



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT. WONOREJO PERDANA
SIMANGAMBAT**

SKRIPSI

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

Oleh

**PANGADILAN SIREGAR
164 020 0192**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2021**



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT. WONOREJO PERDANA
SIMANGAMBAT**

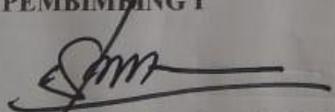
SKRIPSI

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

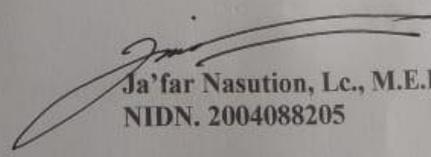
Oleh

**PANGADILAN SIREGAR
164 020 0192**

PEMBIMBING I


**Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A
NIP. 19730725 199903 1 002**

PEMBIMBING II


**Ja'far Nasution, Lc., M.E.I
NIDN. 2004088205**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



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

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **PANGADILAN SIREGAR**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 20 April 2021

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Padangsidimpuan

Di-

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **PANGADILAN SIREGAR** yang berjudul "**Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang manajemen bisnis syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A.
NIP. 19730725 199903 1 002

PEMBIMBING II

Ja'far Nasution, Lc., M.E.I.
NIDN. 2004088205

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : PANGADILAN SIREGAR
NIM : 16 402 00192
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Analisis Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat Julu**

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 IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 11 Juni 2021

Saya yang Menyatakan,



PANGADILAN SIREGAR

NIM. 16 402 00192

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : PANGADILAN SIREGAR
NIM : 16 402 00192
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "**Analisis Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat Julu**". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 14 Juni 2021

Yang menyatakan,



PANGADILAN SIREGAR

NIM. 16 402 00192



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

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : PANGADILAN SIREGAR
NIM : 16 402 00192
Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JudulSkripsi : Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

Ketua

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

Sekretaris

Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A.
NIP. 19730725 199903 1 002

Anggota

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

Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A.
NIP. 19730725 199903 1 002

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 19841130 201801 2 001

Ja'far Nasution, M.E.I.
NIDN. 2004088205

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/17 Juni 2021
Pukul : 14.00 s/d 17.00 WIB
Hasil/Nilai : 75,75/(B)
IPK : 3,44
Predikat : Sangat Memuaskan



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

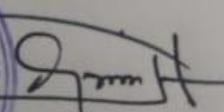
PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PT. WONOREJO PERDANA
SIMANGAMBAT.
NAMA : PANGADILAN SIREGAR
NIM : 16 402 00192

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis

Padangsidimpuan, 13 Agustus 2021
Dekan,




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

ABSTRAK

Nama : Pangadilan Siregar
Nim : 1640200192
Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat

Promosi jabatan, kompensasi akan diperoleh oleh karyawan yang memiliki hubungan pribadi atau hubungan kekeluargaan kepada atasan. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah promosi jabatan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah berkaitan dengan promosi jabatan, kompensasi dan motivasi untuk mengetahui sejauh mana kontribusinya terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan PT. Wonorejo yang berjumlah 300 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan menggunakan: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi R^2 , uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan data diolah dengan menggunakan alat bantu statistik yaitu SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.906 > 1.666$) dan tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.57 < 1.666$) dan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.923 > 1.666$). Terdapat pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.517 > 2.73$). Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 menyatakan hubungan promosi jabatan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 20,9% dan sisanya 79,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi dan Promosi Jabatan.*

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 “**Analisis Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat**”. Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafa'atnya 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, peneliti 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, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, 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 Ibu Nurul Izzah selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah dan Bapak/Ibu Dosen serta Pegawai Administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A, selaku pembimbing I dan Bapak Ja'far Nasution, Lc.,M.E.i selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
6. Teristimewa keluarga tercinta peneliti Amri Siregar dan Siti Emli Harahap beserta tiga saudara peneliti yakni Muksin Siregar, Suhenriansah Siregar dan Indra Wahyu Siregar, yang paling berjasa dalam hidup peneliti. Doa dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

7. Untuk bapak Joshua Kaliyapan selaku *Plantation Manager* yang telah membirikan izin untuk penelitian di PT. Wonorejo Perdana Simangambat, Bapak Edi selaku Manajer, Bapak Zulkifli Sitorus selaku Personalia dan Bapak Satria Bagus selaku Kepala Tata Usaha yang telah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti selama penelitian di PT. Wonorejo Perdana Simangambat, serta seluruh jajaran karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat yang memberikan waktunya untuk diwawancarai dan mengisi anket selama penelitian.
8. Untuk teman satu kelompok KKL saya selaku motivator dan sekaligus sebagai kawan untuk konsultasi terkait kendala dalam menyusun skripsi ini yang telah banyak memberikan nasehat, dorongan serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini, tanpa kalian semua suasana tidak ramai jadinya.
9. Untuk sahabat sekos peneliti Salman Hardiansyah, S.E, Hamka Harahap dan Anwar Sadat ikut serta memberikan *suport* dan turut membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.
10. Terima kasih kepada rekan-rekan satu kelas Ekonomi Syariah 4 Manajemen Bisnis-3, angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.
11. Sahabat terbaik peneliti Muhammad Rizki Harahap yang turut memberikan motivasi dan mendampingi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

12. 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.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Amin yarabbal alamin.

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, Juni 2021

Peneliti

PANGADILAN SIREGAR

NIM: 16 402 00192

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

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	ħa	ħ	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	šad	š	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
	ḍommah	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
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	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
.....ا.....ى	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas

ي...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis dibawah
و...	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

C. Ta Mar butah

Transliterasi untuk *tamar butah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, 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 Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBIN	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSYAH	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
PEDOMAN TRANSLITERASI ARABLATIN	
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Defenisi Operasional Variabel	7
E. RumusanMasalah.....	9
F. Tujuan Penelitian.....	9
G. Kegunaan Penelitian	10
H. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja.....	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Aspek-aspek Kinerja	13
c. Indikator-indikator Kinerja	13
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
e. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.....	16
2. Peomosi Jabatan	18
a. Pengertian Promosi Jabatan	18
b. Syarat-syarat Promosi Jabatan	19
c. Tujuan Promosi Jabatan	21
d. Indikator-indikator Promosi Jabatan	22
e. Jenis-jenis Promosi Jabatan.....	23
f. Hubungan Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan	24
g. Promosi Jabatan Dalam Perspektif Islam.....	25
3. Kompensasi	27
a. Pengertian Kompensasi	27
b. Jenis-jenis Kompensasi	29
c. Tujuan Kompensasi.....	30
d. Indikator-indikator Kompensasi.....	31
e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	32
f. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan.....	34
g. Kompensasi Dalam Perspektif Islam	35

4. Motivasi	37
a. Pengertian Motivasi	37
b. Indikator-indikator Motivasi	39
c. Teori-teori Motivasi	40
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	42
e. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan	46
f. Motivasi Dalam Perspektif Islam	46
B. Penelitian Terdahulu	50
C. Kerangka Berfikir	58
D. Hipotesis	58

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	60
B. Jenis Penelitian	60
C. Populasi dan Sampel	60
1. Populasi	60
2. Sampel	60
D. Jenis dan Sumber Data	62
1. Data Primer	62
2. Data Skunder	62
E. Instrumen Pengumpulan Data	62
1. Wawancara (<i>Interview</i>)	62
2. Kuesioner (Angket)	62
3. Dokumentasi	64
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	65
1. Uji Validitas	65
2. Uji Reliabilitas	65
G. Teknik Analisis Data	66
1. Statistik Deskriptif	66
2. Uji Normalitas	66
3. Uji Linearitas	67
4. Asumsi Klasik	67
a. Uji Multikolinearitas	68
b. Uji Heteroskedastisitas	68
5. Koefisien Determinasi	69
6. Analisis Regresi Linear Berganda	70
7. Uji Hipotesis	70
a. Uji Parsial (Uji t)	71
b. Uji Simultan (Uji F)	71

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	72
1. Sejarah Perusahaan	72
2. Lokasi	73
3. Visi dan Misi Perusahaan	73
a. Visi	73

b. Misi	73
4. Struktur Organisasi	75
B. Gambaran Umum Responden	76
1. Usia	76
2. Jenis Kelamin	76
3. Pendidikan Terakhir	77
4. Bidang Pekerjaan	77
C. Hasil Analisis Data	78
1. Hasil Uji Validitas	78
2. Hasil Uji Reliabilitas	80
D. Hasil Analisis Data	81
1. Statistik Deskriptif	82
2. Uji Normalitas	82
3. Uji Linearitas	83
4. Uji Asumsi Klasik	86
a. Uji Multikolinearitas	86
b. Uji Heteroskedastisitas	87
5. Koefisien Determinasi	88
6. Analisis Regresi Linear berganda	89
7. Uji Hipotesis	91
a. Uji Parsial (Uji t)	91
b. Uji Simultan (Uji F)	92
E. Pembahasan Hasil Penelitian	93
1. Pengeruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat	93
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat	95
3. Pengeruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat	96
4. Pengeruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat	97
F. Keterbatasan Penelitian	97

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	98
B. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1. Definisi Operasional Variabel	8
Tabel II. 1. Penelitian Terdahulu.....	49
Tabel III. 1. Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Kuesioner.....	63
Tabel III. 2. Angket Berdasarkan Indikator Variabel Promosi Jabatan	64
Tabel III. 3. Angket Berdasarkan Indikator Variabel Kompensasi.....	64
Tabel III. 4. Angket Berdasarkan Indikator Variabel Motivasi	64
Tabel III. 5. Angket Berdasarkan Indikator Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel III. 6. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	70
Tabel IV. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel IV. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel IV. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Tabel IV. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	79
Tabel IV. 5. Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan	80
Tabel IV. 6. Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	80
Tabel IV. 7. Hasil Uji Validitas Motivasi	81
Tabel IV. 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	81
Tabel IV. 9. Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Tabel IV. 10. <i>Descriptive Statistic</i>	83
Tabel IV. 11. Hasil Uji Normalitas	84
Tabel IV. 12. Hasil Uji Linearitas Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	85
Tabel IV. 13. Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	86
Tabel IV. 14. Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	87
Tabel IV. 15. Hasil Uji Multikolinearitas	88
Tabel IV. 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
Tabel IV. 17. Hasil Koefisien Determinan.....	90
Tabel IV. 18. Hasil Analisis Linear Regresi Berganda	91
Tabel IV. 19. Hasil Uji Parsial (Uji t)	93
Tabel IV. 20. Hasil Uji Simultan (Uji F)	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir.....	58
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Wonorejo Perdana Simangambat	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor *central* dalam suatu perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia juga. Jadi, manusia merupakan faktor penting dalam semua kegiatan perusahaan.

Pada dasarnya manajemen suatu perusahaan memiliki tujuan tertentu, berhasil atau tidaknya manajemen dapat dilihat dari tercapai tidaknya tujuan yang telah ditetapkan, dan untuk mencapai tujuan perusahaan tidak dapat dilakukan dengan sendirinya melainkan memerlukan unsur-unsur manajemen lain yang mendukung dalam melaksanakan operasional sehari-hari.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya.¹

Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja pada dasarnya adalah keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari seluruh tugas yang dilaksanakan

¹Maria Devita, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restoran Alpha Hotel Pekanbaru," Volume 4, No. 2, Oktober 2017. hlm. 2.

selama periode tertentu dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar hasil kerja, sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja ialah kesiapan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai tanggung jawab dan hasil yang diharapkan.²

Manusia sebagai faktor produksi merupakan makhluk hidup yang memiliki akal, perasaan dan tujuan yang mana para pelakunya harus diberikan perhatian khusus. Oleh sebab itu, bagi setiap pemimpin harus memperhatikan karyawannya dengan cara memeberikan upah yang sesuai dengan posisi jabatan yang dijalankannya.

Pemberian gaji yang sesuai dapat memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan ada baiknya juga pemimpin memberikan kompensasi kepada karyawan baik berupa materi atau non materi seperti promosi jabatan sehingga setiap karyawan dapat memacu kembali semangat kerjanya.

Berdasarkan pemaparan diatas sumber daya manusia penting untuk perusahaan, motivasi karyawan mempengaruhi giat atau tidaknya karyawan bekerja di perusahaan. Agar karyawan semakin giat dalam bekerja maka perlu adanya motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan yang datang dari orang lain maupun diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan dengan rasa sadar dan semangat untuk menggapai target tertentu.³

²E. Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing* (Bogor: In Media, 2014), hlm. 77.

³Mulyadi, *Pengantar Manajemen* (Bogor: In Media, 2016), hlm, 115.

Selain motivasi, kompensasi dan promosi jabatan juga memberikan dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Menurut E. Saefuddin Mubarak dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia “Kompensasi adalah upah atas jasa karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.”⁴ Promosi jabatan adalah kenaikan posisi jabatan yang menjadikan *authority* (kewenangan), *responsibility* (tanggung jawab) karyawan lebih besar dari sebelumnya.⁵

Oleh sebab itu, perlu adanya perhatian khusus mengenai promosi jabatan, kompensasi dan motivasi atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang menyebabkan adanya keseimbangan diantara perusahaan dengan karyawan.

PT. Wonorejo Perdana Simangambat adalah perseroan terbatas yang berfokus pada perkebunan kelapa sawit. Secara geografis PT. Wonorejo Perdana Simangambat berlokasi di Desa Simangambat Julu, Kecamatan Simangambat, Kabupaten Padang Lawas Utara, Provinsi Sumatera Utara. Luas lahan PT. wonorejo adalah 9.192 hektar. Berdiri sejak 22 agustus 1994, memperkerjakan 300 tenaga kerja/karyawan dan memiliki 9 divisi dengan rata-rata umur tanaman 10 tahun.⁶

Perusahaan ini pada umumnya berusaha menciptakan sumber daya manusia terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia PT. Wonorejo Perdana adalah dasar yang menentukan kelangsungan hidup

⁴E. Saefuddin Mubarak, *Op., Cit*, hlm. 93.

⁵ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm.108.

⁶Hasil Wawancara Dengan Bapak Satria, *Kepala Tata Usaha* PT. Wonorejo Perdana Simangambat. Pukul 09 : 00 Wib, Kamis 13 Agustus 2020.

perusahaan, karena sumber daya manusia apabila diatur dengan baik maka akan berdampak positif bagi perusahaan begitu juga sebaliknya apabila sumber daya manusianya tidak diatur dengan baik maka akan berdampak negatif pada perusahaan dan untuk kelangsungan hidupnya. Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah bagian utama dalam memproses *input* menjadi keluaran *output* yang dihasilkan perusahaan.

Demi mengembangkan kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat, ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan salah satunya adalah promosi jabatan. Kebanyakan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut menginginkan promosi, dimana posisi jabatan, upah, wewenang, dan lain sebagainya akan meningkat menjadi besar sesuai dengan posisi jabatan yang diembannya. Bagi pemimpin promosi dapat memberikan dampak baik terhadap karyawan sehingga karyawan tersebut merasa dihargai dan memilih bertahan pada perusahaan tersebut.⁷

Karyawan akan termotivasi dengan sendirinya apabila ada kesempatan untuk dipromosikan dengan adil, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan sasaran perusahaan dapat tercapai secara optimal. Sistem promosi jabatan yang terjadi di PT. Wonorejo Perdana Simangambat adalah kurangnya keadilan dalam mempromosikan karyawan. Promosi jabatan akan diperoleh oleh karyawan yang apabila karyawan tersebut merupakan bagian dari keluarga atau memiliki hubungan pribadi kepada atasan. Adapun karyawan yang kinerjanya baik tetapi tidak memiliki hubungan kekeluargaan atau

⁷Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2* (Indonesia: PT. Macanan jaya Cemerlang, 2007), hlm. 12.

hubungan yang baik kepada atasannya maka akan sangat jarang sekali untuk di naikkan jabatannya/dipromosikan.⁸

Begitu juga dari hasil wawancara peneliti dengan saudara Abdi Karnal salah satu karyawan PT. Wonorejo Perdana, beliau mengatakan “bahwa sistem promosi jabatan yang ada di perusahaan belum sepenuhnya berjalan dengan baik, dikarenakan atasan lebih mementingkan hubungan kekeluargaan dari pada melihat hasil kinerja karyawan tersebut”.⁹ Jadi, dapat disimpulkan bahwa sistem pelaksanaan promosi jabatan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat belum maksimal sehingga karyawan kurang memiliki semangat dan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Selain promosi jabatan, kompensasi juga dapat dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena kompensasi adalah sebagai bentuk penghargaan atas jasa karyawan dalam bekerja pada periode tertentu.¹⁰ Sistem kompensasi yang terdapat pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat sama halnya dengan sistem promosi jabatan, kompensasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan hanyalah karyawan yang memiliki hubungan pribadi atau hubungan kekeluargaan.¹¹

Selain itu, faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Motivasi adalah suatu daya dorong yang dapat memengaruhi orang untuk

⁸Ahmad Sopyan Ritonga, *Wawancara Karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat*. Senin 10 Agustus 2020, Pukul 14:00 Wib.

⁹Abdi Karnal, *Wawancara Karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat*. Senin 10 Agustus 2020, Pukul 14:00 Wib.

¹⁰Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 187.

¹¹Maralohot Tanjung. *Wawancara Karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat*., Rabu 12 Agustus 2020, Pukul 15:00 Wib.

melakukan suatu perbuatan.¹² Motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.

Motivasi yang terdapat pada diri seorang karyawan menentukan apakah dia mengerjakan setiap tugas yang diberikan kepadanya dengan baik atau sebaliknya. karyawan dengan motivasi kerja tinggi diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang motivasi kerjanya rendah.

Motivasi inilah nantinya yang mempengaruhi watak dari masing-masing karyawan itu sendiri. Namun motivasi kerja yang ada pada karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat belum berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan langsung oleh peneliti dilapangan, masih banyak karyawan yang bermalasan dalam bekerja, seperti halnya tidur dilapangan ketika jam bekerja, dan pulang kerumah ketika saat jam bekerja.

Bersarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat”**.

¹²T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, Edisi II, 2001), hlm. 135.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan Latar Belakang Masalah diatas maka Identifikasi Masalah pada penelitian ini adalah:

1. Sistem promosi jabatan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat belum sepenuhnya optimal.
2. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai pada karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat.
3. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi supaya tidak meluas dan berfokus pada permasalahan yang diteliti. Maka daripada itu penelitian ini dibatasi dan akan membahas mengenai Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan masing-masing dari variabel penelitian.

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3). Dan yang menjadi variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi adalah Kinerja Karyawan (Y). definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No	Jenis Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala
1.	Promosi Jabatan (X) ₁	Promosi jabatan adalah kenaikan posisi jabatan yang menjadikan <i>authority</i> (kewenangan), <i>responsibility</i> (tanggung jawab) karyawan lebih besar dari sebelumnya.	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi Kerja 4. Kerja Sama 5. Kepemimpinan	Ordinal
2.	Kompensasi (X) ₂	Kompensasi adalah upah atas jasa karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.	1. Tingkat bayaran 2. Struktur pembayaran 3. Penentuan bayaran individu 4. Metode pembayaran 5. Kontrol pembayaran	Ordinal
3.	Motivasi (X) ₃	Motivasi adalah suatu daya dorongan yang dapat memengaruhi orang untuk melakukan suatu perbuatan.	1. Penghargaan Diri 2. Kekuasaan 3. Kebutuhan keamanan kerja	Ordinal
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah kesiapan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai tanggung jawab dan hasil yang diharapkan.	1. Kualitas Kerja 2. Produktivitas 3. Pengetahuan Mengenai Pekerjaan 4. Kepercayaan 5. Ketersediaan Kebebasan	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana?
4. Apakah promosi jabatan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu indikasi kearah mana penelitian itu dilakukan atau data-data serta informasi apa yang ingin dicapai dari penelitian tersebut. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat terhadap perkembangan ilmu ekonomi, terutamanya dibidang manajemen sumber daya manusia. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Untuk menembah wawasan dibidang perusahaan terutama pada PT. Wonorejo Perdana.

2. Bagi Perusahaan

Menambah informasi yang bermanfaat mengenai analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyambung kajian ilmu pengetahuan.
- b. Dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian berikutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk menggambarkan bagaimana alur penelitian yang akan dibahas oleh peneliti mulai dari awal hingga akhir. Adapun sistematika pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan landasan teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang dipilih yang akan di jadikan landasan dalam penulisan proposal. Teori-teori tersebut dikutip dari beberapa literatur. Selain itu, dijelaskan pula mengenai hasil penelitian yang relevan, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Memuat gambaran umum perusahaan PT. Wonorejo Perdana Simangambat dan hasil pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang ditujukan kepada penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut E. Saefuddin Mubarak kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Dengan demikian kinerja ialah kesiapan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai tanggung jawab dan hasil yang diharapkan.¹³

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.¹⁴

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Suatu organisasi, baik organisasi fundamental maupun privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai

¹³E. Saefuddin Mubarak, *Op., Cit*, hlm. 77.

¹⁴Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2010), hlm. 170.

pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang bersangkutan.

Pengertian kinerja menurut Henry Simamora bahwa kinerja merupakan tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.¹⁵

Dari pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh seseorang dari pekerjaan yang telah ia selesaikan dan tercapainya harapan dan tujuan organisasi yang diharapkan.

b. Aspek-aspek Kinerja

- 1) Kualitas yang diharapkan, yaitu menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.¹⁶
- 2) Kualitas yang dihasilkan, yaitu berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, yaitu menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
- 4) Kerja sama, yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan keempat aspek kinerja di atas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi

¹⁵Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Libery, 1997), hlm. 96.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 172.

keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi

c. Indikator-indikator Kinerja

Berikut adalah indikator-indikator kinerja karyawan:¹⁷

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.

2) Produktivitas

Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

3) Pengetahuan Mengenai Pekerjaan

Adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.

4) Kepercayaan

Adalah tingkat dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.

5) Ketersediaan

Ketersediaan adalah tingkat dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan dan keseluruhan catatan kehadiran.

¹⁷*Op., Cit*, hlm. 78.

6) Kebebasan

Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan dapat dilakukan sendiri tanpa ada pengawasan supervisor.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dikutip dari buku Edy Sutrisno dengan judul *Budaya Organisasi*, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:¹⁸

1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan

¹⁸Edy Sutrisno, *Op., Cit.*, hlm. 176-178.

ketetapan perusahaan. Bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan kalau memang dia atasan yang baik.

e. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam kehidupan manusia. Islam adalah agama yang sangat memberikan motivasi dan penghargaan terhadap kerja. Kerja bukan sekedar aktivitas maupun rutinitas yang bersifat duniawi tetapi juga yang memiliki nilai transendensi. Seruan dalam bekerja adalah konteks ekonomi untuk menjemput rezeki, terdapat dalam suruh AL-Qashash ayat 73.

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ
وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya

kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.

Dari penjelasan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah memberikan isyarat bahwa pada siang hari manusia diperkenankan bertebaran di muka bumi untuk untuk menjemput rezekinya. Seperti berdagang, bertani, berkebun dan pekerjaan lainnya. Nilai religiusnya yakni tetap menjaga shalat di antara kesibukan kerja tersebut. Sedangkan malam hari sebagai selimut istirahatnya.¹⁹

Didalam suroh An-Nahl ayat 97 allah juga berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
 فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ
 مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Q.S. An-Nahl: 97).

Ayat ini menjelaskan tentang prinsip yang menjadi dasar bagi pelaksanaan janji. Prinsip tersebut berdasarkan keadilan, tanpa membedakan seseorang dengan yang lain kecuali atas dasar pengabdianya. Prinsip itu adalah: *barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin.*

¹⁹Dwi Suwiknyo, *Op., Cit*, hlm. 98.

Kata shalih dipahami dalam arti baik, serasi, bermanfaat. Seseorang dinilai beramal shalih apabila ia dapat memelihara nilai-nilai sesuatu sehingga kondisinya tetap tidak berubah sebagaimana adanya dan sesuatu itu tetap berfungsi dengan baik dan bermanfaat.²⁰

Dari tafsiran ayat di atas dapat disimpulkan bahwa, di dalam dunia kerja setiap karyawan baik laki-laki maupun perempuan harus bekerja dengan prinsip amal shalih agar mendapatkan imbalan sesuai dengan hasil kerja/kinerja yang ia peroleh dan diridhoi oleh Allah SWT.

2. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi adalah proses kenaikan golongan, pangkat, atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karir.²¹ Pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan.

Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama dan akan menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat dengan promosi jabatan yang diberikan.

²⁰ M. Quraish Shihab, *Op., Cit*, hlm. 717-718.

²¹ Emron Edison dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), hlm. 231.

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* (kewenangan) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.²² Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan untuk dipromosikan berdasarkan keadilan dan objektivitas, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, sehingga sasaran perusahaan dapat tercapai secara optimal.

b. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Syarat-syarat tersebut haruslah dapat dipakai untuk menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Syarat-syarat tersebut antara lain adalah:²³

1) Pengalaman

Banyaknya pengalaman seorang karyawan seringkali dipakai sebagai salah satu syarat untuk dipromosi, sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.

2) Tingkat Pendidikan

Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi, dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.

²²Malayu S. P. Hasibuan, *Op., Cit*, hlm.107.

²³Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 135-

3) Loyalitas

Loyalitas/kesetiaan seringkali dipakai sebagai syarat untuk promosi. Hal ini disebabkan bahwa dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

4) Kejujuran

Untuk promosi jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat yang utama yang harus diperhatikan.

5) Tanggung Jawab

Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.

6) Kepandaian Bergaul

Untuk promosi jabatan tertentu mungkin diperlukan kepandaian bergaul, sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dicantumkan untuk promosi jabatan tersebut. Misalnya jabatan untuk salesmen syarat tersebut adalah sangat penting.

7) Prestasi Kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerjanya. Dan ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

8) Inisiatif dan Kreatif

Untuk syarat promosi jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan.

c. Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan promosi jabatan menurut Rifai yang dikutip dari jurnal Inah Nurainah adalah sebagai berikut:²⁴

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi atau kinerjanya baik.
- 2) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 3) Untuk menjamin stabilitas karyawan dengan direlisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 4) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan perusahaan.
- 5) Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

²⁴Inah Nurainah, "Pelaksanaan Promosi Jabatan PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran Tahun 2017" *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, Volume 6, No. 2, Tahun 2019, hlm. 106.

- 6) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan ini tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- 7) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat. Semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat.
- 8) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.

d. Indikator-Indikator Promosi Jabatan

Adapun indikator-indikator pada promosi jabatan adalah sebagai berikut:²⁵

1) Kejujuran

Kejujuran adalah perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode tertentu.²⁶

2) Disiplin

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak

²⁵Dedy Syahyuni, "Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta" *Widya Cipta*, Volume. 11, No. 1, Maret 2018, hlm. 80.

²⁶Rima Nur Ainnisya, Isnurrini Hidayat Susilowati, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Hotel Mampang Jakarta Selatan", *Widia Cipta*, Vol. 2. No. 1. Maret 2018, hlm. 135.

tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi apa bila ia melanggar tugas yang telah diembankan kepadanya.²⁷

3) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi.²⁸

4) Kerjasama

Kerjasama adalah saling membantu antara karyawan, baik antar bagian atau dengan bagian lainnya.²⁹

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah cara untuk mempengaruhi seseorang dengan menyampaikan maksud dan tujuan yang ingin dicapai dengan menggunakan petunjuk, memotivasi serta mempunyai skill dalam menumbuhkan rasa percaya dirisertai mendukung bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.³⁰

e. Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Terdapat 4 jenis promosi jabatan yaitu:³¹

²⁷Chainar Elli Ria, “Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara”, *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, Vol. 5. No.2. Oktober 2016, hlm. 178-179.

²⁸Theodora Yatipai, dkk, “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 2015, hlm. 3.

²⁹Rima Nur Ainnisya, Isnurrini Hidayat Susilowati, *Op.,Cit*, hlm. 135.

³⁰Wahyu Maulana, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Jatim, Tbk. Cabang Pamekasan” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 3.No. 1.Mei 2018, hlm. 25.

³¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm. 112-113.

1) Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Promosi sementara adalah promosi yang dilakukan dalam rentan waktu sementara dan tidak diakui adanya penambahan penghasilan pada karyawan tersebut.³² Promosi sementara dilakukan karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

2) Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Promosi tetap adalah promosi yang bersifat mutlak dan untuk jangka waktu yang lama. Misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab serta gajinya akan naik.

3) Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Promosi kecil adalah promosi yang pelaksanaannya berupa perbaikan (*up grading*) guna untuk meningkatkan skill karyawan dan tidak diikuti peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

4) Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Promosi kering adalah promosi yang ditunjukkan pada penambahan wewenang serta tanggung jawab namun tidak diikuti dengan penambahan gaji.

³²Wahyu Maulana, *Op., Cit*, hlm, 27.

f. Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari nilai *Unstandardized Coefficients B* (nilai konstanta) sebesar 0,465 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.³³

g. Promosi Jabatan Dalam Perspektif Islam

Berdasarkan keputusan dan kelayakan (*fit and propert*) Islam mendorong ummatnya memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q. S. *Al-Qashash* ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ
اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S. *Al-Qasash*: 26)

Salah seorang dari kedua wanita itu, yang datang mengundangnya, berkata: "wahai ayahku! Pekerjakanlah dia agar dia dapat menangani pekerjaan kita selama ini, antara lain menggembala ternak kita karena sesungguhnya dia adalah orang

³³Anak Agung Dwi Widyani dan I Wayan Agus Permana Putra, "Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Denpasar", *Jurnal Widya Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Februari 2020, hlm. 86.

yang kuat dan terpercaya dan sesungguhnya orang *yang paling baik yang engkau pekerjakan* untuk tugas apapun adalah orang yang kuat *fisik dan mentalnya lagi terpercaya*.

Kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanah yang harus dipelihara, dan bila diminta kembali harus dengan rela mengembalikannya.³⁴

Berdasarkan tafsiran di atas dapat disimpulkan bahwa, untuk memperoleh suatu jabatan tertentu haruslah memiliki kekuatan fisik serta sifat amanah, karena dengan kekuatan fisik akan memudahkan karyawan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diemban kepadanya, dan dengan amanah akan menentukan kepatutan dan kelayakan seorang karyawan yang akan dipromosikan jabatannya.

Adapun hadits yang berbicara tentang promosi jabatan adalah sebagai berikut:³⁵

³⁴M. Quroish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 580.

³⁵Tuti Andriani, "Staffing dalam Al-Quran dan Hadits Ditinjau Dari Manajemen Pendidikan" *Sosial Budaya: Media Komunikasi Ilmu-ilmu Sosial dan Budaya*, Vol. 12, No. 2, Juli-Desember 2015. hlm. 161.

إِذَا وُضِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)

Artinya: apabila suatu jabatan diisi oleh orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya. (HR. Bukhori).

Dari hadits di atas dapat dijelaskan bahwa ketika suatu jabatan diduduki oleh seorang yang bukan pada tempatnya (ahlinya) maka kerusakanlah yang diperoleh karena orang yang menduduki jabatan tidak memiliki keahlian pada bidang tersebut.

Menempatkan seseorang bekerja sesuai dengan keahliannya merupakan suatu kewajiban yang harus diimplementasikan oleh setiap perusahaan. Karena Nabi Muhammad SAW. dan para sahabat telah mempraktekkan hal tersebut dalam kepemimpinannya, Nabi SAW. Memilih Mu'adz bin Jabbal menjadi gubernur di Yaman karena kepemimpinannya yang baik, akhlaknya serta kecerdasannya. Kemudian Nabi juga memilih Umar bin Khattab untuk mengatur sedekah karena keadilan dan ketegasannya, memilih Bilal bin Rabah untuk Mengumandangkan adzan karena suaranya yang merdu dan keras.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi. Kompensasi merupakan faktor

penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi, bukan pada organisasi lainnya.³⁶

Salah satu usaha manajemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi.³⁷ Kompensasi merupakan imbalan atau hak yang harus diterima oleh karyawan setelah mereka menjalankan kewajibannya. Kompensasi juga bisa diartikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi menurut Sastrohadiwiryo dikutip dari buku Hazmanan Khair adalah:³⁸

“imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³⁹

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada

³⁶E. Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing* (Bogor: In Media, 2014), hlm. 93.

³⁷Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hlm. 179.

³⁸Hazmanan Khair, *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis* (Medan: Madenatera, 2017), hlm. 6.

³⁹Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, *Op., Cit.* hlm. 09.

karyawannya baik berbentuk finansial atau nonfinansial agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Dalam manajemen kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Sedangkan kompensasi finansial sendiri dikategorikan menjadi dua antara lain:⁴⁰

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung bisa diterima oleh seorang karyawan seperti: gaji, bonus dan THR.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya adalah: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, bantuan perumahan dan lain-lain.

⁴⁰Mulyadi, *Op., Ci.*, hlm. 111.

Adapun yang termasuk dalam kompensasi non finansial adalah: pujian, harga diri, pengakuan, prestasi, tanggung jawab, dan pengembangan.⁴¹

c. Tujuan Kompensasi

Ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:⁴²

1) Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2) Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatannya.

3) Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang

⁴¹Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 147.

⁴²Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 188-189.

lebih menguntungkan.

4) Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

6) Memenuhi Peraturan-Peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

d. Indikator-Indikator Kompensasi

Berikut ini adalah indikator kompensasi menurut mangkunegara:⁴³

1) Tingkat bayaran biasa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung kepada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawai/karyawannya.

2) Struktur pembayaran. Struktur pembayaran berhubungan dengan

⁴³Hazmanan Khair, *Op., Cit*, hlm. 191.

rata-rata bayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

- 3) Penentuan bayaran individu. Penentuan bayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai/karyawan.
 - 4) Metode pembayaran. Ada dua metode pembayaran yaitu, pertama metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (perjam, perhari, perminggu, perbulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
 - 5) Kontrol pembayaran. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga meluruskan perubahan standar pembayaran upah.
- e. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:⁴⁴

- 1) Produktivitas

Perusahaan apapun berkeinginan untuk memperoleh

⁴⁴Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 155.

keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material dan keuntungan non material. Untuk itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada perusahaan melalui produktivitas kerja.

2) Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar. Perusahaan apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak, perusahaan tersebut akan gulung tikar.

3) Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

4) Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja,

mereka akan memberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka di pasaran kerja.

5) Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada perusahaan yang tidak memberikan kompensasi yang sepadan maka organisasi karyawan ini akan menuntut.

f. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan. Kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas.⁴⁵

Dalam penelitian Ni Made Nurcahyani dan Dewi Adnyani menyatakan bahwa Pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut

⁴⁵Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, "Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya", *The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2, No. 2, Juli 2012, hlm. 218.

mengimplikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴⁶

g. Kompensasi dalam Perspektif Islam

Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada karyawan atas jasanya dalam bekerja. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak.

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan, sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana firman Allah SWT:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ
نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan. (Q.S. Al-Jaatsiyah: 22).

Ayat diatas mengandung dua argumentasi tentang keniscayaan kiamat. Yang pertama bahwa Allah menciptakan alam raya ini dengan haq, dan karena dalam kehidupan dunia ini manusia akan

⁴⁶Ni Made Nurcahyani dan Dewi Adnyani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1, 2016, hlm. 526.

pernah atau belum mencapai tingkat kesempurnaan dengan haq yang dikehendaki Allah bahkan didambakan oleh seluruh manusia, tentu saja masih ada alam lain yang tercapai di sana haq sempurna yang didambakan itu.

Argumentasi kedua adalah perlunya memberi balasan terhadap kebaikan dan kejahatan yang dilakukan oleh manusia. Karena jika dalam kehidupan dunia ini masih banyak manusia yang tidak menemukan balasan dan ganjaran atas perbuatannya, bahkan ada yang memperoleh kenikmatan duniawi akibat kejahatannya, demikian pula sebaliknya. Karena itu diperlukan adanya waktu tertentu selain dalam kehidupan dunia ini sehingga masing-masing memperoleh balasan yang sesuai dan tepat.⁴⁷

Dari tafsiran di atas dapat disimpulkan bahwa setiap segala perbuatan baik atau buruk akan mendapat balasan sesuai dengan perbuatannya. Begitu juga dalam kompensasi karyawan akan mendapatkan upah atau imbalan sesuai atas apa yang telah ia kerjakan. Dalam islam upah tidak boleh ditunda apalagi sampai tidak memberikan upah kepada seorang buruh/karyawan sedangkan ia sanggup untuk membayar upah tersebut. Sebagaimana hadits Nabi SAW. Mengatakan:⁴⁸

⁴⁷M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Volume 12* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm.361.

⁴⁸Ahmad Sunarto, *Terjemahan Shahih Bukhari Jilid III*, diterjemahkan dari "Shahih Bukhari Juz III" oleh Al Imam Abu Abdullah Muhammad bin Ismail (Semarang: CV. Asy Syifa, 1992), hlm. 338-339.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 قَالَ: قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ
 غَدَرَّوْ رَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ
 وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ.

Artinya: Dari Abu Hurairah r.a. dari Nabi SAW bersabda. Allah SWT berfirman: Ada tiga orang yang kami musuhi mereka di hari qiyamat, yaitu seseorang yang memberi dengan namaku kemudian ia menipu dan seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan uang penjualannya. Dan seseorang yang memburu seorang buruh, sedang ia telah menyanggupi perongkosannya, tapi tidak membayarnya. (H.R. Bukhari).

Maksud dari hadits tersebut adalah islam melarang tegas untuk tidak memberikan upah kepada seorang karyawan dalam bekerja, karena tidak memberi upah/gaji kepada karyawan adalah perbuatan yang zholim dan Allah sangat memusuhinya pada hari kiamat.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motif merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.⁴⁹ Dorongan yang datang dari dalam dirinya untuk berbuat itu dinamakan motif. Karena itu motif diartikan sebagai suatu kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu bertindak atau berbuat.⁵⁰

Apabila suatu kebutuhan dirasakan mendesak untuk dipenuhi, maka motif dan daya penggerak menjadi aktif. Karena akan

⁴⁹ W.A. Gerungan, *Psikologi Sosial* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2004), hlm. 151.

⁵⁰ Abu Ahmadi, *Psikologi Umum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 137.

memunculkan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mendapatkan keinginan tersebut. Motif yang telah aktif inilah disebut sebagai motivasi.

Motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Pada titik ini motivasi menjadi daya penggerak perilaku sekaligus menjadi penentu (determinan) perilaku. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai suatu konstruk teoritis mengenai terjadinya perilaku meliputi pengaturan (regulasi), pengarahan (*directive*) dan tujuan (insentif global) dari perilaku.

Menurut Abdul Rahman dalam bukunya Motivasi memiliki tiga komponen pokok, yaitu:⁵¹

1) Menggerakkan.

Dalam hal ini motivasi menimbulkan kekuatan pada individu, membawa seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Misalnya, kekuatan dalam hal ingatan, respon-respon efektif dan kecenderungan mendapat kesenangan.

2) Mengarahkan.

Motivasi mengarahkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan sesuatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.

⁵¹ Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 182-184.

3) Menopang.

Motivasi digunakan untuk menjaga dan mendorong tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan arah dorongan dan kekuatan individu.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan motivasi adalah sebagai proses dimana individu mengenal kebutuhannya dan mengambil tindakan untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

b. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Adapun Indikator yang digunakan dalam motivasi kerja, antara lain adalah:⁵²

1) Penghargaan Diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila ia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2) Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3) Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman, tentram, terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa

⁵²Aldo Herlambang, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13. No. 1. Agustus 2014, hlm, 03.

ketakutan akan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

c. Teori-Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang dapat digunakan dalam perusahaan, antara lain:

1) Teori Hirarki Kebutuhan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:⁵³

- a) Fisiologis (*physiological*). Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
- b) Keamanan dan Keselamatan (*safety and security*). Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
- c) Kebersamaan, Sosial dan Cinta (*belongingness, social and love*). Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta.
- d) Harga Diri (*esteem*). Kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.

⁵³John M. Ivancevich, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Diterjemahkan dari "Organizational Behavior and Management, Seventh Edition" oleh Gina Gania (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 148.

- e) Aktualisasi Diri (*self actualization*). Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi.

2) Teori Dua Faktor

Menurut teori ini motivasi yang ideal adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:⁵⁴

a) *Maintenance Factors*

Maintenance Factors adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal, gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, dan macam-macam tunjangan lainnya.

b) *Motivation Factors*

Motivation Factors adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi

⁵⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 108-109.

yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dal lain sebagainya.

3) Teori X dan Y

Pada konsep Teori X dan Y Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:⁵⁵

- a) Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.
- b) Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

d. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.⁵⁶

1) Faktor Internal

a) Keinginan untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk dan lain

⁵⁵Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 94.

⁵⁶Edy Sutrisno, *Op., Cit*, hlm. 116-120.

sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- (2) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Misalnya, keinginan seseorang untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk Dapat Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk Memperoleh Pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijak sana.

(4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa seperti menjadi pemimpin, menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pelimilih telah menyaksikan dan melihat sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas dijadikan sebagai penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah semua sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik. Bila supervisi menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, bila supervisi angkuh, mau benar sendiri tidak mendengarkan keluhan karyawan akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan.

d) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan karyawan setiap bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh

karyawan. Sistem yang berlaku dan bersifat mengatur, melindungi para karyawan. Oleh karena itu, peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

e. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa apabila pemberian motivasi berjalan dengan baik maka dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan.⁵⁷

f. Motivasi Dalam Perspektif Islam

Islam mengajarkan kepada ummatnya agar tidak bersikap lemah, selalu bersemangat dan lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. dalam Q.S. Al-An'aam: 160.

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا ^ط وَمَنْ جَاءَ

بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَىٰ إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٦٠﴾

Artinya: Barangsiapa membawa amal yang baik, maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya; dan barangsiapa yang membawa perbuatan jahat maka dia tidak diberi pembalasan melainkan seimbang dengan kejahatannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan). (Q.S. Al-An'aam: 160.)

⁵⁷Ni Made Nurcahyani dan Dewi Adnyani, *Op., Cit*, hlm. 526.

Maksudnya, barang siapa yang berniat melakukan kebaikan, namun ia tidak mengerjakannya maka, ditetapkan baginya satu kebaikan. Jika ia mengerjakannya, maka ditetapkan baginya pahala 10 hingga 700 kebaikan, bahkan kelipatanyang banyak. Barang siapa yang melakukan keburukan, namun dia tidak melakukannya, maka baginya satu keburukan atau Allah menghapusnya, tiada yang menentang Allah selain dia binasa.⁵⁸

Allah juga berfirman dalam suroh Ar-Ra'd ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ^ج وَمَا لَهُمْ مِّنْ
دُونِهِ^{هـ} مِّنْ وَالٍ

Artinya: Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Allah menjadikan para *mu'aqibat* itu melakukan apa yang ditugaskan kepadanya yaitu memelihara manusia, sebagaimana dijelaskan di atas karena Allah telah menetapkan bahwa *Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka*, yakni kondisi kejiwaan mereka, seperti mengubah kesyukuran menjadi kekufuran, ketaatan menjadi

⁵⁸Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah* (Jakarta Hati, 2002), hlm, 756.

kedurhakaan, iman menjadi penyekutuan Allah, dan ketika itu Allah akan mengubah *ni'mat* (nikmat) menjadi *niqmat* (bencana), hidayah menjadi kesesatan, kebahagiaan menjadi kesengsaraan dan seterusnya.⁵⁹

Kesimpulan dari tafsiran di atas adalah bahwa Allah tidak akan merubah keadaan seseorang sehingga ia mengubah keadaan yang ada pada dirinya, hal ini berarti seseorang diharuskan untuk berusaha agar dapat mengubah kehidupannya. Usaha tersebut menjadi sebuah motivasi dari seseorang dalam menggapai apa yang diinginkannya.

Adapun hadits yang berkenaan tentang motivasi adalah sebagai berikut:⁶⁰

حَدَّثَنَا مُسْلِمٌ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ عَدِيِّ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ يَزِيدَ سَمِعَ
أَبَامَسْعُودٍ الْبَدْرِيِّ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ نَفَقَةُ الرَّجُلِ عَلَى
أَهْلِهِ صَدَقَةٌ

Nabi SAW. bersabda: “nafkahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah.” (HR. Bukhori).

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah dan wakaf. Yang semula seseorang menjadi *yadul al-sufra* yakni tangan dibawah termotivasi agar lebih produktif agar dapat menjadi tangan diatas, yang semula menjadi *mustahiq* termotivasi agar menjadi *muzakki*.

⁵⁹*Ibid.*, hlm. 231.

⁶⁰Ilfi Nur Diana, *Hadis-hadis Ekonomi* (UIN Maliki Press, 2012), hlm. 192.

Seseorang yang bekerja hanya untuk mencukupi dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri dan keluarganya serta dapat mengangkat karyawan dan dapat menggajinya. Karena memberi nafakah kepada mereka, akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar pemikiran, penting kiranya agar melihat hasil penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu yang kaitannya dengan analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai pembandingan penelitian.

Tabel II.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1.	Agustinus Setyawan, (<i>Jurnal Of Accounting and Management Innovation</i> , Universitas Internasional Batam 2018).	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam dan Karimun.	Hasil Uji F dalam penelitian ini menunjukkan variabel independen, Motivasi Karyawan, Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja, Sistem Penghargaan Karyawan, Kepuasan Karyawan, Perilaku Karyawan, Gaya Kepemimpinan, memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan.
2.	Chainar Elli Ria, (<i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen Fakultas Ekonomi</i>	Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi	Secara keseluruhan penelitian ini

	Universitas Darma Agung 2016).	Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara.	menjelaskan bahwa analisis faktor yang dilakukan yang sangat berpeluang dalam meningkatkan kinerja pegawai di dinas bina marga provinsi sumatera utara adalah motivasi kerja, pemeliharaan pegawai, pendidikan dan pelatihan.
3.	Aisyah Sri Ulina Nasution, (Skripsi Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 2018).	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.	Kompetensi kerja, budaya kerja, kepuasan kerja karyawan dan budaya kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Medan.
4.	Muhammad Rio Firdaus, (Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2016).	Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Puskesmas Pisangan.	Dengan menggunakan metode analisis faktor, dari 30 variabel diperoleh 18 variabel dan terbentuk 3 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada puskesmas pisangan, yaitu faktor kepemimpinan, faktor upah dan

			kondisi kerja, faktor fasilitas kerja.
5.	Listya Nurul Anggraini, (Jurnal Eksekutif, 2018).	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulok Kantor Pusat.	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
6.	Suprihati, (Jurnal Paradigma, 2014).	Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen.	Hasil Uji F Menunjukkan Bahwa Variable Diklat, Motivasi, Insentif Dan Lingkungan Kerja Secara Serempak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Samsul Rizal, (Jurnal Ekonomix, 2017).	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan.	Secara Bersama-sama Variable Bebas (X_1 , X_2 , X_3) Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Variable Terikat Y (Kinerja Pegawai). Sedangkan Uji Parsial Menunjukkan Bahwa Factor Suasana Kerja Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja

			Pegawai, Kemudian Variable Disiplin, Pendidikan Dan Latihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.
8.	Meita Sondang Rizki, (Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NusantaraSangatta, 2016).	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (KPC) Sangatta Kabupaten Kutai Timur.	Secara Parsial Variable Kompensasi (X_1), Motivasi (X_3), Disiplin Kerja (X_4), Lingkungan Kerja (X_5), Dan Budaya Kerja (X_7) Berpengaruh Tidak Signifikan, Sedangkan Kompetensi (X_2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan KPC Di Sangatta. Hasil Uji T Membuktikan Signifikansi Terkecil Terjadi Pada Variabel Kompetensi Sebesar 0,000 Lebih Kecil Dari Tingkat Alpha 0,05, Maka Hipotesis Kedua Yang Menyatakan

			<p>Variabel Kompetensi Adalah Dominan Terbukti Benar Atau Hipotesis Kedua Diterima. hasil uji F dan signifikansi yang menunjukkan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dengan tingkat alpha 0.05, maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), lingkungan kerja (X5), budaya kerja (X6) berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPC di Sangatta.</p>
9.	<p>Silvera Wanasaputra dan Liliana Dewi (Jurnal Manajemen dan <i>Start-Up</i> Bisnis, Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra, Surabaya, 2017).</p>	<p>Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek.</p>	<p>Pengetahuan, keterampilan dan pengalaman anggota dalam bekerja masih sangat rendah yang menyebabkan anggota tidak menguasai kemampuannya dalam</p>

			menjalankan pekerjaan. Anggota yayampek perlu melakukan pelatihan dan menambah wawasan yang dapat meningkatkan kinerja anggota.
10.	Farika Chandrasari, (Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Universitas Islam Indonesia, 2017).	Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kedisiplinan Yng Diperkuat Oleh <i>Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan LPPKS Indonesia.	Hipotesis 1 menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan terbukti. Dapat dilihat bahwa besarnya koefisien parameter dari pengaruh variabel iklim organisasi (X_1) terhadap variabel kedisiplinan (Y_1) sebesar 9.347776 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel iklim organisasi terhadap variabel kedisiplinan.

Adapun perbedaan dan persamaan dengan peneliti sebelumnya dalam beberapa hal yaitu

1. Agustinus Setyawan

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja karyawan dan salah satu variabel X yaitu motivasi karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian dimana penelitian dari Agustinus bertempat di tiga perusahaan pabrikan lepas pantai Batam dan Karimun tahun 2018, sedangkan penelitian ini berlokasi di PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

2. Chainar Elli Ria

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja karyawan dan salah satu variabel X yaitu motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian, dimana penelitian dari Chainar, Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara tahun 2016, sedangkan penelitian ini berlokasi di PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

3. Aisyah Sri Ulina Nasution

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan tahun penelitian, dimana penelitian dari Aisyah bertempat di PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan tahun 2018, sedangkan peneliti berlokasi di PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

4. Muhammad Rio Firdaus

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan tahun penelitian, dimana penelitian dari Muhammad Rio Firdaus bertempat di Puskesmas Pisangan tahun 2016. Sementara peneliti berlokasi di PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

5. Listya Nurul Anggraini

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja karyawan dan salah satu variabel X yaitu motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian. Dimana penelitian dari Listya bertempat di Perum Bulok Kantor Pusat

2018. Sedangkan peneliti berlokasi di PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

6. Suprihati

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja karyawan dan salah satu variabel X yaitu motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian. Dimana penelitian dari Suprihati bertempat di Perusahaan Sari Jati Sragen tahun 2014. Sementara peneliti berlokasi di PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

7. Samsul Rizal

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan tahun penelitian, dimana penelitian dari Samsul Rizal bertempat di Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan tahun 2017. Sementara peneliti berlokasi di PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

8. Meita Sondang Rizki

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja karyawan dan salah satu variabel X yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian, dimana penelitian dari Meita Sondang bertempat di Kaltim Prima Coal (KPC) Sangatta Kabupaten Kutai Timur tahun 2016. Sementara peneliti berlokasi di PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

9. Silvera Wanasaputra dan Liliana Dewi

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y mempengaruhi kinerja karyawan dan salah satu variabel X yaitu motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian, dimana

penelitian dari Silvera bertempat di yayampek tahun 2017.Sementara peneliti berlokasi di PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

10. Farika Chandrasari

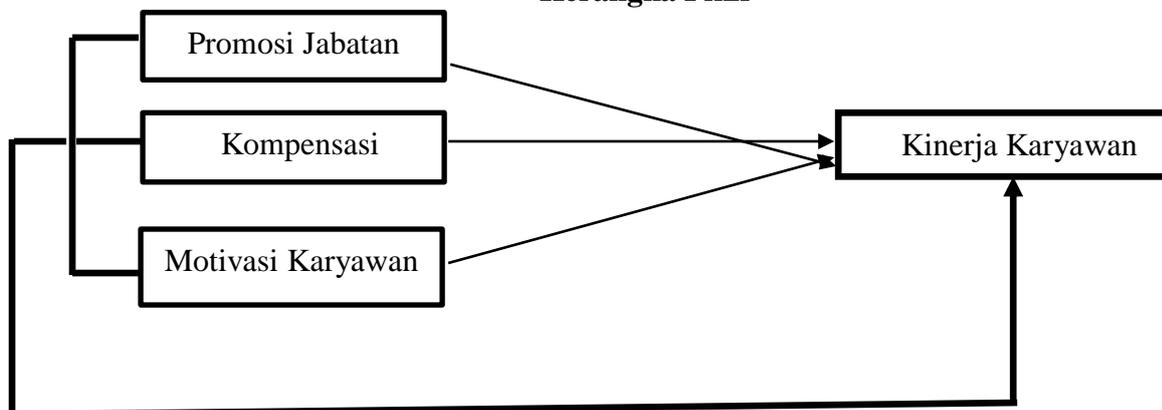
Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja karyawan.Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan tahun penelitian, dimana penelitian dari Farika bertempat di LPPKS Indonesia tahun 2017. Sementara peneliti berlokasi di PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

C. Kerangka Pikir

Kerangka fikir yang baik adalah yang menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel indeviden dan devenden.⁶¹

Gambar 1

Kerangka Pikir



Keterangan :



Memengaruhi secara persial



Memengaruhi secara simultan

⁶¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, CV. 2017), hlm. 88.

D. Hipotesis.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁶² Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penulisan ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Wonorejo Perdana Simangambat.

H2: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Wonorejo Perdana Simangambat.

H3: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Wonorejo Perdana Simangambat.

H4: Terdapat pengaruh promosi jabatan, kompensasi, dan motivasi terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

⁶²*Ibid.*, hlm. 93.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Wonorejo Perdana Desa Simangambat Julu Kabupaten Padang Lawas Utara, waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Januari sampai bulan Juni tahun 2021.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel X_1 dalam penelitian ini adalah promosi jabatan variabel X_2 kompensasi dan variabel X_3 motivasi sedangkan variabel Y adalah Kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian ilmiah yang sistematis terhadap fenomena serta hubungan-hubungannya.⁶³

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua komponen yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau

⁶³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta 2014) Hlm. 207.

merupakan keseluruhan dari objek penelitian.⁶⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat yang berjumlah 300 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat yang berjumlah 300 karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari responden. Data yang diambil dari sampel yang mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% maka sampel pada penelitian ini adalah

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas toleransi (*error tolerance*), misalnya 10%=0,1.⁶⁵

Sehingga jumlah sampel yang diperoleh dengan ketentuan yang digunakan e=10% yaitu:

⁶⁴ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 147.

⁶⁵ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasih* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.137.

$$n = \frac{300}{1 + (300)(0.1)^2}$$

$$n = \frac{300}{4}$$

$$n = 75$$

Adapun sampel yang diambil oleh peneliti adalah karyawan PT.

Wonorejo Perdana Simangambat yang terdiri dari 75 responden.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambil data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.⁶⁶

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berwujud data dokumentasi.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan alat bagi peneliti dalam menggunakan metode pengumpulan data atau informasi dari responden. Adapun alat instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

⁶⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfa Beta, 2004), hlm, 57.

1. Wawancara (*interview*)

Yaitu kegiatan Tanya jawab yang dilakukan oleh dua orang atau lebih mengenai suatu permasalahan.

2. Kuesioner (*angket*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala Ordinal yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁶⁷ Jadi, untuk memperoleh data secara langsung peneliti membagikan kuesioner berupa angket kepada karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

Tabel III. 1.
Penetapan skor alternatif atas jawaban kuesioner

Nilai Jawaban Positif	Jawaban Angket
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Angket yang di buat dalam penelitian ini yaitu tentang promosi jabatan, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan yang akan disebarkan

⁶⁷Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Bagaimana Menulis Tesis*, (Jakarta: Erlangga 2009) , hlm. 192.

kepada para responden. Adapun indikator angketnya adalah sebagai berikut:

Tabel III. 2.
Angket Berdasarkan Indikator Variabel Promosi Jabatan

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Promosi Jabatan X_1	a. Kejujuran	1,2
	b. Disiplin	3,4
	c. Prestasi Kerja	5,6
	d. Kerjasama	7,8
	e. Kepemimpinan	9,10

Tabel III. 3.
Angket Berdasarkan Indikator Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kompensasi X_2	a. Tingkat Bayaran	1,2
	b. Struktur Pembayaran	3,4
	c. Penentuan Bayaran	5,6
	d. Metode Pembayaran	7,8
	e. Kontrol Pembayaran	9,10

Tabel III. 4.
Angket Berdasarkan Indikator Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Motivasi X_3	a. Penghargaan Diri	1,2
	b. Kekuasaan	3,4

	c. Kebutuhan Keamanan Kerja	5,6
--	-----------------------------	-----

Tabel III. 5.
Angket Berdasarkan Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kinerja KaryawanY	a. Kualitas Kerja	1,2
	b. Produktivitas	3,4
	c. Pengetahuan Mengenai Pekerjaan	5,6
	d. Kepercayaan	7,8
	e. Ketersediaan	9,10
	f. Kebebasan	11,12

3. Dokumentasi

Adapun dokumentasi yang peneliti lakukan adalah merupakan sebuah gambar atau foto, peneliti akan memotret beberapa karyawan yang sedang bekerja dan yang sedang mengisi angket.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang sebenarnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

Berikut adalah rumus untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.⁶⁸

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Reliabel artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulangpun hasilnya akan tetap akan sama. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal (*stability/test retest, equivalent* atau gabungan keduanya) dan secara internal (analisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument).⁶⁹

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel. Pengujian data tersebut menggunakan SPSS 21.

⁶⁸Mudjarad Kuncoro, *Op, Cit.* hlm. 172.

⁶⁹Riduan Dkk, *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 194.

G. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang di gunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku dan generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang statistik data seperti mean, max dan min.⁷⁰

Mean (rata-rata) merupakan alat pengukur rata-rata yang paling populer untuk mengetahui karakteristik dari sekelompok data. Keuntungan dari menghitung mean (rata-rata) adalah angka tersebut dapat digunakan sebagai gambaran atau wakil dari data yang diamati. Sedangkan maximum adalah nilai tertinggi dan minimum adalah nilai terendah.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel indeviden atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov.

⁷⁰Riduan dkk, *Cara Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*, (Bandung: Alfabeta,2013), hlm. 194.

Pengambilan keputusan dari uji normalitas yang menggunakan metode uji kolmogrov-smirnov maka kriteria pengujiannya sebagai berikut.

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 diterima
- b. jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_a diterima

3. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.⁷¹

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikan kurang dari 0,05.

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear.
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka kedua variabel tidak mempunyai hubungan yang linear.

4. Asumsi Klasik

Dalam pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik untuk mendapatkan nilai pemeriksaan yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi linear berganda dengan metode kuadrat terkecil perlu

⁷¹Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, (Malang: UIN Malik Press, 2011), hlm. 178.

dilakukan pengujian dengan memenuhi syarat-syarat asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika nilai *tolerance* $> 0,05$, tidak terjadi multikolinearitas, namun jika nilai *tolerance* $< 0,05$, maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan melihat nilai VIF, yaitu jika $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap yang diuji. Namun jika nilai $VIF > 5$ maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas ini dimaksud untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak, sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksiran menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil atau maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat, sedangkan Suliyanto berpendapat

bahwa heteroskedastisitas berarti ada dua varian variabel pada model regresi yang tidak sama.⁷²

Heteroskedastisitas diuji menggunakan uji koefisien korelasi *Spearman's rho* yaitu mengkolerasikan variabel independen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan heteroskedastisitas ialah sebagai berikut:

Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terjadi problem heteroskedastisitas. Jika korelasi antar variabel independen dengan residual didapat nilai > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan ke dalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu. Berikut ini tabel R^2 .

⁷²Tedi Rusman, *Statistik Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm. 63.

Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variable independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan variasi variabel dependen. Sedangkan arti harga R akan dikonsultasikan dengan tabel nilai R sebagai berikut:

Table III. 6.
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi⁷³

Indikator- Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen Promosi Jabatan X_1 , Kompensasi X_2 dan Motivasi Kerja X_3 terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan Y .⁷⁴ Adapun rumus yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots b_nX_n + e.$$

Keterangan:

Y = variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi.

b = konstanta perubahan variabel X terhadap Y .

⁷³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 250.

⁷⁴*Ibid.*, hlm, 148.

a = koefisien konstanta.

X = variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi.

e = error atau tingkat kesalahan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial Promosi Jabatan, Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.⁷⁵

Kriteria pengambilan keputusan:

Apa bila $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan signifikansi:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang menunjukkan uji secara simultan atau bersama-sama, dalam arti variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama mempengaruhi terhadap Y. dengan kriteria jika F-hitung lebih besar dari pada F-tabel, maka variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama mempengaruhi terhadap variabel Y. sebaliknya, jika F-hitung

⁷⁵Duwi Priyanto, *Op., Cit*, hlm. 161.

lebih kecil dari F-tabel maka variabel X_1 , X_2 , X_3 tidak mempengaruhi terhadap variabel Y .⁷⁶

⁷⁶Nur Asnawi, Masyhuri, *Op., Cit*, hlm. 182.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT. Wonorejo Perdana adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri kelapa sawit. PT. Wonorejo Perdana didirikan pada tanggal 22 Agustus 1994 yang terletak di Desa Simangambat Julu Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara yang mempunyai luas wilayah 9192 Hektare. PT. Wonorejo Perdana merupakan group dari sebuah perusahaan PT. Sungai Budi group yang beralamat di jalan Hr. Rasuna Said Kav. C6 RT.3/RW.1 Karet Kecamatan Setia Budi, Jakarta Selatan.⁷⁷

Perusahaan ini didirikan dengan tujuan menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit terkemuka dengan memproduksi minyak kelapa sawit terbaik dan berkelanjutan berdasarkan prinsip-prinsip pengembangan yang bertanggung jawab, ramah lingkungan dan efisiensi biaya. Dengan tujuan perusahaan tersebut diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitarnya, yaitu membuka lapangan pekerjaan di wilayah Kabupaten Padang Lawas Utara khususnya Desa Simangambat Julu sehingga akan meningkatkan sumber daya manusia

⁷⁷Profil PT. Wonorejo Perdana Simangambat, Sejarah Perusahaan PT. Wonorejo Perdana Simangambat, Kab. Padang Lawas Utara, Sumatera Utara.

yang lebih baik. Dengan demikian akan membantu program pemerintah dalam menuntaskan kemiskinan.⁷⁸

2. Lokasi

Lokasi PT. Wonorejo Perdana Simangambat, berada di Jl. Lintas Simangambat Kec. Simangambat, Kab. Padang Lawas Utara, Sumatera Utara.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit terkemuka dengan memproduksi minyak kelapa sawit terbaik dan berkelanjutan berdasarkan prinsip-prinsip pengembangan yang bertanggung jawab, ramah lingkungan dan efisiensi biaya.⁷⁹

b. Misi

- 1) Melakukan pengembangan lahan dengan kebijakan tanpa membakar dan bertanggung jawab.
- 2) Mengetahui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan persyaratan lain yang relevan.
- 3) Mencegah cedera dan sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja serta mencegah pencemaran lingkungan.
- 4) Melakukan pengelolaan limbah dengan cara-cara yang bertanggung jawab, termasuk limbah bahan berbahaya dan beracun.

⁷⁸*Ibid.*,

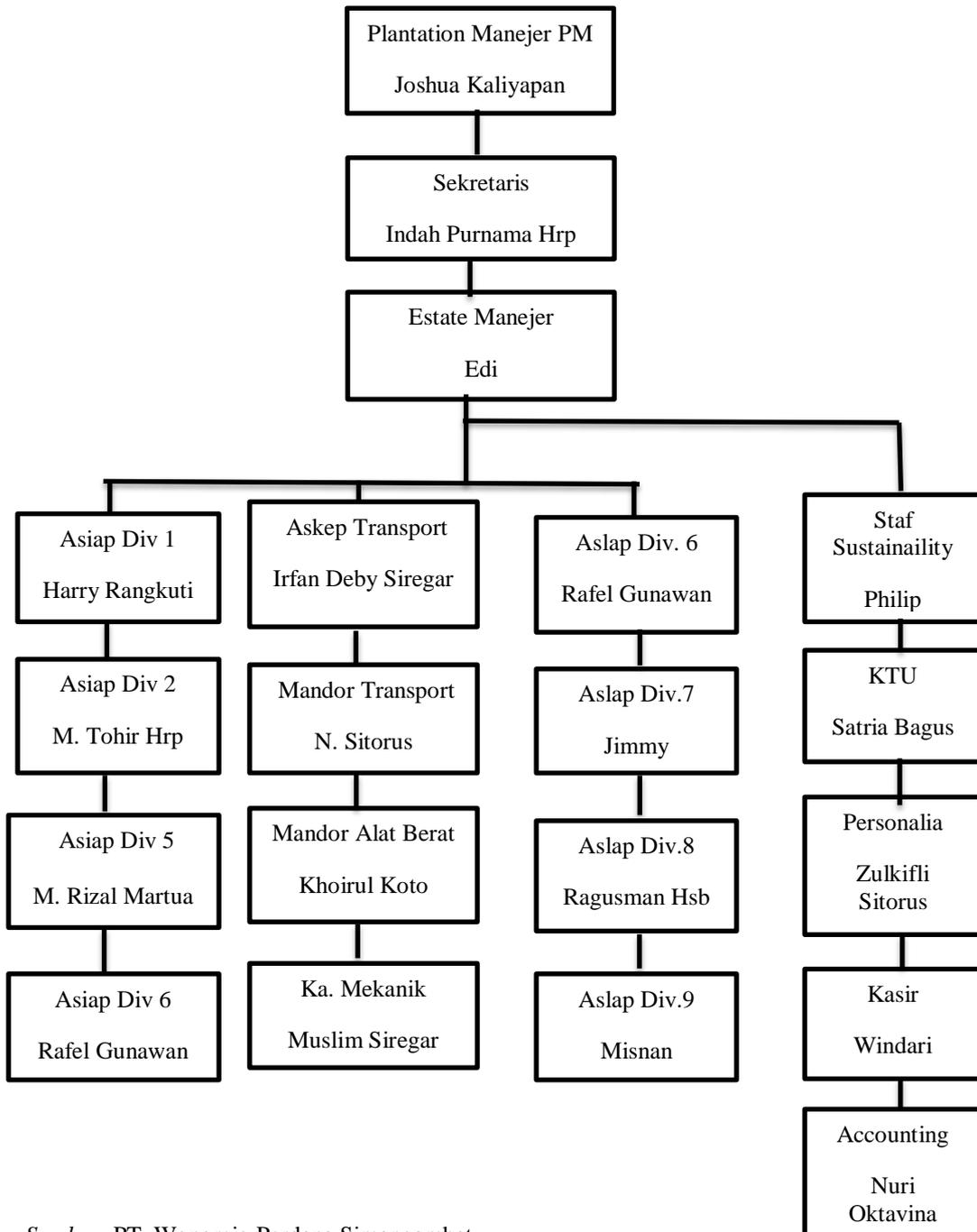
⁷⁹*Ibid.*,

- 5) Menetapkan serta meninjau tujuan, target dan program yang terukur untuk meningkatkan kinerja, keselamatan kerja dan lingkungan.
- 6) Menerapkan prinsip efisiensi dalam penggunaan energy, berupaya mengelola dan menurunkan emisi gas rumah kaca serta melakukan upaya konservasi sumber daya air.
- 7) Menyediakan sumber daya yang memadai untuk menjalankan kebijakan ini.
- 8) Melarang penggunaan tenaga kerja dibawah umur, mencegah pelecehan seksual dan seluruh bentuk kekerasan terhadap perempuan.
- 9) Memperlakukan karyawan secara adil dengan tidak membedakan berdasarkan ras, kasta, kebangsaan, agama, cacat jender dan lainnya.⁸⁰

⁸⁰*Ibid.*

4. Struktur Organisasi

Gambar IV. 1.
Struktur Organisasi PT. Wonorejo Perdana Simangambat



Sumber: PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

B. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini akan diperoleh data untuk mengetahui usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan bidang pekerjaan. Untuk menjelaskan identitas tersebut maka peneliti membuat analisis responden data berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan bidang pekerjaan. Adapun penjelasannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Usia

Tabel IV. 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1.	15-30 Tahun	46
2.	30-45 Tahun	26
3.	45-55 Tahun	3
Total		75

Sumber: data diolah

Tabel IV. 1. Di atas menunjukkan banyaknya responden berdasarkan umur dan dapat dilihat bahwa seluruh responden 15-30 adalah 46, 30-45 adalah 26, 45-55 adalah, 3.

2. Jenis Kelamin

Tabel IV. 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	53
2.	Perempuan	22
Total		75

Sumber: data diolah

Tabel IV. 2. Di atas menunjukkan banyaknya responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 53 orang sedangkan banyaknya responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak bekerja di PT.

Wonorejo Perdana Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara dibandingkan perempuan.

3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir dipaparkan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pendidikan karyawan yang bekerja di PT. Wonorejo Perdana Simangambat. berikut adalah tabel mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel IV. 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	SMP/MTS	3
2.	SMA/SMK	49
3.	D3	2
4.	D1	1
5.	S1	20
Total		75

Sumber. Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV. 3.diatas banyaknya responden yang pendidikan SMP/MTS sebanyak 3, SMA/SMK sebanyak 49, D1 sebanyak 1, D3 sebanyak 2 dan S1 sebanyak 20.

4. Bidang Pekerjaan

Bidang pekerjaan dipaparkan dalam penelitian ini untuk mengetahui bidang pekerjaan karyawan yang bekerja di PT. Wonorejo Perdana Simangambat. berikut adalah tabel mengenai karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan.

Tabel IV. 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1.	Personalia	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kepala Tata Usaha	1
4.	Accounting	1
5.	Kasir	1
6.	Admin Produksi	1
7.	Krani Umum	14
8.	Asisten Kepala (transportasi, mekanik dan umum)	2
9.	Asisten Lapangan	7
10.	Mandor	20
11.	Kepala Gudang	1
12.	Petugas Timbangan	2
13.	Karyawan Umum	18
14.	Satpam/security	5
Total		75

Sumber: Data diolah oleh peneliti

hasil pengolahan data pada tabel IV. 4. menunjukkan bahwa responden yang memiliki bidang pekerjaan mayoritas adalah mandor sebanyak 20 orang, karyawan umum sebanyak 18 orang dan krani umum sebanyak 14, sedangkan minoritasnya adalah personalia 1 orang, sekretaris 1 orang, kepala tata usaha 1 orang, accounting 1 orang, kasir 1 orang, admin produksi 1 orang, askep transportasi dan umum 2 orang, kepala gudang 1 orang, petugas timbangan 2 orang dan satpam sebanyak 5 orang dan asisten lapangan 7 orang.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh valid atau tidak. Uji validitas digunakan dengan

membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jadi, $df = 75 - 2 = 73$, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2272. Hasil dari uji validitas promosi jabatan adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 5.
Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,512	0,2272	Valid
Item 2	0,349	0,2272	Valid
Item 3	0,636	0,2272	Valid
Item 4	0,312	0,2272	Valid
Item 5	0,376	0,2272	Valid
Item 6	0,629	0,2272	Valid
Item 7	0,458	0,2272	Valid
Item 8	0,539	0,2272	Valid
Item 9	0,674	0,2272	Valid
Item 10	0,536	0,2272	Valid

Sumber: data diolah dari SPSS 22.

Hasil dari uji validitas promosi jabatan menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah valid. Dengan ketentuan rumus, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut adalah valid. Sepuluh pernyataan dari variabel promosi jabatan menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} 0,2272. Adapun uji validitas variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 6.
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,829	0,2272	Valid
Item 2	0,753	0,2272	Valid
Item 3	0,701	0,2272	Valid
Item 4	0,580	0,2272	Valid
Item 5	0,627	0,2272	Valid
Item 6	0,801	0,2272	Valid
Item 7	0,892	0,2272	Valid
Item 8	0,759	0,2272	Valid
Item 9	0,610	0,2272	Valid
Item 10	0,775	0,2272	Valid

Sumber: data diolah dari SPSS 22.

Hasil dari uji validitas kompensasi menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah valid. Dengan ketentuan rumus, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut adalah valid. Sepuluh pernyataan dari variabel kompensasi menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} 0,2272. Adapun uji validitas motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 7.
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,722	0,2272	Valid
Item 2	0,693	0,2272	Valid
Item 3	0,747	0,2272	Valid
Item 4	0,668	0,2272	Valid
Item 5	0,792	0,2272	Valid
Item 6	0,569	0,2272	Valid

Sumber: data diolah dari SPSS 22.

Hasil dari uji validitas motivasi menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah valid. Dengan ketentuan rumus, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut adalah valid. Enam pernyataan dari variabel motivasi menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} 0,2272. Adapun uji validitas kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 8.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,569	0,2272	Valid
Item 2	0,269	0,2272	Valid
Item 3	0,721	0,2272	Valid
Item 4	0,474	0,2272	Valid
Item 5	0,481	0,2272	Valid
Item 6	0,534	0,2272	Valid
Item 7	0,670	0,2272	Valid
Item 8	0,444	0,2272	Valid
Item 9	0,593	0,2272	Valid
Item 10	0,516	0,2272	Valid
Item 11	0,708	0,2272	Valid
Item 12	0,554	0,2272	Valid

Sumber: data diolah dari SPSS 22.

Hasil dari uji validitas kinerja karyawan menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah valid. Dengan ketentuan rumus, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut adalah valid. Duabelas pernyataan dari variabel kinerja karyawan menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} 0,2272.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel IV. 9.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Uji Reliabilitas	Nilai Alpha
1.	Promosi Jabatan	0,608	0,6
2.	Kompensasi	0,905	0,6
3.	Motivasi	0,778	0,6
4.	Kinerja Karyawan	0,763	0,6

Sumber: data diolah dari SPSS 22.

Hasil uji reliabilitas pada tabel IV. 9. diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* untuk variabel promosi jabatan adalah $0,608 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah reliabel. *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi adalah $0,905 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah reliabel. *Cronbach Alpha* untuk motivasi adalah $0,778 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah reliabel. *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja karyawan adalah $0,763 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan juga reliabel.

D. Hasil Analisis Data

Sesudah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas kemudian angka diperoleh dari masing-masing variabel dependen maupun independen

menunjukkan angka yang valid dan reliabel, kemudian masuk pada tahap teknik analisis data. Adapun teknik analisis data adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk menentukan nilai terkecil, nilai tertinggi dan nilai rata-rata dari masing-masing variabel. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV. 10.

Tabel IV. 10.
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Promosi Jabatan	75	35	50	42.92
Kompensasi	75	18	50	41.08
Motivasi	75	18	30	25.79
Kinerja Karyawan	75	43	60	51.55
Valid N (listwise)	75			

Sumber: Hasil *Output* SPSS 22

Rata-rata dari promosi jabatan adalah 42,92 dengan nilai tertinggi adalah 50 dan nilai terendah adalah 35. Rata-rata dari kompensasi adalah 41,08 dengan nilai tertinggi adalah 50 dan nilai terendahnya adalah 18. Rata-rata dari motivasi adalah 25,79 dengan nilai tertingginya adalah 30 dan nilai terendahnya adalah 18. Rata-rata dari kinerja karyawan adalah 51,55 dengan nilai tertinggi adalah 60 dan nilai terendah adalah 43.

2. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel IV. 11.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75501895
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.065
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil *Output* SPSS 22

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal.

3. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikan kurang dari 0,05.

Tabel IV. 12.
Hasil Uji Linearitas Variabel Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kine rja Kary awan s * Pro mosi Jabat an	603.455	14	43.104	3.354	.001
Betwe en Group Linearity	196.183	1	196.183	15.265	.000
Deviation from Linearity	407.272	13	31.329	2.438	.010
Within Groups	771.131	60	12.852		
Total	1374.587	74			

Sumber: Hasil *Output* SPSS 22

Hasil uji linearitas antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada tabel IV. 12. diketahui bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,000. Nilai *linearity* $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel promosi jabatan dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

Tabel IV. 13.
Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Between (Combined) Groups	591.030	17	34.766	2.529	.005
Kompensasi * Linearitas	98.069	1	98.069	7.134	.010
Deviasi from Linearitas	492.961	16	30.810	2.241	.013
Within Groups	783.557	57	13.747		
Total	1374.587	74			

Sumber: Hasil *Output* SPSS 22

Hasil uji linearitas antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada tabel IV. 13. diketahui bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,010. Nilai *linearity* $0,010 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

Tabel IV. 14.
Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Motivasi Karyawan	Between Groups	(Combined)	427.150	11	38.832	2.582	.009
		Linearity	264.112	1	264.112	17.562	.000
		Deviation from Linearity	163.038	10	16.304	1.084	.388
	Within Groups		947.437	63	15.039		
	Total		1374.587	74			

Sumber: Hasil *Output* SPSS 22

Hasil uji linearitas antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada tabel IV. 14. diketahui bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,000. Nilai *linearity* $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk variabel promosi jabatan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 15.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.388	5.973		4.250	.000		
Promosi Jabatan	.303	.159	.238	1.906	.061	.686	1.457
Kompensasi	.005	.088	.007	.057	.954	.686	1.458
Motivasi Karyawan	.502	.172	.340	2.923	.005	.789	1.268

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS 22

Hasil uji multikolinearitas pada tabel IV. 15. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel promosi jabatan adalah sebesar 0,686, variabel kompensasi adalah sebesar 0,686 dan variabel motivasi adalah sebesar 0,789. Sedangkan nilai VIF dari variabel promosi jabatan adalah sebesar 1.457, variabel kompensasi adalah sebesar 1.458 dan variabel motivasi sebesar 1.268. Jadi, nilai *tolerance* dari ketiga variabel $> 0,05$ dan nilai VIF < 5 . Berdasarkan penilaian dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel promosi jabatan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas untuk variabel promosi jabatan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 16.
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlation

			Promosi Jabatan	Kompen sasi	Motivasi Karyawan	Unstanda rdized Residual
Spear man's rho	Promosi Jabatan	Correlation Coefficient	1.000	.672**	.419**	.042
		Sig. (2- tailed)	.	.000	.000	.721
		N	75	75	75	75
	Kompensasi	Correlation Coefficient	.672**	1.000	.617**	.106
Sig. (2- tailed)		.000	.	.000	.363	
N		75	75	75	75	
Motivasi Karyawan	Correlation Coefficient	.419**	.617**	1.000	.010	
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.	.934	
	N	75	75	75	75	
Unstandarize d Residual	Correlation Coefficient	.042	.106	.010	1.000	
	Sig. (2- tailed)	.721	.363	.934	.	
	N	75	75	75	75	

Sumber: Hasil *Output* SPSS 22

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel IV. 16. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel promosi jabatan adalah sebesar

0,721 > 0,05, variabel kompensasi adalah sebesar 0,363 > 0,05 dan variabel motivasi adalah sebesar 0,934 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak mengalami problem heteroskedastisitas.

5. Hasil Koefisien Determinasi

Adapun hasil dari koefisien determinan (R^2) sebagai berikut:

Tabel IV. 17.
Hasil Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.209	3.834

a. Predictors: (Constant),

Sumber: data hasil output SPSS 22

Hasil dari koefisien determinasi pada tabel IV. 17. dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,491$ atau 49,1% dapat dipahami kuatnya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Nilai *R square* sebesar 0,241 atau 24,1%. Nilai *adjusted R square* adalah 0,209 atau 20,9%. Artinya korelasi antar variabel promosi jabatan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat terjadi hubungan yang sangat kuat. Nilai R^2 sebesar 0,209 atau 20,9% variabel promosi jabatan, kompesasi dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan, kompensasi dan motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 20,9% dan sisanya 79,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu promosi jabatan, kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

TABEL IV.18
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.388	5.973		4.250	.000		
Promosi Jabatan	.303	.159	.238	1.906	.061	.686	1.457
Kompensasi	.005	.088	.007	.057	.954	.686	1.458
Motivasi Karyawan	.502	.172	.340	2.923	.005	.789	1.268

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data *Output* SPSS 22.

Hasil dari analisis regresi linear berganda pada tabel IV. 18. persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$KK = 25.388 + 0,303 PJ + 0,005 KOMP + 0,502 MOTIV$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 25.388, persenan menyatakan bahwa jika promosi jabatan, kompensasi dan motivasi

diasumsikan 0 maka kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat adalah sebesar 25.388%.

- 2) Nilai koefisien regresi promosi jabatan adalah sebesar 0,303 persen, artinya jika promosi jabatan diasumsikan naik 1%, maka kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat meningkat sebesar 0,303%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel promosi jabatan dengan kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,005 persen, artinya jika kompensasi diasumsikan naik 1%, maka kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat meningkat sebesar 0,005%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan.
- 4) Nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,502 persen, artinya jika motivasi diasumsikan naik 1%, maka kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat meningkat sebesar 0,502%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan.

7. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Adapun hasil uji parsial adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 19.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.388	5.973		4.250	.000
Promosi Jabatan	.303	.159	.238	1.906	.061
Kompensasi	.005	.088	.007	.057	.954
Motivasi Karyawan	.502	.172	.340	2.923	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS 22.

Hasil uji t untuk t_{tabel} diperoleh nilai signifikan $0,061 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_{a1} ditolak. Artinya variabel independen (promosi jabatan) tidak berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Nilai signifikan $0,954 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya variabel independen (kompensasi) tidak berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Nilain signifikan dari variabel motivasi adalah $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya variabel independen (motivasi) secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel promosi jabatan, kompensasi dan motivasi secara keseluruhan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel IV. 20.
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	331.174	3	110.391	7.512	.000 ^b
Residual	1043.412	71	14.696		
Total	1374.587	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Promosi Jabatan, Kompensasi

Sumber: data hasil output SPSS 22

Nilai F_{tabel} diperoleh rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$, dimana jumlah responden (n) adalah sebesar 75 dan jumlah seluruh variabel sebanyak 4, maka $F_{tabel} = df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 75 - 3 = 72$ dengan taraf signifikansi 5%. Diperoleh F_{tabel} sebesar 2.73. nilai F_{hitung} pada tabel IV. 20. sebesar 7.512, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.517 > 2.73$), H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat. Berdasarkan hasil analisis maka pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

Hasil uji parsial menyatakan bahwa t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan adalah $1.906 > 1.666$. Artinya, H_{a1} diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

Menurut Gauzali Saydam yang dikutip dari jurnal Suharni Rahayu bahwa promosi jabatan adalah perubahan pekerjaan atau status/jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.⁸¹ Perubahan pekerjaan yang dimaksud adalah mengenai pemindahan jabatan, hak, status serta gaji yang diterima menjadi meningkat.

Promosi jabatan adalah pemberian tugas, tanggung jawab serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih baik dan diikuti pula

⁸¹Suharni Rahayu, "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo", *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumber Daya Manusia dan Keuangan*, Vol. 5, No. 1, Oktober 2017, hlm. 63.

oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat. Dengan adanya promosi jabatan yang baik akan memberikan peningkatan jabatan, tanggung jawab, wewenang serta gaji, sehingga akan memberikan dampak positif terhadap karyawan untuk lebih semangat lagi dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

Hasil uji parsial menyatakan bahwa t_{hitung} untuk kompensasi sebesar $057 < 1666$. Artinya, H_{a2} ditolak dan H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat dan hipotesis tidak teruji kebenarannya.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam buku Sinambela yang dikutip dari jurnal Agung Surya Dwianto kompensasi adalah:

“Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.⁸²

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan

⁸²Agung Surya Dwianto, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA”, *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol. 2, No. 2, Juni 2019, hlm. 210.

oleh perusahaan berupa gaji pokok, bonus dan tunjangan, jaminan kesehatan, pendidikan, asuransi dan lainnya tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

Hasil uji parsial menyatakan bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi $2.923 > 1666$. Artinya, H_{a3} diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

Menurut Wibowo yang dikutip dari jurnal Olivia Theodora “motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan”.⁸³

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

4. Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

Hasil uji simultan (F) diperoleh signifikan 0,05. F_{hitung} 7.517. dan F_{tabel} 2.73. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.517 > 2.73$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo

⁸³Olivia Theodora, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang” *Jurnal Agora*, Vol. 3, No. 2, 2015, hlm. 187.

Perdana Simangambat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa hasil uji F dan signifikansi yang menunjukkan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dengan tingkat alpha 0.05, maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), lingkungan kerja (X5), budaya kerja (X6) berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPC di Sangatta.⁸⁴

⁸⁴Meita Sondang Rizki, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (KPC) Sangatta Kabupaten Kutai Timur”, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 8, No. 1, Tahun 2016, hlm. 31.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan mengenai Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

Hasil dari uji parsial menyatakan bahwa masing-masing variabel berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.906 > 1.666$) yang artinya H_{a1} diterima dan H_0 ditolak. Kemudian untuk variabel kompensasi tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,57 < 1.666$), artinya H_{a2} ditolak dan H_0 diterima. Dan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.923 > 1.666$), artinya H_{a3} diterima dan H_0 ditolak

Hasil uji simultan (uji F) untuk keseluruhan variabel X menyatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.17 > 2.73$) yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, adapun saran yang bias diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat lebih spesifik lagi daalam meneliti, karena masih banyak variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari promosi jabatan, kompensasi dan motivasi agar memperoleh hasil yang lebih baik lagi.
2. PT. Wonorejo Perdana Simangambat dapat meningkatkan sistem promosi jabatan, kompensasi dan motivasi yang telah diterapkan selama ini agar kinerja karyawan semakin meningkat. Pemimpin juga perlu memperhatikan apakah peraturan dan prosedurnya telah dijalankan sesuai dengan yang ditetapkan. Hasil penelitian ini juga kiranya dapat menjadi salah satu acuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi Abu, *Psikologi Umum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Asnawi Nur dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, UNI Malik Press, Malang, 2011.
- Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*, PT. Macanan jaya Cemerlang, Indonesia, 2007.
- Diana Nur Ilfi, *Hadis-hadis Ekonomi*, UIN Maliki Press, 2012.
- Emron Edison dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Fahmi Irham, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2016.
- Gerungan W.A., *Psikologi Sosial*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2004.
- Handoko Hani T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Edisi II, Yogyakarta, 2001.
- Hasibuan S. P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Hasibuan S.P. Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- John M. Ivancevich, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Diterjemahkan dari “Organizational Behavior and Management, Seventh Edition” oleh Gina Gania, Erlangga, Jakarta, 2007.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Khair Hazmanan, *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*, Madenatera, Medan, 2017.
- Kuncoro Mudrajat, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Bagaimana Menulis Tesis*, Erlangga, Jakarta, 2009.
- Marsono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Penerbit In Media, Bogor, 2014.
- Mubarok Saefuddin E., *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, In Media, Bogor, 2014.

- Mulyadi, *Pengantar Manajemen*, In Media, Bogor, 2016.
- Nitisemito S.Alex, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988),
- Noor Juliansyah, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Kencana, Jakarta, 2011.
- Notoadmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Nurzaman Kadar, *Manajemen Personalia*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2014.
- Prasetyo Bambang, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasih*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Riduan Dkk, *cara belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2013.
- Rusman Tedi, *Statistik Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2015.
- Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2010.
- Shaleh Rahman Abdul, *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*, Kencana, Jakarta, 2009.
- Shihab Quroish M., *Tafsir Al-Misbah*, Lentera Hati, Jakarta, 2002.
- Shihab Quraish M., *Tafsir Al-Mishbah Volume 1*, Lentera Hati, Jakarta, 2002.
- Shihab Quraish M., *Tafsir Al-Misbah Volume 12*, Lentera Hati, Jakarta, 2002.
- Simamora Hendry, *manajemen sumber daya manusia*, libery, Yogyakarta, 1997.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung, 2012.
- Sunarto Ahmad, *Terjemahan Shahih Bukhari Jilid III*, diterjemahkan dari “Shahih Bukhari Juz III” oleh Al Imam Abu Abdullah Muhammad bin Ismail, CV. Asy Syifa, Semarang, 1992.

Sutrisno Edy, *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2010.

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2009.

REFRENSI LAINNYA

Ainnisya Nur Rima, Susilowati Hidayat Isnurrini, “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Hotel Mampang Jakarta Selatan”, *Widia Cipta*, Vol. 2. No. 1. Maret (2018).

Andriani Tuti, “Staffing dalam Al-Quran dan Hadits Ditinjau Dari Manajemen Pendidikan” *Sosial Budaya: Media Komunikasi Ilmu-ilmu Sosial dan Budaya*, Vol. 12, No. 2, Juli-Desember (2015).

Aldo Herlambang, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13. No. 1. Agustus (2014).

Devita Maria, “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru,” *Jom Fisip*, Volume 4, No. 2, Oktober (2017).

Karnal Abdi, Wawancara *Dengan Karyawan PT. Wonorejo Perdana*, Tanggal 10 Agustus 2020.

Maulana Wahyu, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Pamekasan”, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 3. No. 1. Mei (2018).

Murty Aprilia Windy dan Hudiwinarsih Gunasti, “Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya”, *The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2, No. 2, Juli (2012).

Nurainah Inah, “Pelaksanaan Promosi Jabatan PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran Tahun 2017” *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, Volume 6, No. 2, Tahun (2019).

Nurchayani Made Ni dan Adnyani Dewi, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1 (2016).

- Ria Elli Chainar, “Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara”, *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, Vol. 5. No.2. Oktober (2016).
- Satria, Wawancara *Dengan Kepala Tata Usaha PT. Wonorejo Perdana*, Tanggal 10 Agustus 2020.
- Sofyan Ahmad, Wawancara *Dengan Karyawan PT. Wonorejo Perdana*, Tanggal 10 Agustus 2020.
- Syahyuni Dedy, “Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta” *Widya Cipta*, Volume. 11, No. 1, Maret (2018).
- Tanjung Maralohot, Wawancara *Dengan Karyawan PT. Wonorejo Perdana*, Tanggal 12 Agustus 2020.
- Theodora Yatipai, dkk, “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado”, *Jurnal Administrasi Bisnis* (2015).
- Widyani Dwi Agung Anak dan Putra Permana Agus Wayan I, “Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Denpasar”, *Jurnal Widya Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Februari (2020).

KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Perihal

Lampiran

Kepada Yth.

Saudara/saudari

Di

Tempat

Bapak/Ibu dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (Skripsi) pada program studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan maka saya,

Nama : Pangadilan Siregar

Nim : 16 402 00192

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul: **“Analisis Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat Julu”**. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan bapak/Ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti ucapkan terimakasih.

**DATA PRIBADI KARYAWAN PT. WONOREJO
PERDANA SIMANGAMBAT JULU.
(RESPONDEN)**

Kami mohon kesediaan bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia.

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : _____

Usia : _____

Jabatan Pekerjaan : _____

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban:

angat Setuju (SS)	etuju (S)	urang Setuju (KS)	idak Setuju (TS)	angat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

4. Semua jawaban bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

A. Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	S		S	S	TS
1. Saya selalu teliti dalam bekerja. 2. Saya akan merasa senang jika pekerjaan saya dapat diterima oleh perusahaan.					
3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 4. Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya.					
5. Saya memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan. 6. Saya mengetahui pekerjaan dan dapat saya selesaikan dengan baik.					
7. Saya dapat dipercaya dan diandalkan pada setiap tugas yang diberikan. 8. Saya dapat bekerja dengan baik jika pekerjaan saya tidak dicampuri oleh pihak lain.					
9. Saya selalu menggunakan waktu jam kerja dengan bekerja. 10. Saya selalu hadir dan tidak bolos dalam bekerja.					
11. Perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam bekerja. 12. Saya tidak suka bekerja jika ada pengawasan dari atasan.					

B. Variabel (X₁) Promosi Jabatan

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	S		S	S	TS
1. Karyawan yang memiliki kejujuran akan memperoleh promosi jabatan. 2. Saya selalu bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
3. Karyawan PT. Wonorejo memiliki kedisiplinan yang baik. 4. Saya selalu disiplin, patuh dan taat terhadap aturan yang diberikan oleh perusahaan.					
5. Karyawan PT. Wonorejo memiliki					

prestasi kerja yang baik. 6. Saya selalu memiliki yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga prestasi kerja saya baik.					
7. Karyawan PT. Wonorejo memiliki kerjasama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan. 8. Saya melaksanakan pekerjaannya dengan bekerjasama dengan sesama karyawan.					
9. Saya selalu mempunyai cara untuk memengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. 10. Saya selalu memberi memotivasi kepada karyawan dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					

C. Variabel (X₂) Kompensasi

Pernyataan	Tanggapan Responden			
	S	S	S	TS
1. Perusahaan akan memberi saya gaji/bonus yang tinggi apabila saya bekerja melebihi target yang di tentukan oleh perusahaan. 2. Gaji/bonus yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari.				
3. Perusahaan memberikan gaji/bonus sesuai dengan jabatan yang saya duduki. 4. Saya mendapat insentif setelah menyelesaikan pekerjaan.				
5. Saya merasa puas apabila atasan dapat menghargai hasil pekerjaan saya. 6. Saya menghindari kesalahan dalam bekerja agar mendapatkan bonus dari perusahaan.				
7. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja (lembur). 8. Saya menerima gaji/bonus yang				

layak atas hasil pekerjaan saya.					
9. Saya selalu mengikuti SOP. dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10. Saya melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapat gaji/bonus.					

D. Variabel (X₃) Motivasi kerja

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	S		S	S	TS
1. Saya merasa terhormat apabila saya dihargai dalam bekerja.					
2. Saya merasa termotivasi dalam bekerja jika suasana pekerjaannya baik.					
3. Saya merasa nyaman dalam bekerja apabila diberi kewenangan atas pekerjaan saya.					
4. Saya merasa tidak nyaman jika pekerjaan yang saya lakukan banyak aturan.					
5. Saya akan bekerja dengan giat apabila pekerjaan saya aman dari bahaya fisik.					
6. Saya merasa nyaman dalam bekerja jika suasana tempat saya bekerja menjamin kelangsungan pekerjaan saya.					

LEMBAR VALIDASI
ANGKET PROMOSI JABATAN

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang diberikan.
4. Lembar soal terlampir:

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
a. Kejujuran	1,2			
b. Disiplin	3,4			
c. Prestasi Kerja	5,6			
d. Kerja Sama	7,8			
e. Kepemimpinan	9,10			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, Januari 2021
Validator

Ja'far Nasution, Lc., M.E.I

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KOMPENSASI

Petunjuk:

5. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara/I memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
6. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
7. Untuk revisi, Bapak/Ibu/Saudara/I dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang diberikan.
8. Lembar soal terlampir:

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
a. Tingkat Bayaran	1,2			
b. Struktur Pembayaran	3,4			
c. Penentuan Pembayaran	5,6			
d. Metode Pembayaran	7,8			
e. Kontrol Pembayaran	9,10			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, Januari 2021
Validator

Ja'far Nasution, Lc., M.E.I

LEMBAR VALIDASI**ANGKET MOTIVASI**

Petunjuk:

9. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara/I memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
10. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
11. Untuk revisi, Bapak/Ibu/Saudara/I dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang diberikan.
12. Lembar soal terlampir:

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
a. Penghargaan Diri	1,2			
b. Kekuasaan	3,4			
c. Kebutuhan Keamanan Kerja	5,6			

Catatan:

.....

Padangsidempuan, Januari 2021
 Validator

Ja'far Nasution, Lc., M.E.I

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA KARYAWAN

Petunjuk:

13. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara/I memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
14. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
15. Untuk revisi, Bapak/Ibu/Saudara/I dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang diberikan.
16. Lembar soal terlampir:

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
a. Kualitas Kerja	1,2			
b. Produktivitas	3,4			
c. Pengetahuan Mengenai Pekerjaan	5,6			
d. Kepercayaan	7,8			
e. Ketersediaan	9,10			
f. Kebebasan	11,12			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Januari 2021
Validator

Ja'far Nasution, Lc., M.E.I

Tabulasi Angket Variabel Promosi Jabatan (X_1)

Responden	Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
2	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
6	5	4	2	4	3	1	5	4	3	4	35
7	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
8	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
9	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	39
10	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
11	4	4	4	4	5	5	5	4	3	2	40
12	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
16	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
17	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	40
18	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	41
19	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
21	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
24	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
26	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
27	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
30	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	41
31	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	41
32	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	41
33	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	41
34	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
35	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
36	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	44

37	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
38	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
39	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	41
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
41	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
44	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
45	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	41
46	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
47	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
48	2	5	4	4	4	4	4	5	3	4	39
49	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
51	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	41
52	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
53	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
54	5	4	4	4	5	4	3	2	3	5	39
55	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	44
56	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
57	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
58	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	43
59	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
60	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
61	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
62	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	47
63	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
64	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
65	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
66	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
67	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
68	4	5	3	4	4	4	4	5	5	2	40
69	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
70	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
71	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	36
72	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
73	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
74	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
75	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47

Tabulasi Angket Variabel Kompensasi (X_2)

Responden	Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	5	4	4	5	2	4	5	5	4	40
2	4	5	4	3	4	3	5	5	5	3	41
3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
6	2	2	2	4	5	3	3	3	4	5	33
7	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47
8	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
9	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36
10	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
11	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
12	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	38
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
14	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
16	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
17	2	3	4	2	3	1	1	3	4	3	26
18	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	18
19	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	41
21	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
26	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
27	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
29	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45
30	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	26
31	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	24
32	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	26
33	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	26
34	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
35	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
36	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	40

37	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	37
38	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	43
39	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
44	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
45	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	39
46	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
47	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
48	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	36
49	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
50	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
51	4	5	2	3	3	2	4	5	4	4	36
52	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
53	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	45
54	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	42
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	45
57	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
58	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
59	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
60	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
61	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
62	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
63	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
64	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
65	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	45
66	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	39
67	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
68	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	38
69	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
70	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
71	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	39
72	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
73	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
74	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
75	5	4	5	4	4	5	5	4	2	3	41

Tabulasi Angket Variabel Motivasi (X_3)

Responden	Soal						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	1	4	4	2	4	5	23
2	2	5	4	4	5	4	26
3	3	5	5	4	4	5	27
4	4	4	5	4	5	4	27
5	5	5	5	4	3	4	25
6	6	4	4	4	4	5	25
7	7	5	5	5	5	5	30
8	8	4	4	5	5	4	27
9	9	5	4	3	5	5	26
10	10	5	5	4	5	5	29
11	11	4	4	2	4	4	22
12	12	5	5	5	5	5	29
13	13	5	5	5	5	5	30
14	14	5	5	5	4	5	29
15	15	4	4	4	4	4	25
16	16	4	4	3	4	4	23
17	17	4	4	4	4	4	24
18	18	4	4	2	5	4	24
19	19	5	3	4	4	4	24
20	20	5	4	4	5	4	27
21	21	3	3	3	3	4	19
22	22	3	4	3	2	4	19
23	23	3	4	2	3	4	19
24	24	3	3	3	3	4	19
25	25	3	3	3	3	3	18
26	26	4	4	4	5	4	26
27	27	5	4	3	4	4	24
28	28	4	4	4	4	3	23
29	29	5	4	3	5	5	27
30	30	4	4	4	4	4	25
31	31	4	4	4	4	4	25
32	32	4	4	4	4	4	25
33	33	4	4	4	4	4	25
34	34	5	4	2	4	5	25
35	35	5	4	2	4	5	25
36	36	4	4	2	3	4	20

37	37	5	4	4	3	4	24
38	38	4	4	3	5	4	25
39	39	5	5	5	5	5	30
40	40	4	4	4	4	4	24
41	41	4	5	4	5	4	27
42	42	5	5	5	5	5	30
43	43	5	4	4	5	4	27
44	44	4	5	5	5	5	28
45	45	4	4	4	4	4	24
46	46	5	5	4	5	4	27
47	47	4	5	5	5	5	29
48	48	5	4	3	4	4	25
49	49	4	4	3	3	3	22
50	50	4	4	4	5	5	26
51	51	3	4	3	4	5	23
52	52	5	5	5	5	5	30
53	53	5	5	3	5	5	28
54	54	4	4	5	4	2	24
55	55	5	5	5	5	5	30
56	56	5	5	5	5	5	30
57	57	5	4	5	5	4	28
58	58	4	4	4	5	5	27
59	59	5	5	4	3	5	26
60	60	5	4	5	4	4	26
61	61	4	5	4	5	4	26
62	62	5	5	4	5	5	29
63	63	4	5	5	5	5	29
64	64	4	5	4	5	4	27
65	65	5	5	4	5	5	29
66	66	5	5	4	4	5	28
67	67	4	4	4	5	5	27
68	68	5	5	5	4	5	28
69	69	5	5	4	5	4	28
70	70	5	4	3	5	5	26
71	71	4	5	4	4	4	25
72	72	4	5	4	5	5	28
73	73	4	4	5	5	4	27
74	74	5	4	5	5	4	28
75	75	4	4	5	4	2	23

X1.7	Pearson Correlation	.157	.049	.116	.004	.189	.156	1	.269*	.242*	.066	.458**
	Sig. (2-tailed)	.179	.677	.322	.971	.105	.181		.020	.036	.572	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.8	Pearson Correlation	.068	.149	.268*	.107	.128	.195	.269*	1	.305**	.332**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.564	.201	.020	.360	.273	.093	.020		.008	.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.9	Pearson Correlation	.279*	.256*	.343**	.105	.166	.343**	.242*	.305**	1	.253*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.015	.027	.003	.370	.154	.003	.036	.008		.028	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.10	Pearson Correlation	.246*	.135	.309**	.136	-.008	.198	.066	.332**	.253*	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.033	.249	.007	.243	.945	.089	.572	.004	.028		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	.512**	.349**	.636**	.312**	.376**	.629**	.458**	.539**	.674**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.006	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

X2.7	Pearson Correlation	.767**	.604**	.575**	.490**	.528**	.709**	1	.649**	.460**	.677**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.8	Pearson Correlation	.524**	.725**	.457**	.370**	.324**	.496**	.649**	1	.517**	.566**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.005	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.9	Pearson Correlation	.398**	.461**	.321**	.328**	.412**	.355**	.460**	.517**	1	.452**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.004	.000	.002	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.10	Pearson Correlation	.561**	.498**	.466**	.321**	.542**	.627**	.677**	.566**	.452**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Kompensasi	Pearson Correlation	.829**	.753**	.701**	.580**	.627**	.801**	.892**	.759**	.610**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 Total_X3
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Motivasi Karyawan
X3.1	Pearson Correlation	1	.432**	.400**	.365**	.647**	.215	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.065	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	.432**	1	.455**	.307**	.415**	.384**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.000	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3.3	Pearson Correlation	.400**	.455**	1	.455**	.439**	.467**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3.4	Pearson Correlation	.365**	.307**	.455**	1	.416**	.058	.668**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000		.000	.622	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3.5	Pearson Correlation	.647**	.415**	.439**	.416**	1	.370**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3.6	Pearson Correlation	.215	.384**	.467**	.058	.370**	1	.569**
	Sig. (2-tailed)	.065	.001	.000	.622	.001		.000

	N	75	75	75	75	75	75	75
Motivasi Karyawan	Pearson Correlation	.722**	.693**	.747**	.668**	.791**	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

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

Y1.6	Pearson Correlation	.113	.129	.172	.195	.213	1	.316**	.424**	.233*	.482**	.320**	.138	.534**
	Sig. (2-tailed)	.333	.270	.140	.094	.067		.006	.000	.044	.000	.005	.237	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y1.7	Pearson Correlation	.311**	-.104	.598**	.250*	.442**	.316**	1	.241*	.493**	.229*	.551**	.173	.670**
	Sig. (2-tailed)	.007	.376	.000	.031	.000	.006		.037	.000	.048	.000	.137	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y1.8	Pearson Correlation	.036	.287*	.249*	.248*	-.025	.424**	.241*	1	-.030	.358**	.122	.111	.444**
	Sig. (2-tailed)	.760	.013	.031	.032	.834	.000	.037		.800	.002	.298	.343	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y1.9	Pearson Correlation	.519**	-.088	.443**	.199	.437**	.233*	.493**	-.030	1	.189	.504**	.168	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.452	.000	.087	.000	.044	.000	.800		.104	.000	.150	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y1.10	Pearson Correlation	.129	.283*	.293*	.297**	-.010	.482**	.229*	.358**	.189	1	.242*	.138	.516**
	Sig. (2-tailed)	.270	.014	.011	.010	.930	.000	.048	.002	.104		.037	.236	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y1.11	Pearson Correlation	.245*	.014	.378**	.126	.448**	.320**	.551**	.122	.504**	.242*	1	.342**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.034	.906	.001	.280	.000	.005	.000	.298	.000	.037		.003	.000

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y1.12	Pearson Correlation	.254*	.108	.377**	.091	.054	.138	.173	.111	.168	.138	.342**	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.028	.354	.001	.438	.647	.237	.137	.343	.150	.236	.003		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.569**	.269*	.721**	.474**	.481**	.534**	.670**	.444**	.593**	.516**	.708**	.554**	1
n	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.67	9.144	.279	.677

X1.2	38.45	10.494	.209	.677
X1.3	38.49	8.902	.486	.627
X1.4	38.53	10.631	.174	.682
X1.5	38.73	10.279	.214	.678
X1.6	38.63	9.075	.489	.629
X1.7	38.61	9.754	.272	.670
X1.8	38.59	9.597	.395	.648
X1.9	38.81	8.532	.518	.618
X1.10	38.76	9.428	.369	.651

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.89	28.502	.767	.889
X2.2	37.13	30.495	.683	.895

X2.3	37.07	30.144	.607	.901
X2.4	37.04	33.336	.503	.905
X2.5	36.59	33.111	.559	.902
X2.6	37.28	28.691	.730	.892
X2.7	36.81	27.667	.850	.883
X2.8	37.08	31.210	.701	.894
X2.9	36.76	33.131	.538	.903
X2.10	37.07	30.712	.716	.893

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	21.31	6.243	.587	.732
X3.2	21.40	6.378	.552	.740

X3.3	21.45	6.359	.637	.725
X3.4	21.89	5.826	.432	.783
X3.5	21.43	5.653	.658	.709
X3.6	21.45	6.738	.378	.780

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10 Y1.11 Y1.12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	47.07	16.360	.482	.741
Y1.2	47.04	17.661	.156	.768

Y1.3	47.15	15.613	.655	.725
Y1.4	47.24	16.266	.339	.753
Y1.5	47.23	16.529	.369	.750
Y1.6	47.19	16.586	.446	.745
Y1.7	47.12	15.594	.586	.729
Y1.8	47.27	16.414	.302	.757
Y1.9	47.08	16.156	.504	.739
Y1.10	47.12	16.431	.413	.746
Y1.11	47.61	13.348	.553	.727
Y1.12	47.91	14.383	.324	.775

DESCRIPTIVES VARIABLES=Total_X1 Total_X2 Total_X3 Total_Y1
/STATISTICS=MEAN MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Promosi Jabatan	75	35	50	42.92
Kompensasi	75	18	50	41.08
Motivasi Karyawan	75	18	30	25.79
Kinerja Karyawan	75	43	60	51.55
Valid N (listwise)	75			

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75501895
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.065
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

MEANS TABLES=Total_Y1 BY Total_X1
 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan * Promosi Jabatan	75	100.0%	0	0.0%	75	100.0%

Report

Kinerja Karyawan

Promosi Jabatan	Mean	N	Std. Deviation
35	47.00	1	.
36	55.00	2	5.657
38	51.00	5	4.637
39	45.83	6	2.927
40	48.00	6	4.243
41	52.22	9	2.167
42	50.00	2	2.828
43	50.83	6	3.764
44	52.09	11	5.108
45	53.25	8	3.240

46	51.00	8	1.852
47	56.83	6	2.639
48	52.67	3	2.309
49	50.00	1	.
50	60.00	1	.
Total	51.55	75	4.310

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Promosi Jabatan	Between Groups	(Combined)	603.455	14	43.104	3.354	.001
		Linearity	196.183	1	196.183	15.265	.000
		Deviation from Linearity	407.272	13	31.329	2.438	.010
Within Groups			771.131	60	12.852		
Total			1374.587	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Promosi Jabatan	.378	.143	.663	.439

MEANS TABLES=Total_Y1 BY Total_X2
 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan *	75	100.0%	0	0.0%	75	100.0%
Kompensasi						

Report

Kinerja Karyawan

Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
18	50.00	1	.
24	54.00	1	.
26	52.00	4	4.000
33	47.00	1	.
36	45.67	3	3.786
37	49.67	3	.577
38	50.75	4	3.862
39	53.25	4	4.349
40	46.86	7	2.193
41	50.20	5	5.891
42	48.67	3	4.163

43	51.83	6	3.764
44	52.33	6	4.367
45	53.07	15	3.575
46	54.00	4	3.742
47	54.80	5	1.924
48	50.00	1	.
50	59.50	2	.707
Total	51.55	75	4.310

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	591.030	17	34.766	2.529	.005
		Linearity	98.069	1	98.069	7.134	.010
		Deviation from Linearity	492.961	16	30.810	2.241	.013
	Within Groups		783.557	57	13.747		
	Total		1374.587	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kompensasi	.267	.071	.656	.430

```

DATASET CLOSE DataSet2.
MEANS TABLES=Total_Y1 BY Total_X3
  /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
  /STATISTICS LINEARITY.

```

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan * Motivasi Karyawan	75	100.0%	0	0.0%	75	100.0%

Report

Kinerja Karyawan

Motivasi Karyawan	Mean	N	Std. Deviation
18	49.00	1	.
19	45.50	4	1.291
20	49.00	1	.
22	48.00	2	5.657
23	51.20	5	5.070
24	48.87	8	2.696
25	51.67	12	3.846
26	51.38	8	5.605
27	53.42	12	3.801

1	(Constant)	25.388	5.973		4.250	.000		
	Promosi Jabatan	.303	.159	.238	1.906	.061	.686	1.457
	Kompensasi	.005	.088	.007	.057	.954	.686	1.458
	Motivasi Karyawan	.502	.172	.340	2.923	.005	.789	1.268

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Promosi Jabatan	Kompensasi	Motivasi Karyawan
1	1	3.978	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.012	17.966	.07	.01	.87	.07
	3	.007	23.725	.16	.08	.00	.93
	4	.003	38.253	.77	.92	.13	.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

NONPAR CORR

/VARIABLES=Total_X1 Total_X2 Total_X3 RES_1

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Nonparametric Correlations**Correlations**

			Promosi Jabatan	Kompensasi	Motivasi Karyawan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Promosi Jabatan	Correlation Coefficient	1.000	.672**	.419**	.042
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.721
		N	75	75	75	75
	Kompensasi	Correlation Coefficient	.672**	1.000	.617**	.106
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.363
		N	75	75	75	75
	Motivasi Karyawan	Correlation Coefficient	.419**	.617**	1.000	.010
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.934
		N	75	75	75	75
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.042	.106	.010	1.000
		Sig. (2-tailed)	.721	.363	.934	.
		N	75	75	75	75

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


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

No : 115 /In.14/G.1/G.4c/TL.00/01/2021
 : **Mohon Izin Riset**

14 Januari 2021

PT. Wonorejo Perdana Simangambat Julu

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

Nama	: Pangadilan Siregar
NIM	: 1640200192
Semester	: IX (Sembilan)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

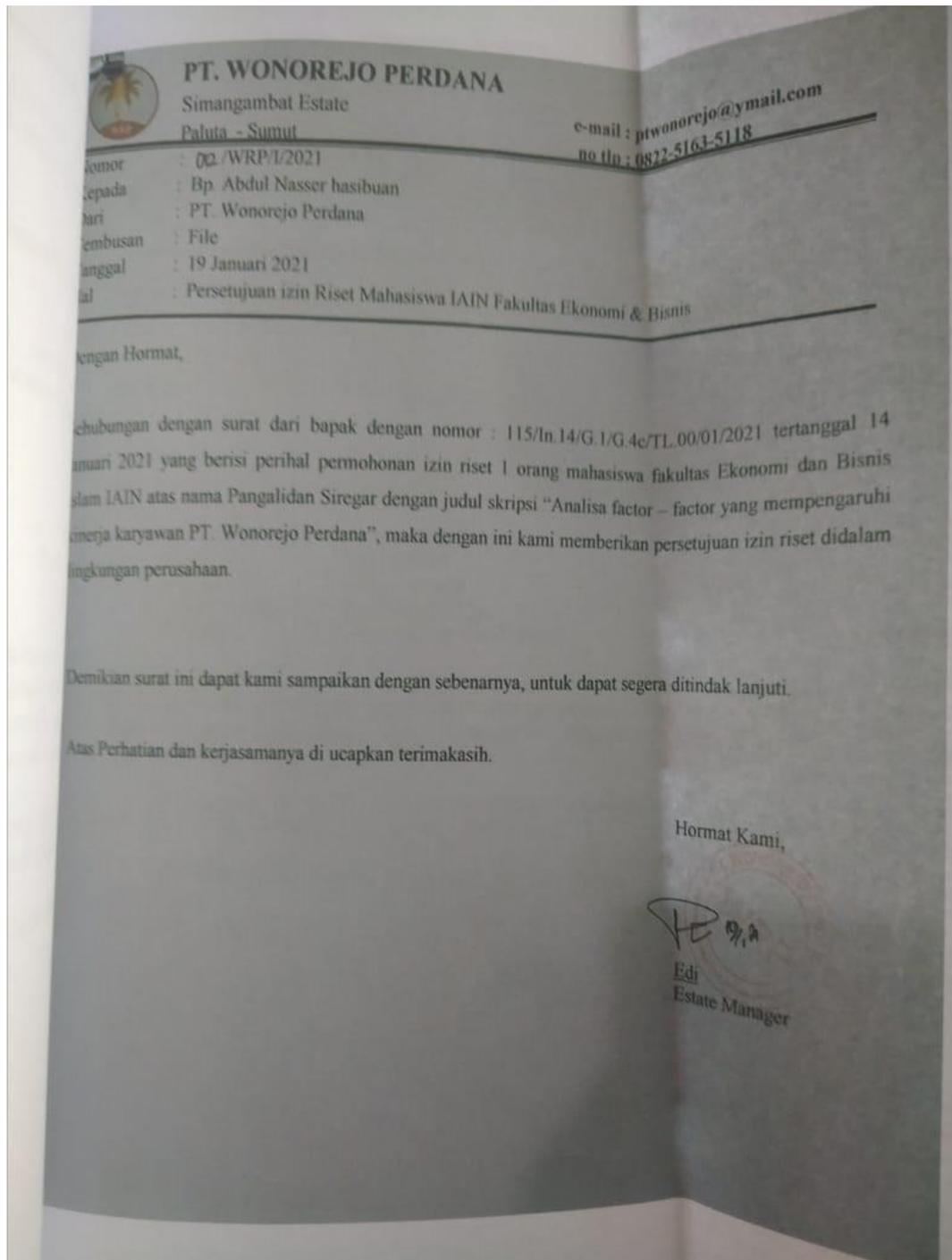
Saya adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul: "Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat Julu".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

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


 Wakil Dekan Bidang Akademik
 Abdul Nasser Hasibuan

busan:
 an Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.





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

20 Juli 2020

Nomor : 221 /In.14/G.1/G.4b/TL.00/07/2020
 Hal : Mohon Izin Pra Riset

Yth; PT. Wonorejo Perdana Simangambat Julu.

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

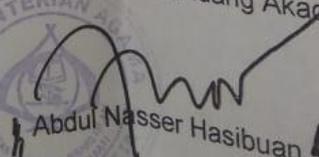
Nama	: Pangadilan Siregar
NIM	: 1640200192
Semester	: IX (Sembilan)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Wonorejo Perdana Simangambat Julu) ".

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

