jika saya memperoleh musibah.					

Variabel kompensasi (X₂)

Pe r n y a t a a r					
1. Gaji yang saya terima saat ini telah sesuai dengan kinerja kontrak saya.					
2. Saya puas dengan bonus yang diberikan perusahaan.					
3. Dengan tunjangan yang diberikan perusahaan membuat saya disiplin dalam bekerja.					
4. Atasan selalu mendorong karyawan untuk mencapai target perusahaan.					
5. Gaji yang diterima sudah sesuai dengan					

UMR (upah minimum regional)					
6. Karyawan yang bekerja diberikan gaji yang sesuai dengan pendidikannya.					
7. Gaji yang ditetapkan sesuai dengan kesepakatan dengan karyawan.					
8. Besarnya jaminan kecelakaan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan.					
9. Bonus yang saya terima dari perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja					
10. Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan sehari hari.					

Variabel kinerja (Y)

Pe r n y a t a n					
1. menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
2. pekerjaan saya mencapai target perusahaan					
3. saya bekerja dengan kualitas dan kemampuan saya.					
4. saya selalu bekerja pada tepat waktu.					
5. saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan yang di perintahkan.					

6. saya tidak memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi.					
7. mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
8. hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik.					
9. Saya memahami bagaimana bekerja dengan baik dan tanggung jawab.					
10. Saya mempunyai prestasi yang baik dalam perusahaan.					

Lampiran 3

DATA RESPONDEN

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja	Penghasilan	Status perkawinan
1	Jannur pilihan dlt		37 tahun	S1	5> tahun	rp. 5000.000>	Menikah
2	Karyani masdania r		32 tahun	S1	2-5 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Menikah
3	Hairul al-rasyid		42 tahun	S1	5> tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Menikah
4	Mhd. Sahad lubis		26 tahun	D3	2-5 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Tidak menikah
5	Maratua sihotang		27 tahun	Sma	2-5 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Menikah
6	Hanapi ardiansyah		30 tahun	S1	1-2 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Menikah
7	Rania napitupulu		28 tahun	Sma	2-5 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Menikah
8	Rizky harahap		29 tahun	Sma	1-2 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Menikah
9	Ramandan tanjung		33 tahun	Sma	1-2 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Menikah
10	Azis lubis		36 tahun	Sma	<1 tahun	Rp.1000.000 -rp.2500.000	Menikah
11	Munawir gajali		24 tahun	Sma	2-5 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Tidak menikah
12	Asmi ansari		23 tahun	Sma	1-2 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Tidak menikah
13	Rizky siregar		37 tahun	Sma	<1 tahun	Rp.1000.000 -rp.2500.000	Menikah
14	Hotman harahap		33 tahun	Sma	<1 tahun	Rp.1000.000 -rp.2500.000	Menikah
15	Ali marwan harahp		22 tahun	Sma	2-5 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Tidak menikah
16	Kurni natari		28 tahun	Sma	2-5 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Tidak menikah
17	Febriyanti siregar		26 tahun	S1	<1 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Tidak menikah
18	Diana sihotang		25 tahun	Sma	<1 tahun	Rp.1000.000 -rp.2500.000	Tidak menikah
19	Ikwanuddin harahap		22 tahun	Sma	1-2 tahun	Rp.1000.000 -rp.2500.000	Tidak menikah

20	Rizky		23 tahun	Sma	<1 tahun	Rp.1000.000 -rp.2500.000	Tidak menikah
21	Fauji harahap		28 tahun	Sma	2-5 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Tidak menikah
22	Rizal shaputra		23 tahun	Sma	2-5 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Tidak menikah
23	Mangaraja siregar		32 tahun	Sma	<1 tahun	Rp.1000.000 -rp.2500.000	Menikah
24	Doni ardiansyahl		31 tahun	Sma	<1 tahun	Rp.1000.000 -rp.2500.000	Menikah
25	Febi kusmala santi		29 tahun	Sma	<1 tahun	Rp.1000.000 -rp.2500.000	Tidak menikah
26	Robby simanjuttak		21 tahun	Sma	1-2 tahun	Rp.1000.000 -rp.2500.000	Tidak menikah
27	Doli gultom		22 tahun	Sma	1-2 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Tidak menikah
28	Mauli harahap		28 tahun	Sma	<1 tahun	Rp.1000.000 -rp.2500.000	Tidak menikah
29	Muhammad fahri		27 tahun	Sma	2-5 tahun	Rp.1000.000 -rp.2500.000	Tidak menikah
30	Irwansyah simbolon		39 tahun	Sma	1-2 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Menikah
31	Riswan nst		23 tahun	Sma	2-5 tahun	Rp.1000.000 -rp.2500.000	Tidak menikah
32	Ali umar		30 tahun	Sma	1-2 tahun	Rp.2500.000 -rp.5000.000	Menikah

Lampiran 4

Jawaban Responden Variabel Motivasi

No	Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	Jannur pilihan dlt	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
2	karyani masdania R	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	43
3	Hairul al-rasyid	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
4	Muhammad sahad lubis	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	Rania napitupulu	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
6	Rizky harahap	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	41
7	Maratua sihotang	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	40
8	Hanapi ardiansyah	4	3	4	5	3	3	3	4	4	5	38
9	Asmi ansari	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	38
10	Munawir gajali	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	30
11	Azis lubis	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	40
12	Ramadan tanjung	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	43
13	Rizky siregar	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
14	Febriyanti siregar	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
15	Kurni natari	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	45
16	Ali marwan harahp	5	2	4	5	4	3	4	5	5	4	41
17	Hotman harahap	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	38
18	Diana sihotang	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	43
19	Ikwanuddin harahap	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	47
20	Rizky	2	4	3	5	5	5	5	4	4	4	41
21	Fauji harahap	5	3	4	3	3	3	3	5	5	4	38
22	Rizal shaputra	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
23	Mangaraja siregar	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	42
24	Febi kumala	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	31
25	Doni ardiansyah	3	4	4	4	5	5	3	5	3	5	41
26	Mauli harahap	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	43
27	Doli gultom	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	39
28	Robby simanjuttak	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	42
29	Muhammad fahri	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
30	Irwanyah simbolon	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	34
31	Riswan nst	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	42
32	Ali umar	3	3	4	4	4	2	5	2	2	2	31

Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No	Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	Jannur pilihan dt	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	37
2	karyani masdania R	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35
3	Hairul al-rasyid	2	4	3	3	4	5	2	2	4	2	31
4	Muhammad sahad lubis	4	5	3	4	3	2	4	4	3	2	34
5	Rania napitupulu	3	2	2	3	3	4	3	2	5	4	31
6	Rizky harahap	4	3	3	4	5	3	3	5	3	3	36
7	Maratua sihotang	4	3	5	3	3	3	4	3	2	4	34
8	Hanapi ardiansyah	2	2	4	3	4	4	3	3	4	5	34
9	Asmi ansari	2	4	3	3	4	2	4	3	2	4	31
10	Munawir gajali	2	1	3	1	2	2	3	2	2	5	23
11	Azis lubis	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	33
12	Ramadan tanjung	4	3	2	4	2	5	4	4	4	4	36
13	Rizky siregar	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	36
14	Febriyanti siregar	3	2	4	3	5	2	3	3	5	5	35
15	Kurni natari	2	4	3	4	5	2	3	3	3	5	34
16	Ali marwan harahp	3	5	4	3	2	4	4	2	3	3	33
17	Hotman harahap	3	1	3	2	4	2	1	3	3	3	25
18	Diana sihotang	3	4	3	2	5	3	4	3	4	3	34
19	Ikwanuddin harahap	2	3	5	2	2	2	2	2	4	2	26
20	Rizky	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	37
21	Fauji harahap	4	3	2	4	3	3	4	3	4	2	32
22	Rizal shaputra	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
23	Mangaraja siregar	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	32
24	Febi kusmala	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	24
25	Doni ardiansyah	3	4	4	2	4	5	3	2	2	4	33
26	Mauli harahap	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	35
27	Doli gultom	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	32
28	Robby simanjuttak	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	32
29	Muhammad fahri	5	3	3	3	4	3	2	4	4	4	35
30	Irwansyah simbolon	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	33
31	Riswan nst	4	5	3	3	3	4	5	3	3	2	35
32	Ali umar	5	4	2	3	3	5	3	2	3	2	32

Lampiran 5

Tabel R Untuk Df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 6

Titik Persentase Distribusi T (Df = 1-40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 7

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------



soal_2	Pearson Correlation	,443*	1	,314	,262	,574*	,264	,140	,324	,199	,560**	,382**
	Sig. (2-tailed)	,011		,080	,147	,001	,144	,446	,071	,274	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_3	Pearson Correlation	,401*	,314	1	,215	,279	,117	,033	,681*	,240	,273	,443**
	Sig. (2-tailed)	,023	,080		,237	,123	,523	,860	,000	,186	,130	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_4	Pearson Correlation	,440*	,262	,215	1	,247	,085	,327	,116	,438*	,224	,542**
	Sig. (2-tailed)	,012	,147	,237		,172	,645	,068	,527	,012	,218	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_5	Pearson Correlation	,367*	,574*	,279	,247	1	,365*	-,102	,301	,190	,415*	,412**
	Sig. (2-tailed)	,039	,001	,123	,172		,040	,580	,094	,297	,018	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_6	Pearson Correlation	,155	,264	,117	,085	,365*	1	-,003	,141	-,057	,331	,384*
	Sig. (2-tailed)	,398	,144	,523	,645	,040		,987	,441	,756	,064	,030
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_7	Pearson Correlation	,125	,140	,033	,327	-,102	-,003	1	,182	,253	,278	,732**
	Sig. (2-tailed)	,497	,446	,860	,068	,580	,987		,319	,162	,123	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_8	Pearson Correlation	,299	,324	,681*	,116	,301	,141	,182	1	,278	,207	,642**
	Sig. (2-tailed)	,096	,071	,000	,527	,094	,441	,319		,123	,255	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_9	Pearson Correlation	,441*	,199	,240	,438*	,190	-,057	,253	,278	1	,092	,478**
	Sig. (2-tailed)	,011	,274	,186	,012	,297	,756	,162	,123		,617	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_10	Pearson Correlation	,330	,560*	,273	,224	,415*	,331	,278	,207	,092	1	,643**
	Sig. (2-tailed)	,065	,001	,130	,218	,018	,064	,123	,255	,617		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
total	Pearson Correlation	,660*	,682*	,543*	,618*	,564*	,384*	,523*	,560*	,538*	,643**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001	,030	,002	,001	,001	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

soal_6	Pearson Correlation	,244	,259	,304	,387*	,294	1	,225	,335	,051	,074	,432**
	Sig. (2-tailed)	,179	,152	,091	,028	,102		,216	,061	,782	,688	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_7	Pearson Correlation	,305	,199	,352*	-,120	,145	,225	1	,552*	,141	,293	,478**
	Sig. (2-tailed)	,089	,276	,048	,513	,428	,216		,001	,440	,103	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_8	Pearson Correlation	,128	,422*	,104	-,029	,294	,335	,552*	1	,161	,334	,674**
	Sig. (2-tailed)	,484	,016	,569	,876	,102	,061	,001		,379	,062	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_9	Pearson Correlation	,113	,370*	,092	,212	,145	,051	,141	,161	1	,122	,356*
	Sig. (2-tailed)	,539	,037	,618	,244	,428	,782	,440	,379		,508	,014
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_10	Pearson Correlation	,030	,465*	-,032	,432*	,155	,074	,293	,334	,122	1	,531**
	Sig. (2-tailed)	,870	,007	,860	,013	,395	,688	,103	,062	,508		,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
total	Pearson Correlation	,370*	,554*	,435*	,499*	,500*	,688*	,573*	,587*	,428*	,500**	1
	Sig. (2-tailed)	,037	,001	,013	,004	,004	,000	,001	,000	,014	,004	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,625	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal_1	34,28	17,628	,179	,681
soal_2	34,41	16,636	,420	,639
soal_3	34,41	16,636	,190	,691
soal_4	34,41	16,572	,322	,654
soal_5	34,25	16,968	,356	,649
soal_6	34,41	13,733	,491	,615
soal_7	34,41	16,507	,443	,635
soal_8	34,41	16,765	,476	,634
soal_9	34,41	17,475	,276	,662
soal_10	34,31	16,996	,357	,649

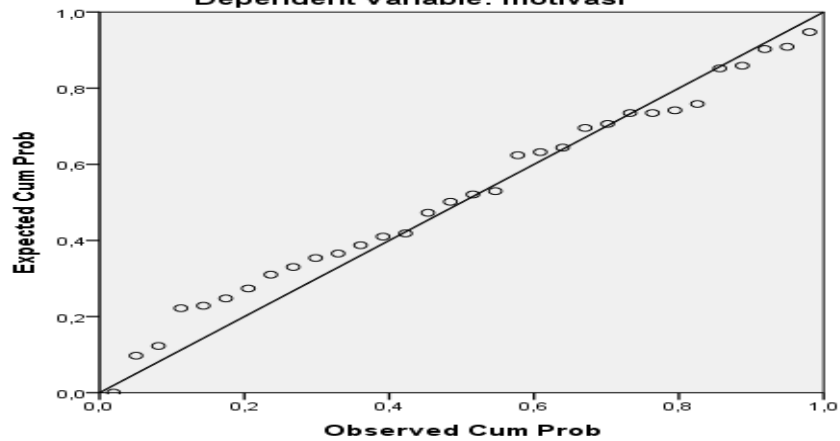
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi	kompensasi	kinerja
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,88	39,13	38,19
	Std. Deviation	4,368	4,535	4,446
Most Extreme Differences	Absolute	,124	,090	,127
	Positive	,094	,090	,126
	Negative	-,124	-,078	-,127
Kolmogorov-Smirnov Z		,702	,507	,718
Asymp. Sig. (2-tailed)		,707	,959	,681

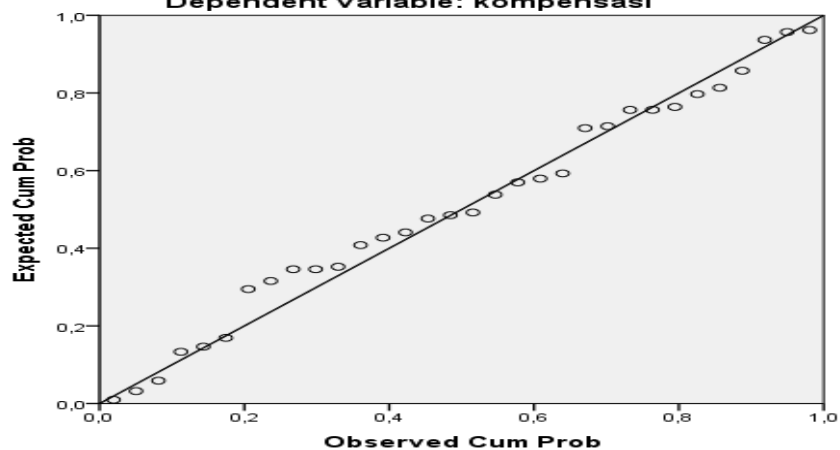
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

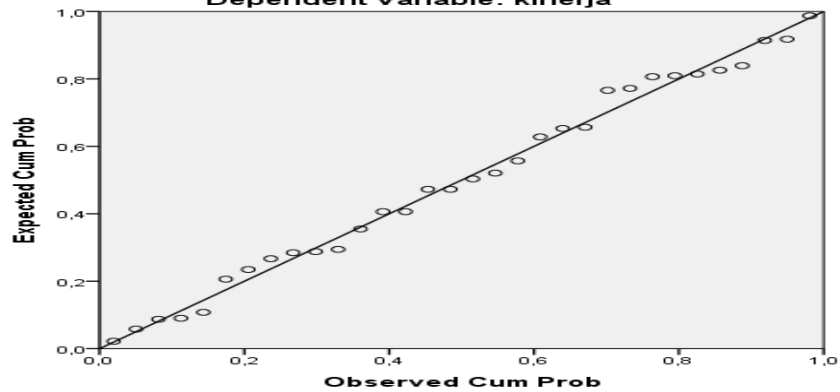
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: motivasi



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: kompensasi



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: kinerja



Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
motivasi * kinerja	(Combined)		369,204	10	36,920	3,556	,007
	Between Groups	Linearity	320,303	1	320,303	30,853	,000
		Deviation from Linearity	48,902	9	5,434	,523	,841
	Within Groups		218,014	21	10,382		
	Total		587,219	31			
kompensa si * kinerja	(Combined)		372,193	10	37,219	17,063	,000
	Between Groups	Linearity	301,822	1	301,822	138,368	,000
		Deviation from Linearity	70,371	9	7,819	3,585	,008
	Within Groups		45,807	21	2,181		
	Total		418,000	31			

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

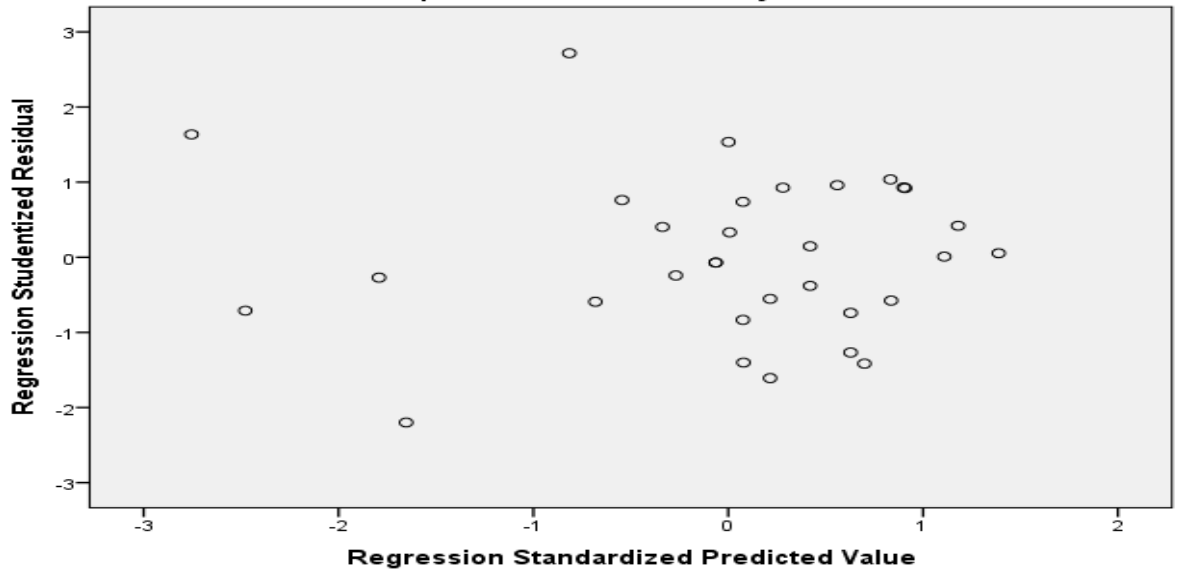
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,117	3,449		,904	,374		
	motivasi	,224	,116	,258	2,928	,004	,474	2,109
	kompensas i	,682	,138	,663	4,951	,000	,474	2,109

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: kinerja



Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,117	3,449		,904	,374
	motivasi	,224	,116	,258	2,928	,004
	kompensasi	,682	,138	,663	4,951	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	334,031	2	167,016	44,359	,000 ^b
	Residual	109,188	29	3,765		
	Total	443,219	31			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi r^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,754	,737	1,940

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3,117	3,449		,904	,374
1	motivasi	,224	,116	,258	2,928	,004
	kompensasi	,682	,138	,663	4,951	,000

a. Dependent Variable: kinerja