

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA  
KARYAWAN PADA UD. MERRY PERKASA KOTA PALOPO**



**IAIN PALOPO**

Diajukan Untuk Memenuhi Kewajiban Sebagai Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi  
Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri  
(IAIN) Palopo

**Oleh,**

**EKI SALASANI  
NIM 13.16.4.0025**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA  
ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
2017**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA  
KARYAWAN PADA UD. MERRY PERKASA KOTA PALOPO**



**IAIN PALOPO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Kewajiban Sebagai Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi  
Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri  
(IAIN) Palopo

Oleh

**EKI SALASANI  
NIM 13.16.4.0025**

Dibimbing Oleh:

- 1. Dr. Rahmawati, M.Ag.**
- 2. Zainuddin S, SE., M. Ak**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA  
ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

**2017**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eki Salasani  
NIM : 13. 16. 4. 0025  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain, yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi, adalah karya saya sendiri kecuali kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 24 Mei 2017

Pembuat pernyataan,



**Eki Salasani**

NIM : 13.16.4.0025

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo**” yang di tulis oleh Eki Salasani dengan NIM 13.16.4.0025 Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang *dimunqasyahkan* pada hari Kamis 24 Mei 2017 M bertepatan dengan 27 Sya’ban 1438 H, telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan tim penguji dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 13 September 2019 M

13 Muharram 1441 H

### TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M, M.M.	Ketua Sidang	(.....)
2. Dr. Takdir, S.H., M.H.	Sekretaris Sidang	(.....)
3. Ilham, S.Ag., MA	Penguji I	(.....)
4. Irma, T., S.Kom., M.Kom	Penguji II	(.....)
5. Dr. Rahmawati, M.Ag	Pembimbing I	(.....)
6. Zainuddin S, SE., M.Ak	Pembimbing II	(.....)

IAIN PALOPO

### Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Ramlah M, M.M.  
NIP. 196102081994032001

Ketua Program Studi  
Ekonomi Syariah



Ilham, S.Ag., M.A.  
NIP. 197310112003121003

**NOTA DINAS PENGUJI**

Perihal : Skripsi

Palopo, 24 Mei 2017

Lampiran : -

Kepada YTH.

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Di-

Palopo

*Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Eki Salasani

NIM : 13.16.4.0025

Prodi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul : **“Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja  
Karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo”**

Disetujui untuk diajukan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

*Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Penguji I

**Ilham S. Ag., MA.**

NIP. 19731011 200312 003

**NOTA DINAS PENGUJI**

Perihal : Skripsi

Palopo, 24 Mei 2017

Lampiran : -

Kepada YTH.

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Di-

Palopo

*Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Eki Salasani

NIM : 13.16.4.0025

Prodi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul : **"Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo"**

Disetujui untuk diajukan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

*Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Penguji II

  
**Irma, T., S.Kom., M.Kom**  
NIP. 1979120 200912 2003

## PERSETUJUAN PENGUJI

Skripsi berjudul *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo* yang ditulis oleh:

Nama : Eki Salasani  
NIM : 13.16.4.0025  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

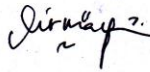
Palopo, 24 Mei 2017

Penguji I



**Iham, S. Ag., MA.**  
NIP. 19731011 200312 1 003

Penguji II



**Irma, T., S.Kom., M.Kom.**  
NIP. 19791208 200912 2003

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Perihal : Skripsi

Palopo, 24 Mei 2017

Lampiran : -

Kepada YTH.

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Di-

Palopo

*Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Eki Salasani  
NIM : 13.16.4.0025  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul : **"Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo"**

Disetujui untuk diajukan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

*Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I



**Dr. Rahmawati, M.Ag**  
NIP. 19730211 200003 2003



**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Perihal : Skripsi

Palopo, 24 Mei 2017

Lampiran : -

Kepada YTH.

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Di-

Palopo

*Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:


Nama : Eki Salasani  
NIM : 13.16.4.0025  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul : ***“Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo”***

Disetujui untuk diajukan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

*Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing II

  
**Zainuddin S, SE., M. Ak.**  
NIP. 19771018 200604 1001

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi berjudul ***Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo*** yang ditulis oleh:

Nama : Eki Salasani  
NIM : 13.16.4.0025  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk diajukan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Palopo, 24 Mei 2017

Pembimbing I



**Dr. Rahmawati, M. Ag**  
NIP. 19730211 200003 200

Pembimbing II



**Zainuddin S, SE., M. Ak.**  
NIP. 19771018 200604 1001

## PRAKATA

بِسْمِ

اللَّهِ الرَّحْمَنِ

الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah*, Segala puji dan syukur ke hadirat Allah swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo”**. Dapat terselesaikan dengan bimbingan, arahan, dan perhatian, serta tepat pada waktunya walaupun dalam bentuk yang sederhana.

Shalawat serta salam atas junjungan Nabi Muhammad saw yang merupakan suri tauladan bagi semua umat Islam selaku para pengikutnya. Serta kepada keluarga, sahabat, dan orang-orang yang senantiasa berada di jalan-Nya. Semoga kita menjadi pengikutnya yang senantiasa mengamalkan ajarannya dan meneladani akhlaknya hingga akhir hayat kita.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian dan penulisan skripsi ini ditemui berbagai kesulitan dan hambatan, tetapi dengan penuh keyakinan dan motivasi yang tinggi untuk menyelesaikannya, serta bantuan, petunjuk, saran dan kritikan yang sifatnya membangun, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya dan sebanyak-banyaknya kepada yang teristimewa, yaitu Ibunda

Marhamah beliau orang tua tercinta dan tersayang, sahabat dalam suka maupun duka bagi penulis, yang telah melahirkan dan membesarkan, mendidik dengan senganap kemampuan dan keikhlasan, atas segala hal terbaik yang diberikan kepada penulis hingga saat ini yang tak kenal lelah memperjuangkan pendidikan anaknya hingga sampai di jenjang strata satu (S1), Mussakir M., sebagai belahan jiwa sekaligus ayah dari anak-anak, serta yang paling saya sayangi dan saya banggakan anak tercinta saya, belahan jiwa saya, mutiara kecil saya, yaitu Nafiah Mutia M., yang telah member semangat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya dalam kesempatan ini penulis juga berterimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, wakil Rektor I Bapak Rustan S,M.Hum., wakil Rektor II Bapak Dr.Ahmad Syarif Iskandar, SE., M.M., dan wakil Rektor III Bapak Dr. Hasbi, M.Ag., yang senantiasa membina selama menimba ilmu di kampus IAIN Palopo.

2. Ibu Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M., selaku Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam., Dr. Takdir, SH.,M.H., selaku Wakil Dekan I., Dr. Rahmawati Beddu, M.Ag., selaku Wkil Dekan II., dan Dr. Tahmid Nur, M.Ag., selaku Dekan III beserta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

3. Ketua Prodi Ekonomi Syariah Bapak Ilham, S.Ag., MA. Dan sekertaris Prodi Ibu Dr. Fasiha, S.EI., M.EI., beserta seluruh dosen yang telah memberikan ilmu dan waktu selama penulis menempuh pendidikan di IAIN Palopo.

4. Ibu Dr. Rahmawati, M. Ag., selaku Pembimbing I penyelesaian skripsi penulis dan Bapak Zainuddin S, SE., M. Ak., selaku pembimbing II penyelesaian skripsi penulis. Kepada bapak, penulis ucapkan banyak terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis.

5. Bapak Ilham, S.Ag., MA. dan Ibu Irma, T., S.Kom., M.Kom, selaku Penguji I dan Penguji II; atas koreksi, arahan, dan evaluasi yang diberikan kepada penulis.

6. Terimakasih kepada suami tercinta, Muzakkir M yang telah memberikan dukungan materi dan non materi kepada penulis.

7. Saudariku tersayang Indah Ayu Lestari yang tak henti-hentinya memberikan dorongan dan motivasi kepada kakaknya hingga selesainya skripsi ini.

8. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo, dan segenap pegawai Perpustakaan yang telah memberikan fasilitas yaitu buku-buku, jurnal, skripsi dan sebagainya sebagai sumber referensi penulis dalam menyelesaikan skripsi.

9. Teman-teman angkatan 2013, terkhusus untuk prodi Ekonomi Islam A. Terima kasih untuk kebersamaannya selama menempuh pendidikan di IAIN Palopo. Semoga kita semua menjadi berguna bagi keluarga dan masyarakat.

10. Sahabat-sahabat tercinta, Endang Mustika Wati, Dewi Sartika, Ainun Ayu Utami, SE., Ahmad Jalal. Terima kasih atas dorongan semangat dan waktu yang kita habiskan bersama di kampus tercinta IAIN Palopo.

11. Kepada Bapak dan Ibu Kos, serta semua teman-teman di kost Annisa: Andini, Ummul, Ninnung, Ammi, Ria, Nila, Nurlela, SH. Desa dan Ikka Tahere,

yang senantiasa memberikan bantuan, motivasi, dan dorongan serta penulis anggap seperti keluarga sendiri selama menyelesaikan pendidikan.

12. Dan terima kasih untuk semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua kalangan yang memerlukan khususnya bagi penulis. Semoga Allah swt memberikan Taufiq dan HidayahNya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal ‘Alamin.

Palopo, 24 Mei 2017

**Eki Salasani**

NIM:13.16.4.0025

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN SAMPUL</b>	
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Hipotesis .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Definisi Operasional Variabel .....	9
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	11
B. Kajian Pustaka .....	14
C. Kerangka Pikir .....	40
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>
A. Jenis Penelitian .....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	42
C. Sumber Data Penelitian .....	42
D. Populasi dan Sampel .....	43
E. Teknik Pengambilan Data Penelitian .....	44

F. Pengukuran Variabel Penelitian.....	44
G. Analisis Data Penelitian .....	45

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	54
B. Analisis Data .....	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	72

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	76

**DAFTAR PUSTAKA ..... 77**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	47
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Motivasi .....	48
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kinerja .....	48
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	49
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	57
Tabel 4.2 Umur Responden .....	58
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	59
Tabel 4.4 Gaji Responden .....	60
Tabel 4.5 Reabilitas Seluruh Variabel .....	62
Tabel 4.6 Uji Normalitas $X_1$ terhadap $Y_1$ .....	63
Tabel 4.7 Uji Normalitas $X_1$ terhadap $Y_2$ .....	64
Tabel 4.8 Uji Multikolonelitas $X_1$ terhadap $Y_1$ .....	65
Tabel 4.9 Uji Multikolonelitas $X_1$ terhadap $Y_2$ .....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji F (Simultan) $X_1$ terhadap $Y_1$ .....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan) $X_1$ terhadap $Y_2$ .....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi $X_1$ terhadap $Y_1$ .....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi $X_1$ terhadap $Y_2$ .....	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial $X_1$ terhadap $Y_1$ .....	71
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial $X_1$ terhadap $Y_2$ .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	40
Gambar 4. 1 Stuktur Organisasi pada UD. Merry Perkasa .....	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas $X_1$ terhadap $Y_1$ .....	67
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas $X_1$ terhadap $Y_2$ .....	67

## ABSTRAK

**Eki Salasani, 2017:** “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo” Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Program Studi Ekonomi Syariah. Pembimbing I: Dr. Rahmawati, M.Ag. Pembimbing II: Zainuddin S, SE., M. Ak

**Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja.**

Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah kompensasi, Kompensasi atau upah yang layak bagi karyawan merupakan komponen penting dalam keberlangsungan usaha sebuah perusahaan. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan, dan apakah kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan tehnik pengumpulan data ini menggunakan angket/koesioner, observasi dan *Library research*, kemudian data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis kuantitatif dengan bantuan Software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22 for windows. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan dan pegawai serta pekerja pada UD. Merry Perkasa kota Palopo yang berjumlah 60 Orang. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling (*sampel jenuh*), skala pengukuran yang di gunakan adalah skala *likert*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis secara parsial/individu (uji t). Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai  $t_{hitung}$  kompensasi terhadap motivasi sebesar 6,810, dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 5.103, sementara untuk  $t_{tabel}$  kompensasi terhadap motivasi dan kinerja yaitu dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $60-1=59$  maka didapat  $t_{tabel}$  satu sisi sebesar 1.671. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar di banding  $t_{tabel}$ , hal ini menunjukkan di terimanya  $H_{a1}$  dan  $H_{a2}$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Maka variabel kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel motivasi dengan nilai  $t_{hitung}$  ( $6,810$ ) >  $t_{tabel}$  ( $1,671$ ). Implikasinya adalah agar perlunya perusahaan lebih memperhatikan kompensasi yang di berikan agar karyawan termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uji secara koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai kontribusi sebesar 44,4% terhadap variabel terikat motivasi ( $Y_1$ ) dan terhadap kinerja sebesar 31,0%. Sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang Masalah***

Suatu perusahaan beroperasi dengan cara mengkombinasikan berbagai sumber daya-sumber daya yang ada, untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Berbagai sumber daya tersebut dapat berupa manusia, modal, dan mesin. Apabila berbagai sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik, maka akan mempermudah perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dan sangat diperhatikan oleh manajemen dalam perusahaan. Dalam Islam, dengan bekerja artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi kekhalfahannya di muka bumi.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang selalu ada dalam setiap organisasi, dan sangat menentukan tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan. Efisiensi dan efektifitas perusahaan dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, sumber daya manusia juga dapat merancang, memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya yang ada, serta menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan sudah sewajarnya dapat memberikan perhatian khusus pada sumber daya ini, dan sudah sepatutnya

---

<sup>1</sup> Hendri Wijayan, “*Manajemen Kompensasi dalam Perspektif Ekonomi Islam*”, Jurnal Artikel, (Jakarta: Syarif Hidayatullah, 2015), h. 1.

pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar faktor produksi atau asset, tetapi juga sebagai mitra dalam suatu perusahaan. Sebagai mitra dalam berusaha, sumber daya khususnya karyawan di perusahaan itu sendiri maka perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah di berikan karyawan atau sumber daya manusia terhadap perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan atau perusahaan, sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, untuk mendorong semangat kerja karyawan di perlukan hubungan kerja yang baik dan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>2</sup> Kompensasi atau upah yang layak bagi karyawan merupakan komponen penting dalam keberlangsungan usaha sebuah perusahaan.

Perusahaan yang baik akan berusaha membuat sistem pengupahan yang adil sesuai dengan kinerja dan mencukupi kebutuhan dasar para karyawannya. Dengan system manajemen pengupahan yang baik, maka karyawan mendapatkan motivasi dan gairah dalam bekerja yang akan mendorong produktivitasnya.

---

<sup>2</sup> Malayu S. P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), h. 117.

Dengan produktivitas yang baik dari para karyawannya, perusahaan akan mampu menciptakan daya saing yang tinggi dan memiliki keunggulan kompetitif yang diperhitungkan oleh para competitor.

Dalam prespektif ekonomi Islam memang mengakui adanya perbedaan upah yang merupakan konsekuensi dari keberagaman yang Allah ciptakan pada manusia. Selain perbedaan kemampuan manusia, perbedaan yang Allah ciptakan meliputi perbedaan lingkungan, perbedaan budaya dan sosial, peraturan pemerintah dan perbedaan serta faktor lainnya yang mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Hal ini merupakan hal yang wajar selama perbedaan tingkat upah tidak disebabkan karena subjektivitas yang cenderung mengandung unsur keadilan dan diskriminatif. Dalam Islam juga terdapat pembahasan sekaligus praktik hubungan antara kinerja dengan kompensasi sudah dijelaskan dalam Al-Quran, salah satunya yang terdapat dalam surat Al-Qashas 28/ ayat 27-28:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَبٍ فَإِنْ أَتَمَّمْتَ  
عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾  
قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَيَّ مَا نَقُولُ  
وَكَيْلٌ ﴿٢٨﴾

Terjemahnya :

“Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-

orang yang baik". Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan". (QS. Al-Qashash [28] : 27-28)<sup>3</sup>

Pada ayat tersebut Allah jelaskan kepada kita salah satu bentuk hubungan antara kinerja dan kompensasi. Contoh yang Allah berikan adalah kisah antara Nabi Syuaib As dengan Nabi Musa As. Contoh tersebut menjelaskan bahwa Nabi Syuaib As, bertindak sebagai pemberi kerja yang mempekerjakan Nabi Musa As dimana kompensasi atau imbalan dari pekerjaan tersebut adalah Nabi Musa As dinikahkan dengan salah satu anak perempuan Nabi Syuaib As.

Perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Kenyataan yang tidak dapat di sangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang yang menjadi karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di suatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan dan keterampilan tenaga dan sebagian waktunya untuk bekerja dan berkarya pada suatu perusahaan atau organisasi di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah kompensasi atau imbalan di pandang salah satu tantangan

---

<sup>3</sup> Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2010). h. 385.

yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi atau perusahaan. Dikatakan merupakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.<sup>4</sup>Sebaliknya perusahaan sering melihat sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan sebagai sasarnya. Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja mutlak perlu diperhitungkan.

Nabi *shallallahu'alaihi wa sallam* juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering.

حدثنا العباس بن الوليد الدمشقي حدثنا وهب بن سعيد بن عطية السلمى حدثنا عبد الرحمن بن زيد بن اسلم عن ابيه عن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله صل الله عليه وسلم اعطوا الا احير اخره قبل ان يجف عرقه

Terjemahnya:

Telah menceritakan kepada kami Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda, "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya".<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Sodang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. VIII; Jakarta: Bumi Aksara 2002), h. 252.

<sup>5</sup> Sunan Ibnu Majah, dkk., *Hukum-Hukum*, (Juz II, Bairut-Libanon: Darul Kutub 'Ilmiyah 1981 M), h. 817.



Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bias dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Salah satu perusahaan yang memberikan kompensasi pada karyawannya adalah UD. Merry Perkasa Kota Palopo. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor barang khususnya di bidang sembako yang memberikan kompensasi pada karyawan serta parapekerja pada perusahaan tersebut, dengan gaji bulanan yaitu dari yang paling minimum upah di berikan kepada pekerja sebesar Rp. 1.200.000 hingga sampai Rp. 3.000.000 perbulan, oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada UD. Merry Perkasa kota Palopo dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo”.

### ***B. Rumusan Masalah***

Dari latar belakang masalah di atas penulis dapat merumuskan latar belakang masalah yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo?

### ***C. Hipotesis Penelitian***

Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul.<sup>6</sup> Berdasarkan permasalahan

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Cet : XII, Bandung Alfabeta, 2008).

dan landasan teori yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo

#### ***D. Tujuan Penelitian***

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo.

#### ***E. Manfaat Penelitian***

Manfaat secara teoritis dan praktis dari penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara teoritis penelitian ini akan menjadi suatu ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan dan pengembangan dalam ilmu pendidikan terutama dalam bidang ekonomi dan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, serta akan menjadi penambah dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kompensasi di lembaga pendidikan terutamanya di kampus tercinta Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.
-

2. Secara praktis penelitian ini menjadi salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana strata 1 di IAIN Palopo dan menjadi pengalaman pribadi yang sangat berharga bagi peneliti. Selain itu penelitian ini menjadi masukan serta informasi penting bagi suatu organisasi atau perusahaan agar kedepannya bisa menjadi lebih baik, meningkatkan kemajuan organisasi atau perusahaan, memperhatikan pemberian kompensasi, dan lebih mensejahterakan anggota, pengurus, pengelola, karyawan dan semua pihak yang bersangkutan khususnya pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo.

#### ***F. Definisi Operasional Variabel***

1. Kompensasi, yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Indikator untuk mengukur kompensasi dalam penelitian ini antaranya:

a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, seperti tunjangan dan fasilitas.

2. Motivasi Kerja

Motivasi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Kesehatan
- b. Keamanan
- c. Sosial
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi Diri

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang di jalankan oleh tenaga kerja pada perusahaan baik berupa tenaga atau fikiran. Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan target pekerjaan
- b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- c. Menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Meminimalkan kesalahan pekerjaan.

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORI**

#### ***G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan***

Beberapa hasil penelitian relevan mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Fajar Kurniadi (2012) dalam penelitiannya yang berjudul, "*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotik Berkah.*" Yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan tehnik pengumpulan data melalui studi lapangan dan kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja di apotik Berkah berdasarkan hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan sangat kuat, kinerja pada apotik berkah di pengaruhi oleh kompensasi dan motivasi penjualan sebesar 74, 5%, sedangkan sisanya dapat di sebabkan oleh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan F hitung, lebih besar dari F tabel sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan.<sup>7</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Eko Murianto (2011) dalam penelitiannya yang berjudul, "*Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja*

---

<sup>7</sup> Fajar Kurniadi, "*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotik Berkah*". Skripsi, (Bandung: Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama,2012), t. h. t. d.

*Sebagai Variabel Moderating.*” Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hasil lain yang dapat disimpulkan adalah bahwa variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kerja. Variabel motivasi kerja merupakan variabel independen (*predictor*) dalam hubungannya dengan kinerja. Sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*.<sup>8</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Akmal Umar (2012) dengan judul penelitian, “*Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industry Manufaktur Di Kota Makassar*”. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa upah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan di pengaruhi oleh kinerja karyawan di industry manufaktur di kawasan industry Makassar. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan, positif. Populasi dalam penelitian ini adalah operasional ( tingkat eksekutif ) dari 20 industri manufaktur di kawasan Industri Makassar. Sempel yang di ambil dari 300 pekerja dengan random sampling. Data model analisis penelitian ini menggunakan SEM (Struktural Equeation Modeling).<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Eko Murianto, “*Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*”, Skripsi,(Surakarta: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Selebas Maret Surakarta,2011). t. h. t. d.

<sup>9</sup> Akmal Umar, “*Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industry Manufaktur Di Kota Makassar*”,Junal Artikel,,(Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STMI) Makassar,2012), t. h. t. d.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmaul Fauziyah (2011) dengan judul penelitian, "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perekrutan Jama'ah Haji Di KbiH An-Nur Surabaya*", dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa, terlihat bahwa koefisiensi korelasi adalah 0,970 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Setelah diketahui hasil pengujian  $t$  hitung, maka dikonsultasikan harga  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  hitung ( $16,929 > 2,101$ ) yang berarti maka hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_1$ ) diterima. Artinya harga koefisien korelasi signifikan. Hasil perhitungan pada uji hipotesis untuk rumusan masalah kedua yaitu hasil  $r$  hitung sebesar 0,970 kemudian dikonsultasikan dan diinterpretasikan menurut pedoman penilaian hasil korelasi, maka didapatkan pernyataan "ada pengaruh yang tinggi antara antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam perekrutan jama'ah haji di KBIH An-Nur Surabaya."<sup>10</sup>

Ikmal Nur Muflih (2015) melakukan penelitian dengan judul, "*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Aseli Dagadu Djokdja*", dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

---

<sup>10</sup> Asmaul Fauziyah, "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perekrutan Jama'ah Haji Di KbiH An-Nur Surabaya*", Skripsi, (Surabaya: Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah, 2011), h. 85-86. t. d.

karyawan, serta Kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>11</sup>

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian ini dilakukan priode tahun 2017-2018 sehingga penelitian ini menggunakan data-data terbaru dengan jumlah sampel 60 orang. Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini dilaksanakan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo. Dengan meneliti pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo dan dalam penelitian ini terdapat kajian-kajian kompensasi menurut prespektif ekonomi islam.

## ***H. Kajian Pustaka***

### **1. Kompensasi**

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang di terima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi atau perusahaan.<sup>12</sup>

#### a. Bentuk-bentuk/ jenis-jenis kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum di kelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, dan tak langsung, dan kompensasi non finansial.

#### 1. Kompensasi finansial secara langsung

---

<sup>11</sup> Ikmal Nur Muflih, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Aseli Dagadu Djokdja”, Skripsi, (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, 2015), t. h. t. d.

<sup>12</sup> Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, [http:// id. Wikipedia. Org/wiki/Kompensasi \(financial\)](http://id.Wikipedia.Org/wiki/Kompensasi_(financial)) (22 Agustus 2016)



Kompensasi financial secara langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

## 2. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi financial tidak langsung berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahun dan cuti hamil) dan fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

## 3. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).<sup>13</sup>

### b. Factor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan implikasi ketergantungan yang bias memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi dapat benar-benar

---

<sup>13</sup> Muchlisin Riadi, <http://www.kajianpustaka.com/2012/10/pengertian-jenis-dan-tujuan-kompensasi.html?m=1> (Akses 4 September 2016)

berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:<sup>14</sup>

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Posisi jabatan
5. Kondisi perekonomian nasional
6. Produktifitas dan kinerja karyawan
7. Jenis dan sifat pekerja
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.

2. Meningkatkan produktifitas kerja

---

<sup>14</sup> Hasibuan S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia dasar Dan Kunci Keberhasilan*,(Jakarta: PT Toko Gunung Agung,2007), h. 127.

Pemberian kompensasi pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

### 3. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa suksesnya perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

### 4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Menciptakan keseimbangan dan keadilan ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus di penuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*. Tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi.<sup>15</sup> sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

#### a. Ikatan kerjasama

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

#### b. Kepuasan Kerja

---

<sup>15</sup> Muh. Tahir Malik, *Teori-teori Organisasi*, (Makassar: Kretakupa, 2009), h. 24.

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

c. Pengadaan Efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

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

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.<sup>16</sup>

#### d. Tujuan Sistem Kompensasi yang Baik

Adapun tujuan-tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

##### 1. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

##### 2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan di antara para karyawan dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

##### 3. Mempertahankan pegawai

---

<sup>16</sup> Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Lenggeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", Skripsi, (Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010), h. 15-16.

Dengan sistem kompensasi yang baik para karyawan akan lebih betah atau bertahan dalam organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

#### 4. Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

#### 5. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

#### 6. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.<sup>17</sup>

##### e. Sistem Kompensasi yang Efektif

Dalam usaha mengembangkan sistem kompensasi, para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal, yaitu:

1. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu di susun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.

---

<sup>17</sup> *Ibid.* h. 26-27.

2. Melakukan penilaian pekerjaan di kaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan di usahakan tersusunya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan susunan bandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.

3. Menurunkan surfai berbagai sumber ekonomi yang berlakau guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang disurvai dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan insdustri , organisasi profesi, serikat pekerjaan, organisasi-organisasi pemakai ketenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumberdaya manusia.

4. Menentukan harga, setiap pekerjaan di hubungkan dengan harga pekerjaan sejenis di tempat lain. Dalam mengambil langkah ini di lakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.<sup>18</sup>

#### f. Fungsi Kompensasi

Adapun fungsi kompensasi menurut Muh. Tahir Malik antara lain yaitu:

##### 1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kea rah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, h. 257-258.

kecenderungan para karyawan pada bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.<sup>19</sup>

## 2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat di harapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan secara tidak langsung ikut andil mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

## 3. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi atau perusahaan akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi atau perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin, disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

### g. Peranan Bagian Kepegawaian dalam Sistem Kompensasi

Penanggung jawab pertama dalam mengembangkan system imbalan bagi suatu organisasi atau suatu perusahaan yang di terapkan secara seragam di seluruh jajaran organisasi atau suatu perusahaan adalah kepegawaian. Agar mencapai sasarannya serta di dasarkan pada berbagai prinsip seperti keadilan, kewajaran

---

<sup>19</sup> *Ibid*, h. 30.



serta kesetaraan, perlu selalu di perhatikan bahwa sistem kompensasi itu harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan.

*Pertama:* Sistem kompensasi harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan suatu organisasi atau perusahaan.

*Kedua:* Sistem kompensasi harus merupakan daya tarik yang kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah bekerja dalam organisasi.

*Ketiga:* Sistem kompensasi yang mengandung prinsip keadilan. Untuk kepentingan pengembangan dan penerapan sistem kompensasi, yang dimaksud dengan prinsip keadilan ialah bahwa secara internal para pegawai yang melaksanakan tugas sejenis mendapat kompensasi atau imbalan yang sama pula.

*Keempat:* Menghargai perilaku positif. Idealnya, sistem kompensasi harus pula mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para pegawai yang mencakup berbagai hal seperti prestasi kerja yang tinggi, pengalaman, kesetiaan, kesediaan memikul tanggung jawab yang lebih besar, kejujuran, ketekunan dan berbagai perilaku positif lainnya.

*Kelima :* pengendalian pembiayaan. Artinya dengan tetap berpegang teguh pada prinsip keadilan, kewajaran dan kemampuan organisasi, sistem kompensasi harus dapat menjamin bahwa upah dan gaji yang di bayarkan kepada pegawai tidaklah sedemikian tingginya sehingga merupakan beban yang terlalu berat untuk di pikul oleh organisasi, tetapi tidak sedemikian rendahnya sehingga berdampak negatif terhadap perilaku pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

*Keenam:* kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan. Semua organisasi wajib taat kepada semua ketentuan normatif tersebut. Tegasnya sistem kompensasi yang di terapkan harus menggambarkan kepatuhan itu.

*Ketujuh:* Terciptanya administrasi pengupahan dan pengkajian yang bedaya guna dan berhasil guna. Artinya, sistem kompensasi itu harus di buat sedemikian rupa sehingga mudah di terapkan dalam praktek. Harus diusahakan agar jangan sampai penerapannya hanya menambah mata rantai birokrasi dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini sangat penting karena baik buruknya suatu sistem termasuk sistem kompensasi, terlihat pada pelaksanaannya.<sup>20</sup>

Karena pentingnya ketujuh prinsip tersebut dipegang teguh dan di terapkan secara baik, jelaslah bahwa di bagian kepegawaian mutlak perlu tersedia tenaga professional yang benar benar ahli dalam mengembangkan suatu sistem kompensasi yang tepat.

#### h. Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi

Apa yang harusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sistem kompensasi?. Pertanyaan tersebut mendasari organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistem dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi
2. Sesuai mendukung strategi dan stuktur organisasi

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, h. 255-256.

3. Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompoten sesuai dengan standar keahlian yang di tetapkan.
4. Menetapkan spektrum yang lebih luas atas prilaku tugas yang di inginkan dari seluruh anggota organisasi.
5. Merefleksikan ekuitas (persamaan keadilan) bagi seluruh anggota organisasi.
6. Sejalan dengan hokum atau perundang-undangan yang berlaku di suatu wilayah yuridiksi tertentu di mana organisasi berada.
7. Dapat mencapai ke-enam kreteria tersebut dengan biaya yang proposional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
8. Dapat mencapai ke-tujuh kriteria tersebut di atas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.<sup>21</sup>

i. Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Allah mengisyaratkan bahwa Dia pun berbuat seperti itu. Artinya setiap perbuatan, usaha, dan prestasi kerja itu berbanding dengan imbalan, pahala dan penghargaan yang akan diberikan. Allah berfirman dalam beberapa ayat Al-Qur'an:

أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٤﴾

---

<sup>21</sup> Muchlisin Riadi, <http://www.kajianpustaka.com/2012/10/pengertian-jenis-dan-tujuan-kompensasi.html?m=1> (Akses 4 September 2016)

Terjemahnya :

“Mereka itulah yang memperoleh bagian dari apa yang mereka kerjakan dan Allah Maha cepat perhitungan-Nya”. (QS. Al-Baqarah : 202)<sup>22</sup>

Tiap langkah yang mereka langkahkan didunia adalah untuk akhirat. Oleh sebab itu, maka didalam ayat ini, Tuhan telah memberikan janjiNya dengan tegas, bahwa segala usaha kepada yang baik tidak akan disia-siakan Tuhan. Yang mengejar kebaikan dunia saja akan dapat juga, tetapi mendapat anugerah duniawi yang tidak kekal. Dan yang mengusahakan dunia untuk akhirat, akan mendapat kedua kabaikan itu. Dia akan hidup didunia dengan bahagia dan dia akan hidup diakhirat didalam nikmat yang telah disediakan Allah buat orang-orang yang shalih.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Terjemahannya :

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”. (QS. An-Najm : 39)<sup>23</sup>

Ayat-ayat diatas mengisyaratkan kepada semua manusia bahwa pahala atau kompensasi itu akan diperoleh dari usaha yang semua manusia lakukan. Jadi, tidak ada yang namanya transfer pahala. Bila kita berusaha dengan giat dan sungguh-sungguh, *reward* atau pahala yang kita terima akan baik pula.

## 2. Motivasi

---

<sup>22</sup> Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2010). h. 31.

<sup>23</sup> Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2010). h. 528.

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan.<sup>24</sup>

Setiap pegawai memiliki suatu kontrak penempatan yang menyatakan atau menjelaskan bahwa ia harus berusaha keras melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab tertentu. Sebagai imbalannya majikan memberikan penghargaan tertentu, biasanya terdiri atas gaji dan tunjangan. Isi kontrak semacam itu biasanya jelas bagi kedua belah pihak. Namun, terdapat tambahan yang dapat dianggap sebagai kontrak psikologis. Kontrak itu terdiri atas harapan masing-masing pihak (pegawai dan organisasi), yang tidak tertulis. Umpamanya, orang mengharapkan organisasi menyediakan keamanan dan kesehatan lingkungan kerja yang layak dan memperlakukan orang secara adil. Sebaliknya, organisasi mengharapkan hasil kerja sepadan untuk gaji yang sesuai, kesetiaan pegawai, dan sebagainya.<sup>25</sup>

Pengusaha termaksud katagori ketidak pastian sehingga perlu dipahami bahwa menjadi seorang pengusaha bukannya berarti mengambil resiko akan tetapi bagaimana kemudian mampu menghadapi dan menyelesaikan resiko yang ada. Dalam bergagi kegiatan berwira usaha motifasi itu sangat penting dan menjadi ketentuan yang harus di miliki oleh setiap pengusaha karena keberhasilan dan kegagalan menjalankan usaha tergantung seberapa besar reaksi motivasi yang dimiliki.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Hamzah B. Uni dalam Junwinanto, "*Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*", (Ed. 1, Cet. 12. Jakarta: Bumi Aksara, 2015). h. 38

<sup>25</sup> *Ibid.*, h. 38

<sup>26</sup> Baharudin, "*Pengaruh Motivasi Dan Mental Kewirausahaan terhadap Minat Mahasiswa STAIN Palopo Prodi Ekonomi Islam Untuk Berwirausaha*", Skripsi, (Palopo: Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Syariah Sekolah Tinggi Islam Negeri (STAIN) Palopo, 2013), h. 11. t. d

a. Teori Motivasi

Motivasi merupakan kajian teori yang sangat luas dan banyak memiliki bentuk pemikiran, bahkan ahli ilmu jiwa menjelaskan bahwa ragam motivasi itu berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, tersusun dari bawah keatas, di mana pemenuhan kebutuhan di tahap yang paling rendah menjadi prasyarat atau menjadi syarat pertama untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi.

Berbagai teori tentang motivasi menurut para pakarnya adalah sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Menurut Maslow

Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi beberapa yakni :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar untuk hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan yang pertama sudah terpenuhi atau terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman, yang meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaan dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi atau perusahaan akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan ingin di hormati, di hargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang

penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

#### 1. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi Mc. Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996 : 85) yaitu :

- a. Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- b. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya bersahabat.
- c. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan



mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

## 2. Teori Motivasi dari Herzberg

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dan kelompoknya. Teori ini sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu motivasi. Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab.

Kelompok faktor kedua adalah "iklim baik" dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi, teknik pengawasan dan gaji. Perbaikan faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan dorongan kerja. Faktor iklim baik tidak akan menimbulkan motivasi, tetapi tidak adanya faktor ini akan menjadikan tidak berfungsinya faktor motivasi.

## 3. Teori ERG Aldefefer

Teori Aldefefer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu : ekstensi (E), keterkaitan (Relatedness) (R), dan pertumbuhan (Growth) (G).

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proseskemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika

seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.<sup>27</sup>

#### 4. Teori keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang di buat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang di terima. Artinya bahwa apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang di terimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

- a. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau

---

<sup>27</sup><http://skripsi-manajemen.blogspot.co.id/2011/02/teori-motivasi-maslow-mcclelland.html?m=1>, (Askes 17 Agustus 2016).

- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding yaitu:

1. Harapannya tentang jumlah imbalan yang di anggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi diri pribadi seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalaman kerjanya;

2. Imbalan yang di terima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relative sama dengan yang bersangkutan sendiri

3. Imbalan yang di terima oleh karyawan lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis

4. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para karyawan.

Pemeliharaan hubungan dengan karyawan dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para karyawan. Apabila sampai terjadi akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi seperti ketidak puasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringnya para karyawan berbuat kesalahan dalam melakukan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan karyawan keorganisasi lain.

5. Teori harapan

Victor H. Vroom dalam bukunya “ *Work and Motivation*” mengetengahkan suatu teori yang disebutkan sebagai “teori harapan” menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Di katakana dengan cara yang sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang di inginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang di inginkannya itu tipis atau kecil, motivasinya untuk berupaya atau berusaha akan menjadi rendah.

Teori harapan ini banyak menarik perhatian di kalangan para ilmuwan dan praktisi manajemen sumber daya manusia, karena penekanan tentang pentingnya bagaian kepegawaian membantu para karyawan dalam menentukan hal-hal yang di inginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini di anggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para karyawan tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apa lagi cara untuk memperolehnya.

#### b. Sumber Motivasi

Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari

perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu juga terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yakni rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

### c. Motivasi dalam Pandangan Islam

Dalam ajaran Islam motivasi itu justru digerakkan oleh Tuhan yang memiliki zat Esa tidak ada yang menyerupainya, dia tidak berkehendak kepada siapapun, ia murni independen, dialah pencipta segalanya. Sebagai manusia yang diciptakannya Tuhan mengajarkan agar manusia itu bekerja melakukan sesuatu karena Allah, karena mengharap keridhoannya. Bukan untuk makan, bukan untuk jabatan, bukan self steem, bukan ria dan lain sebagainya. Jika manusia atau karyawan memiliki motivasi seperti ini maka tentu tidak ada perbuatan jabatan, stress, frustasi, dan efek negative lainnya. Bayangkan jika atasan dapat mendidik karyawan ikhsan yang kualitasnya: “Akan berbuat sebaik-baiknya seolah-olah dia dilihat oleh Allah sehingga ia tidak akan berani melakukan yang bertentangan dengan ketentuan Allah”, seperti disebut dalam Al-Qur’an surat Al-An’am Ayat 162.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

Terjemahnya :

“Katakanlah (Muhammad) Sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam”. (QS. Al-An’am : 162)<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Depertemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2010). h. 150.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Kinerja karyawan menurut Henry Simamora, dalam Anoki Herdian Dito adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.<sup>29</sup>

#### a. Komponen penting dari kinerja

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

##### 1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

##### 2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

##### 3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa

---

<sup>29</sup> Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Lenggeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", Skripsi, (Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010), h. 30.

berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.<sup>30</sup>

b. Manfaat kinerja karyawan

Rita Swietenia, dalam Anoki Herdian Dito menurutnya manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.<sup>31</sup>

c. Indikator kinerja karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin dalam Anoki Herdian Dito adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.<sup>32</sup>

d. Penilaian kinerja

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, h. 30.

<sup>31</sup> Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", Skripsi, (Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010), h. 30.

<sup>32</sup> *Ibid.*, h. 30-31.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dessler dalam Anoki Herdian Dito mengemukakan penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Dessler dalam Anoki Herdian Dito, mengemukakan ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu



5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.<sup>33</sup>

Menurut Hani Handoko dalam Anoki Herdian Dito, pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.<sup>34</sup>

e. Kriteria Penilaian Kinerja

Hani Handoko dalam Anoki Herdian Dito, menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.<sup>35</sup>

## ***I. Kerangka Pikir***

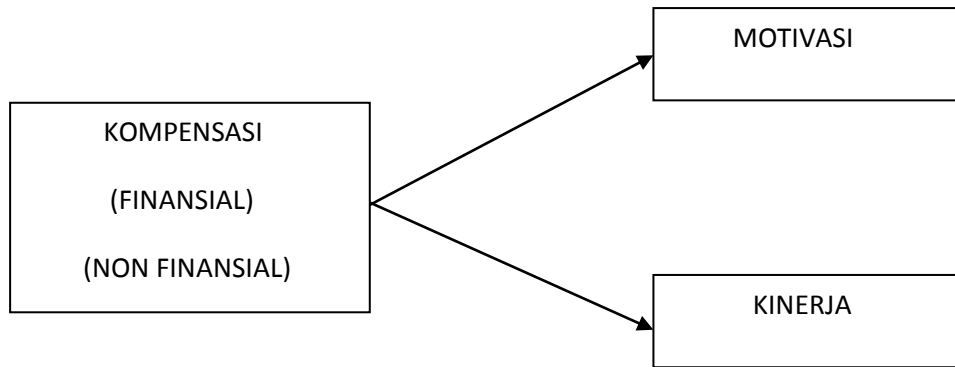
---

<sup>33</sup> *Ibid.*, h. 31-32.

<sup>34</sup> *Ibid.*, h. 32.

<sup>35</sup> *Ibid.*, h. 32-33.

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**



Sumber : Diolah berdasarkan kerangka pikir penulis

Adapun penjelasan dari bagian kerangka pikir di atas ialah UD. Merry Perkasa Kota Palopo memberikan kompensasi pada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, kompensasi yang di maksud meliputi kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi ini di maksudkan untuk memberikan pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan di UD. Merry Perkasa Kota Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***A. Jenis penelitian***

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif hipotesis testing, dimana penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji kembali kesimpulan yang sudah ada sebelumnya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena menyajikan hasil penelitian dengan angka-angka untuk melihat seberapa besar (%) pengaruh variabel  $X_1$ , terhadap  $Y_1$  dan  $Y_2$ .

#### ***B. Lokasi dan Waktu Penelitian***

Lokasi penelitian ini dilakukan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo, jalan KH. M. Rasak, No. 33, kota Palopo, Sulawesi Selatan, dan waktu penelitian selama 2 minggu.

#### ***C. Sumber Data Penelitian***

Data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, antara lain :

a. Data Primer

Data primer berasal dari karyawan dan pekerja yang bekerja pada UD. Merry Perkasa kota Palopo yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder berasal dari perpustakaan dan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, serta buku-buku yang berhubungan dengan penelitian, atau arsip-arsip yang berkaitan dengan hasil pembahasan, dan karangan ilmiah lainnya yang ada hubungannya dengan penyusunan penelitian ini.

#### ***D. Populasi dan Sampel***

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dan kemudian diseleksi menjadi sampel untuk penelitian ini. Populasi adalah keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti. Di dalam penelitian ini populasi penelitian adalah seluruh karyawan UD. Merry Perkasa kota Palopo. Karyawan pada UD. Merry Perkasa kota Palopo sebanyak 60 orang.

2. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, sampel digunakan karena dalam banyak kasus tidak mungkin mempelajari seluruh anggota populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan sebagian objek penelitian. Karena keberadaannya merupakan bagian dari populasi. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pegawai serta perkerja UD. Merry Perkasa kota Palopo yang berjumlah 60 orang.<sup>36</sup>

#### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

---

<sup>36</sup> Rahman, sebagai HDR. UD. Merry Perkasa, “*Wawancara*”, Selasa, 17 Januari 2017.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling (*sampling jenuh*). Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana jumlah anggota populasi di gunakan sebagai sampel.<sup>37</sup>

#### ***E. Teknik Pengambilan Data Penelitian***

Pengambilan data menggunakan angket/kuesioner yang akan di bagikan kepada 60 sampel yang telah diambil dari populasi di UD. Merry Perkasa Kota Palopo. Kuesioner yang diisi memuat pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi. Selanjutnya metode wawancara akan dilakukan pada karyawan yang bekerja pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo.

#### ***F. Pengukuran Variabel Penelitian***

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

---

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Cet. XII; Bandung Alfabeta, 2013), h. 122.

1. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban kurang setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).<sup>38</sup>

### ***G. Analisis Data Penelitian***

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda sederhana, dimana untuk mengetahui berapa besar (%) pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi dan kinerja.

#### **a. Analisis regresi linear berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh, antara variabel kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Adapun rumus regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y_1 + Y_2 = a + bX_1 + e$$

Keterangan :

$Y_1$  = keputusan pembelian

$Y_2$  = harga

$X_1$  = kualitas produk

$a$  = nilai konstanta

$b$  = koefisien regresi

---

<sup>38</sup> Sugiyono, *metode penelitian bisnis*, (bandung;Alfabeta, 2008), h. 123

e = faktor gangguan / kesalahan (error)<sup>39</sup>

b. Uji Validasi dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan *content validity* yang dapat menggambarkan kesesuaian sebuah pengukuran data dengan apa yang diukur.<sup>40</sup>

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) bernilai positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ , berarti item dinyatakan *valid*. Dengan  $N = 60$  dan diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,252.

**Tabel 3. 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

<i>Question</i>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
q1	0,604	0,252	Valid
q2	0,722	0,252	Valid
q3	0,688	0,252	Valid
q4	0,688	0,252	Valid
q5	0,730	0,252	Valid

---

<sup>39</sup> Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 2017

<sup>40</sup> Augusty Ferdinand, “*Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*”, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2006), h. 65.

q6	0,676	0,252	Valid
q7	0,644	0,252	Valid
q8	0,578	0,252	Valid

Sumber: Data Primer diolah

Hasil dari uji validitas instrumen variabel kompensasi menunjukkan dari 8 item *question* ada memiliki  $r_{hitung}$  lebih dari  $r_{tabel}$  (0,252) dengan demikian, item yang *Valid* dalam validitas kompensasi akan digunakan dalam analisis data.

**Tabel 3. 2. Hasil Uji Validitas Motivasi**

<i>Question</i>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
q1	0,680	0,252	Valid
q2	0,641	0,252	Valid
q3	0,377	0,252	Valid
q4	0,590	0,252	Valid
q5	0,569	0,252	Valid
q6	0,627	0,252	Valid
q7	0,662	0,252	Valid



q8	0,634	0,252	Valid
q9	0,555	0,252	Valid
q10	0,522	0,252	Valid

Sumber: Data Primer diolah

Hasil dari uji validitas instrumen variabel Motivasi menunjukkan bahwa dari 10 item memiliki  $r_{hitung}$  lebih dari  $r_{tabel}$  (0,252) dengan demikian item yang *Valid* dalam validitas motivasi akan digunakan dalam analisis data.

**Tabel 3. 3. Hasil Uji Validitas Kinerja**

<i>Question</i>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
q1	0,813	0,252	Valid
q2	0,794	0,252	Valid
q3	0,703	0,252	Valid
q4	0,754	0,252	Valid
q5	0,829	0,252	Valid
q6	0,795	0,252	Valid
q7	0,760	0,252	Valid

Sumber: Data Primer diolah

Hasil dari uji validitas instrumen variabel Kinerja menunjukkan bahwa dari 7 item memiliki  $r_{hitung}$  lebih dari  $r_{tabel}$  (0,252) dengan demikian item yang *Valid* dalam validitas kinerja akan digunakan dalam analisis data. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau koesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau koesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Selanjutnya sebagai

tolok ukur tinggi rendahnya reabilitas instrumen digunakan pedoman sebagai berikut:<sup>41</sup>

1. 0,00 – 0,19 : Sangat rendah
2. 0,20 – 0,39 : Rendah
3. 0,40 – 0,69 : Sedang
4. 0,70 – 0,89 : Tinggi
5. 0,90 – 1,00 : Sangat tinggi.

Pada tabel berikut disajikan hasil uji reliabilitas variabel Kompensasi, motivasi dan kinerja pada UD. Merry Perkasa.

**Tabel 3. 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	interpretasi	keterangan
Kompensasi	0,768	0,700	Tinggi
Motivasi	0,755	0,700	Tinggi
Kinerja	0,891	0,890	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan di atas pada tabel hasil uji reliabilitas dapat diketahui, variabel kompensasi diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,768, variabel motivasi diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,755 dan variabel Kinerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,891. Ketiga variabel tersebut termasuk dalam kriteria 0,70 - 0,89 hal ini menunjukkan bahwa instrument kompensasi, motivasi dan instrumen kinerja memiliki reliabilitas tinggi.

---

<sup>41</sup> Sugiyono dalam Indryatna Yovita, “*Pengaruh Partisipasi Anggota dan Lingkungan Usaha Terhadap Keberhasilan Koperasi Inti Kapur Desa Glodogan Kecamatan Klaten Kabupaten Klaten*”, Skripsi Penelitian, (Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), h. 49. t. d.

### c. Uji Asumsi klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah: a) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

#### 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam regresi adalah: a) Mempunyai angka Tolerance diatas ( $>$ ) 0,1. b) Mempunyai nilai VIF di bawah ( $<$ ) 10.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengalisis apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke

pengamatan lain. Jika variance dan residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas. Dasar analisis yang digunakan adalah: a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.<sup>42</sup>

#### d. Uji Simultan (F)

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Kriteria pengujian adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Adapun dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi:

1. Jika  $Sig. < 0,05$  maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

---

<sup>42</sup> Ade Duana Pratiwi, *Pengaruh Kualitas Layanan dan Harga Tiket terhadap kepuasan Pelanggan Pengguna Jasa Kereta Api Kaligung Mas kelas Eksekutif pada PT. Kereta Api DAOP 4 Semarang*, Skripsi, (Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas di Ponegoro, 2012), h. 41-42.

2. Jika Sig. > 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

e. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

f. Uji Parsial (Uji T)

Uji t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah – langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan formasi  $H_0$  dan  $H_1$ ,  $H_0 : b_i = 0$  ,berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.  $H_A : b_i \neq 0$  ,berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. *Level of significant*, Sampel 100 orang, maka t tabel = t (  $\alpha = 0,05$  )

3. Menentukan kriteria pengujian,  $H_0$  gagal ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  
 $H_1$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
4. Tes Statistik,  $t = \frac{\text{rata-rata sampel pertama} - \text{rata-rata sampel kedua}}{\text{standar error perbedaan rata-rata kedua sampel}}$ .

Kesimpulan :

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Hasil Penelitian***

##### ***1. Gambaran Umum Objek Penelitian***

###### **a. Sejarah Singkat UD. Merry Perkasa Kota Palopo**

Sejarah singkat tentang UD. Merry Perkasa kota Palopo yaitu diawali dari usaha bapak Herby Pangemanan, pada tanggal 08 Desember 1996 dan mendirikan perusahaan perorangan dengan nama UD. MERRY PERKASA di jalan rambutan no 26-27 dan kontrak jalan Batara dan selanjutnya mendirikan bangunan gudang di jalan K.HM.Razak no.33 kota Palopo. Bangunan ini di dirikan bergerak di bidang distributor susu Bendera, Kunci Mas, dan baterai Panasonic serta balon lampu Panasonic.

Arti dari sebuah nama UD. MERRY PERKASA diilhami dari nama toko Merry yang dibuat oleh orang tuanya, ini dilakukanya supaya nama Merry tetap berkembang dan tetap hidup serta dikenal. Sampai saat ini UD. Merry Perkasa membuka cabang di Tanah Toraja, Sidrap, dan Bone Puteh. Sampai saat ini masih memperluas usahanya di bidang distribusi dan tertap bernama UD. MERRY PERKASA. UD. Merry Perkasa sekarang masih eksis dibidang pendistribusian dan pemerataan produk yang di percayakan untuk di pasarkan.

###### **b. Pedoman dan Misi Perusahaan UD. Merry Perkasa Kota Palopo**

UD. Merry Perkasa tetap eksis sampai saat ini karna bermodalkan kepercayaan dari prensipal tersebut dan relasi yang luas. Hubungan baik benar-benar di jaga dengan para pelanggan, transaksi yang di lakukan melalui para salesman yang ada di daerah masing-masing yang sudah di tugaskan mendistribusikan barang serta pemeratakan produk yang ada. UD. Merry Perkasa yang masih terus diingat adalah perusahaan ini didirikan untuk memberikan kesejahteraan kepada seluruh karyawan. Sehingga sampai saat ini, UD. Merry Perkasa selalu menaruh kesejahteraan karyawan sebagai suatu prioritas dalam keseharian aktivitas perusahaan.

c. Lokasi UD. Merry Perkasa Kota Palopo

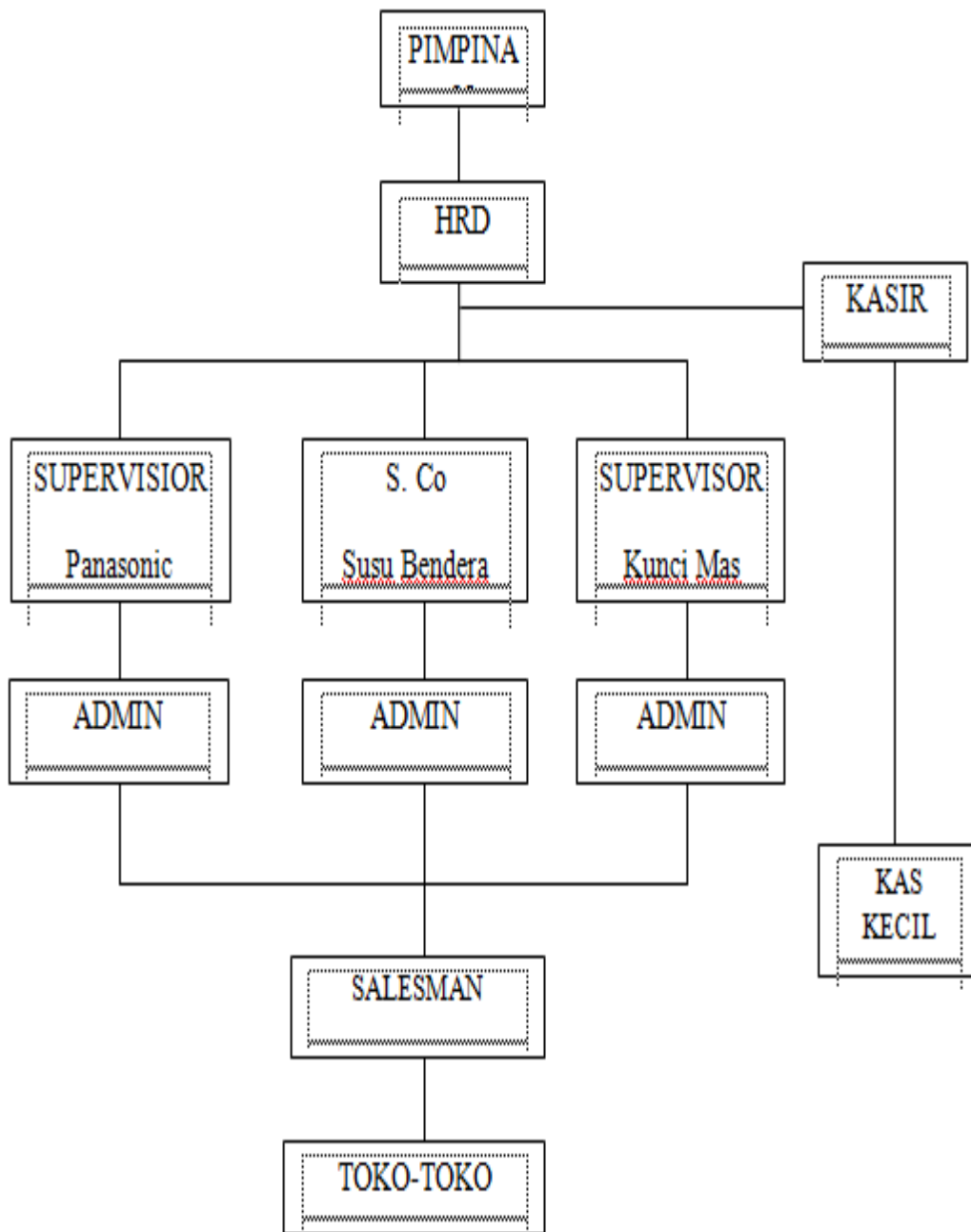
Lokasi perusahaan berada di jalan. K.HM. Razak, no.33 kota Palopo. Kelurahan Binturu, kecamatan Wara Selatan, kota Palopo. Pemilihan lokasi dengan pertimbangan-pertimbangan beberapa hal, yaitu:

1. Lokasinya masih murah
2. Lokasi mudah di jangkau dan di dapat
3. Berada di jalan poros

d. Stuktur Organisasi UD. Merry Perkasa kota Palopo

**Gambar 4.1. Struktur Organisasi pada UD. Merry Perkasa**





Sumber : Dokumentasi Kantor UD. Merry Perkasa

## 2. Analisis Deskriptif

- a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Responden yang di gunakan sebanyak 60 karyawan UD. Merry Perkasa kota Palopo. Para responden yang telah melakukan pengisian koesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan gaji. Identifikasi ini di lakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

#### 1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan di lihat jumlah distribusi jumlah karyawan laki-laki dan perempuan yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden**

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	52	86,6%
2	Perempuan	8	13,4%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Jumlah responden laki-laki terlihat lebih banyak atau dapat di bilang sangat mendominasi (86%) dibandingkan responden perempuan (13,4%). Hal ini disebabkan karena UD. Merry Perkasa kota Palopo bergerak dibidang distributor barang yang sering menggunakan karyawan laki-laki untuk mengangkut barang yang akan didistribusikan ke toko-toko.

#### 2. Identifikasi Berdasarkan Usia

Berdasarkan identifikasi menurut umur akan dilihat umur para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2. Umur Responden**

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	< 20 tahun	7	11,66%
2	21-29 tahun	15	25%
3	30-39 tahun	21	35%
4	40-49 tahun	16	26,66%
5	50-59 tahun	1	1,66%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 30 sampai 39 tahun (35%). Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa karyawan UD. Merry Perkasa kota Palopo, memiliki keinginan yang cukup kuat untuk terus bekerja walaupun sudah bukan lagi pada usia produktif.

### 3. Identifikasi berdasarkan pendidikan

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan akan dilihat jumlah didistribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3. Pendidikan Responden**

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	SMP	10	16,6%
2	SMA Sederajat	38	63,4%
3	Sarjana	12	20%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Responden yang mempunyai pendidikan SMA Sederajat lebih mendominasi dalam penelitian ini (63,4%). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar karyawannya adalah SMA Sederajat, karena pekerjaan yang dijalani tidak menuntut pendidikan yang tinggi.

#### 4. Identifikasi Berdasarkan Gaji

Berdasarkan identifikasi gaji, maka dapat dikelompokkan kedalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.4. Gaji Responden**

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Rp. 800.000	0	0%
2	Rp. 1200.000	9	15%
3	Rp. 2000.000	45	75%
4	Rp. 3000.000	6	10%

	Jumlah	60	100%
--	--------	----	------

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 pada pengelompokan gaji, yang memperoleh gaji (keseluruhan) Rp.2000.000 sebesar 75%. Hal ini karena di sesuaikan dengan tingkat pendidikan responden dan kemampuan perusahaan dalam memberikan kebijakan gaji kepada karyawan yang tergolong sedang.

## ***B. Analisis Data***

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau koefisien dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ , nilai  $r_{hitung}$  merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel yang dianalisis dengan program spss. Tingkat kevalidan indikator atau koefisien dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid, dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas memperlihatkan nilai  $r_{hitung}$  setiap indikator variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian indikator atau koefisien yang digunakan oleh masing-masing variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau koefisien yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

Reliabilitas suatu indikator atau koefisien dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil ( $<$ ) 0,60 maka indikator atau koefisien tidak reliabel.<sup>43</sup>

Adapun kriteria reliabilitas menurut tingkatannya, yaitu sebagai berikut:

1. Jika  $\alpha > 0,90$  maka reliabilitas sempurna.
2. Jika  $\alpha$  antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi.
3. Jika  $\alpha$  antara 0,50 -0,70 maka reliabilitas moderat.
4. Jika  $\alpha < 0,50$  maka reliabilitas rendah.<sup>44</sup>

**Tabel 4.5. Hasil Reliabilitas Seluruh Variabel**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	25

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil olahan data reliabilitas atas semua butir instrument penelitian diatas menunjukkan bahwa dengan 3 variabel yaitu kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan, semuanya dianggap reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60 sebab nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh sebesar 0,942 yang artinya reliabilitasnya sempurna.

---

<sup>43</sup> Anoki Herdian Dito, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Keraja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi (Semarang : Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010), h.72.

<sup>44</sup> Perry Roy Hilton and Charlotte Brownlow, *SPSS Explained*, dalam Seta Basri, Uji Validitas dan Reliabilitas, <http://setabasri01.blogspot.co.id/2012/04/uji-validitas-dan-reliabilitas-item.html>, (Akses Rabu 08 Februari 2017).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode residual yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Salah satu metode uji normalitas yaitu *one sample kolmogorov smirnov*.

Uji *one sample kolmogorov smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *poisson*, *uniform* atau *exponential*. Untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal yaitu jika nilai signifikan lebih dari 0,05. Untuk analisisnya dengan menggunakan *output SPSS* dapat dilihat pada tabel 4.9, dan tabel 4.10

**Tabel 4.6. Uji Normalitas  $X_1$  Terhadap  $Y_1$**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51019246
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.046
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2017.

**Tabel 4.7. Uji Normalitas  $X_1$  terhadap  $Y_2$**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55253086
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.085
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2017.

Berdasarkan tampilan *output one sample kolmogorov smirnov* pada tabel di atas ( tabel 4.9, dan 4.10), diketahui nilai signifikansi (*Asymp Sig 2-tailed*) yaitu 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), maka nilai residual yang dihasilkan terdistribusi dengan normal.



b. Uji Multikolinearitas

Metode analisis uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor (VIF)* pada model regresi dengan kriteria pengujian, semua variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Hasil pengujian multikolinearitas variabel dapat dilihat pada output SPSS pada tabel “Coefficients” berikut ini:

**Tabel 4.8. Uji Multikolonelitas  $X_1$  terhadap  $Y_1$**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	27.154	2.352		11.544	.000		
X1	.568	.083	.667	6.810	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2017.

**Tabel 4.9. Uji Multikolonelitas  $X_1$  terhadap  $Y_2$**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.230	2.392		7.203	.000		
X1	.433	.085	.557	5.103	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2017.

Berdasarkan tampilan *output coefficients* pada tabel di atas ( tabel 4.11, dan tabel 4.12) diketahui besarnya nilai *tolerance* masing-masing variabel independen yaitu motivasi (1,000), dan kinerja (1,000) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari masing-masing variabel independen yaitu motivasi (1,000), dan

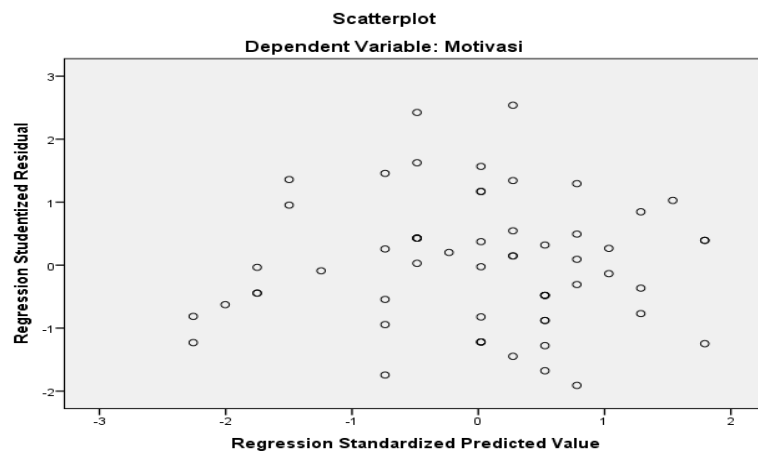
kinerja (1,000) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel dari residu tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar varians dari residu. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan gejala *heteroskedastisitas*, sedangkan adanya gejala varians residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain disebut *homokedastisitas*.

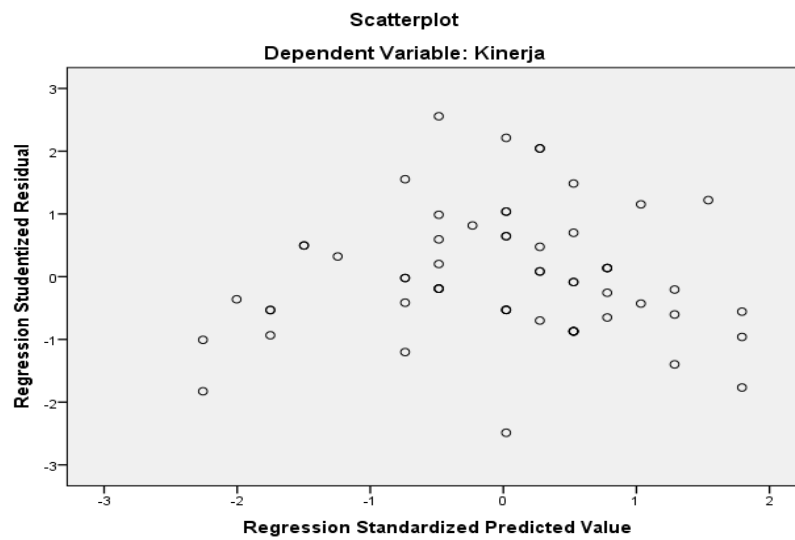
Dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara prediksi variabel bebas (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Dasar pengambilan keputusan dalam uji *heteroskedastisitas* dengan grafik *scatterplot* yaitu jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan telah terjadi *heteroskedastisitas*. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

**Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas  $X_1$  terhadap  $Y_1$**



Sumber: Output SPSS yang diolah, 2017.

**Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas  $X_1$  terhadap  $Y_2$**



Sumber: Output SPSS yang diolah, 2017.

Dari hasil uji *heteroskedastisitas* terlihat pada gambar (4.1 dan 4.2) *scatterplot* tidak terdapat pola tertentu, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

### 3. Uji Hipotesis

Setelah pemeriksaan terhadap asumsi terpenuhi, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Adapun pengujian hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

#### a. Uji Simultan ( F )

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Kriteria pengujian adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Adapun dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi:

3. Jika  $Sig. < 0,05$  maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
4. Jika  $Sig. > 0,05$  maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.10. Hasil Uji F (Simultan)  $X_1$  Terhadap  $Y_1$**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.220	1	297.220	46.370	.000 <sup>b</sup>
	Residual	371.763	58	6.410		

Total	668.983	59			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2017.

Dari hasil uji ANOVA atau F test, menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 46.370 dengan *degree of freedom*/ derajat bebas (df) regression sebesar 1 dan nilai df dari residual sebesar 58, maka dapat diketahui besarnya nilai dari  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 4,01 (lihat F tabel).

Dari output tersebut nilai F hitung = 46.370 dengan tingkat signifikansi < probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian secara statistik dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di UD. Merry Perkasa kota Palopo.

**Tabel 4.11. Hasil Uji F (Simultan)  $X_1$  Terhadap  $Y_2$**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172.574	1	172.574	26.038	.000 <sup>b</sup>
Residual	384.409	58	6.628		
Total	556.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2017.

Dari hasil uji ANOVA atau F test, menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26.038 dengan *degree of freedom*/ derajat bebas (df) regression sebesar 1 dan nilai df dari residual sebesar 58, maka dapat diketahui besarnya nilai dari  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 4,01 (lihat F tabel).

Dari output tersebut nilai F hitung = 26.038 dengan tingkat signifikansi < probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian

secara statistik dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Merry Perkasa kota Palopo.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

**Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi  $X_1$  terhadap  $Y_1$**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.667 <sup>a</sup>	.444	.435	2.53174	.444	46.370	1	58	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2017.

Dari hasil analisis tabel 4.15 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,444. Hal ini berarti variabel bebas yakni kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai Kontribusi sebesar 44,4% terhadap variabel terikat ( $Y_1$ ) yaitu motivasi karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

**Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi  $X_1$  terhadap  $Y_2$**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.557 <sup>a</sup>	.310	.298	2.57444	.310	26.038	1	58	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2017.

Dari hasil analisis tabel 4.16 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,310. Hal ini berarti variabel bebas yakni kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai Kontribusi sebesar 31,0% terhadap variabel terikat ( $Y_2$ ) yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 69,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

c. Uji Secara Individu atau Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel independen (kompensasi) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (motivasi dan kinerja).

**Tabel 4.14. Hasil Uji Parsial  $X_1$  terhadap  $Y_1$**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.154	2.352		11.544	.000
	Kompensasi	.568	.083	.667	6.810	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2017.

Nilai t hitung kompensasi terhadap motivasi sebesar 6,810, sementara untuk t tabel dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $60-1=59$  maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1.671. Nilai t hitung lebih besar di banding t tabel, hal ini menunjukkan di terimanya  $H_{a1}$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

**Tabel 4.15. Hasil Uji Parsial  $X_1$  terhadap  $Y_2$**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.230	2.392		7.203	.000
Kompensasi	.433	.085	.557	5.103	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2017.

Nilai t hitung kompensasi terhadap kinerja sebesar 5.103 sementara untuk t tabel dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $60-1=59$ , maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1.671. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan di terimanya  $H_{a2}$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang di terima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi atau perusahaan. Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada UD. Merry Perkasa kota Palopo dapat di buat pembahasan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan

Dari hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, ini di buktikan dari hasil uji hipotesis di antaranya yaitu uji simultan ( F ), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji secara individu atau parsial (uji t).

Nilai output F hitung = 46.370 dengan tingkat signifikansi < probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian secara statistik dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) juga menunjukkan hal yang sama yaitu nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,444. Hal ini berarti variabel bebas yakni kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai Kontribusi sebesar 44,4%



terhadap variabel terikat ( $Y_1$ ) yaitu motivasi karyawan, serta uji secara individu atau parsial (uji t). Hasil uji t juga menunjukkan nilai t hitung kompensasi terhadap motivasi sebesar 6,810, sementara untuk t tabel dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $60-1=59$  maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1.671. Nilai t hitung lebih besar di banding t tabel, hal ini menunjukkan di terimanya  $H_{a1}$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja pada UD. Merry Perkasa kota Palopo.

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang baik, tepat, dan di terima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Merry Perkasa kota Palopo, dan di buktikan pada hasil uji hipotesis antara kompensasi dan kinerja karyawan yaitu dengan uji simultan ( F ), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji secara individu atau uji parsial (uji t).

Hasil uji simultan (F), nilai F hitung = 26.038 dengan tingkat signifikansi  $< \text{probabilitas } (0,000 < 0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian secara statistik dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,310. Hal ini berarti variabel bebas yakni kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai Kontribusi sebesar 31,0% terhadap variabel terikat ( $Y_2$ ) yaitu kinerja karyawan. Selanjutnya pada uji parsial (uji T)

berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan (uji t) juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan karena dari hasil uji hipotesis uji parsial, memperoleh nilai t hitung kompensasi terhadap kinerja sebesar 5.103 sementara untuk t tabel dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $60-1=59$ , maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1.671. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan di terimanya  $H_{a2}$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil kedua pembahasan di atas dapat di simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada UD. Merry Perkasa kota Palopo. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi yang baik, baik berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai, akan menumbuhkan motivasi yang tinggi para karyawan dalam bekerja, dan menghasilkan kinerja yang baik dan di inginkan oleh perusahaan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada UD. Merry Perkasa kota Palopo, maka penulis menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji secara parsial/individu (uji T), membuktikan bahwa hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  kompensasi terhadap motivasi sebesar 6,810, dan untuk  $t_{tabel}$  kompensasi terhadap motivasi sebesar 1.671. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar di banding  $t_{tabel}$ , hal ini menunjukkan di terimanya  $H_{a1}$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan, dan berdasarkan uji secara koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat di simpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh sebesar 44,4% terhadap variabel terikat yaitu motivasi ( $Y_1$ ) sedangkan sisanya sebesar 55,6% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain ( termaksud kinerja).

2. Berdasarkan uji secara parsial/individu (uji T), membuktikan bahwa hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  kompensasi terhadap kinerja sebesar 5.103 sementara untuk  $t_{tabel}$  kompensasi terhadap kinerja 1.671. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar di banding  $t_{tabel}$ , hal ini menunjukkan di terimanya  $H_{a2}$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) juga dapat di simpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh kontribusi sebesar 31,0% terhadap

kinerja ( $Y_2$ ) sedangkan sisanya sebesar 69,0% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain (termaksud motivasi).

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka diajukan saran kepada UD. Merry Perkasa kota Palopo sebagai berikut:

1. Mengingat kompensasi adalah salah satu cara agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, di harapkan pada UD. Merry Perkasa kota Palopo, untuk dapat memberikan kompensasi yang baik, baik berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai vasilitas yang memadai, akan menumbuhkan motivasi yang tinggi para karyawan dalam bekerja, dan menghasilkan kinerja yang baik dan di inginkan oleh perusahaan.

2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar menambah variabel independen selain motivasi dan kinerja, mengingat *R Square* dalam penelitian ini sebesar 44,4% dan 31.0 % sedangkan sisanya 24,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, maka untuk peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. XII; Jakarta : Rineka Cipta, 2002.
- Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemaha*, Bandung: Diponegoro, 2010.
- Dessler, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jogjakarta: BPFE,2007.
- fauzi, Ahmad, *Spikologi Umum*, Cet.II; Bandung: CV. Pustaka Setia,1999.
- Ferdinand Augusty, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2006.
- Ghozali Iman, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, Semarang, 2005.
- Hasibun, Malayu S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000.
- Ibnu Majah, Sunan, dkk., *Hukum-Hukum*, Juz II, Bairut-Libanon: Darul Kutub 'Ilmiyah 1981 M
- Malayu,, Hasibuan S.P.,*Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: PT Toko Gunung Agung,2007.
- Mudjiarto dan Aliaras, Wahid, *Membangun karakter dan Kepribadian Kewirausahaan*, Cet. I; Yokyakarta : Graha Ilmu, 2006.
- Siagian, Sodang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Cet.VIII; Jakarta: Bumi Aksara 2002
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua Belas, Alfabeta: Bandung, 2008.
- Tahir Malik, Muh, *Perencanaan Strategi SDM dalam Organisasi*, Makassar: Kretakupa,2009.
- Tahir Malik, Muh., *Teori-teori Organisasi*, Makassar: Kretakupa, 2009.
- Uni, B Hamzah, dalam Junwinanto, “*Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*”, Ed. 1, Cet. 12. Jakarta: Bumi Aksara,2015.

- Baharudin, *"Pengaruh Motivasi Dan Mental Kewirausahaan terhadap Minat Mahasiswa STAIN Palopo Prodi Ekonomi Islam Untuk Berwirausaha"*, Skripsi, Palopo: Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Syariah Sekolah Tinggi Islam Negeri (STAIN) Palopo, 2013. t. d.
- Fauziyah, Asmaul, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perekrutan Jama'ah Haji Di Kbih An-Nur Surabaya*, Skripsi, Surabaya: Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah, 2011. t. d.
- Herdian Dito, Anoki, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi, Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010. t. d.
- Kurniadi, Fajar, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotik Berkah"*. Skripsi, Bandung: Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widiatama, 2012. t. d.
- Muflih, Ikmal Nur, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Aseli Dagadu Djokdja*, Skripsi, Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, 2015, t. d.
- Murianto, Eko, *Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*, Skripsi, Surakarta: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011.
- Pratiwi, Ade Duana, *Pengaruh Kualitas Layanan dan Harga Tiket terhadap kepuasan Pelanggan Pengguna Jasa Kereta Api Kaligung Mas kelas Eksekutif pada PT. Kereta Api DAOP 4 Semarang*, Skripsi, Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas di Ponegoro, 2012. t. d.
- Sugiyono dalam Indryatna Yovita, *Pengaruh Partisipasi Anggota dan Lingkungan Usaha Terhadap Keberhasilan Koperasi Inti Kapur Desa Glodogan Kecamatan Klaten Kabupaten Klaten*, Skripsi Penelitian, (Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015. t. d.
- Umar, Akmal, *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industry Manufaktur Di Kota Makassar*, Junal Artikel, Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STMI) Makassar, 2012. t. d.

Wijayan, Hendri, *Manajemen Kompensasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam*,  
Jurnal Artikel, 2015. t. d.

Hilton, Perry Roy and Charlotte Brownlow, *SPSS Explained*, dalam Seta Basri,  
Uji Validitas dan Reliabilitas,  
[http://setabasri01.blogspot.co.id/2012/04/uji-validitas-dan-reliabilitas-  
item.html](http://setabasri01.blogspot.co.id/2012/04/uji-validitas-dan-reliabilitas-item.html), (Akses 08 Februari 2017).

Riadi, Muchlisin, [http://www.kajianpustaka.com/2012/10/pengertian-jenis-dan-  
tujuan-kompensasi.html?m=1](http://www.kajianpustaka.com/2012/10/pengertian-jenis-dan-tujuan-kompensasi.html?m=1) (Akses 4 September 2016)

Sugeng, mas, [http://skripsi-manajemen.blogspot.co.id/2011/02/teori-motivasi-  
fmaslow-mcclelland.html?m=1](http://skripsi-manajemen.blogspot.co.id/2011/02/teori-motivasi-fmaslow-mcclelland.html?m=1), (Askes 17 Agustus 2016)

T. Hani, Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, [http:// id.  
Wikipedia. Org/wiki/Kompensasi \(financial\)](http://id.Wikipedia.Org/wiki/Kompensasi_(financial)) ,(Akses 22 Agustus 2016)

# LAMPIRAN



**KUESIONER**  
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA**  
**KARYAWAN PADA UD. MERRY PERKASA KOTA PALOPO**

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Ekonomi syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Isilah identitas dengan tanda silang (X) sesuai dengan identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.

1. Nama :
2. Jenis kelamin :  laki-laki  perempuan
3. Usia :  < 20 tahun  30-39 tahun  
 21-29 tahun  40-49 tahun  
 50-59 tahun
4. Penghasilan :  2.000.000  3.000.000   
4.000.000

- 5.000.000    6.000.000
5. Pendidikan :  SMP     SMA /SMK
- Diploma
- Sarjana     lainnya

Berilah tanda silang (X) pada salah satu pertanyaan yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

- STS : Sangat Tidak Setuju                          TS : Tidak Setuju                          KS :  
Kurang Setuju
- S : Setuju    SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	<b>Kompensasi</b>					
1.	Gaji yang di terima sesuai harapan					
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang di keluarkan					
3.	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai harapan					
4.	Bonus yang di berikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
5.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan					
6.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang di berikan perusahaan					
7.	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
8.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

	<b>Motivasi</b>					
9.	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan					
10.	Masalah yang terjadi di perusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi					
11.	Merasa tidak terancam terkena PHK					
12.	Hubungan antara pegawai terjalin dengan baik					
13.	Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik					
14.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
15.	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik					
16.	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
17.	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai					
18.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
	<b>Kinerja</b>					
19.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
20.	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
21.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
22.	Terampil dalam pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
23.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan					

	kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
24.	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
25.	Selalu mengikuti prosudur perusahaan					

## **WAWANCARA**

### **PADA UD. MERRY PERKASA KOTA PALOPO**

1. Apakah perusahaan UD. Merry Perkasa Kota Palopo telah memberikan kompensasi kepada karyawan? Jika ya, kompensasi seperti apa yang di berikan?

Jawaban:

2. Bagaimana pengukuran pemberian kompensasi kepada karyawan?

Jawaban:

3. Adakah pemberian motivasi yang di lakukan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo? Jika ada, seperti apakah bentuk motivasi tersebut?

Jawaban:

4. Bagaimana pemberian motivasi tersebut di lakukan?

Jawaban:

5. Menurut Anda, bagaimana Kinerja karyawan pada UD. Merry Perkasa Kota Palopo? (sudah baik/belum)

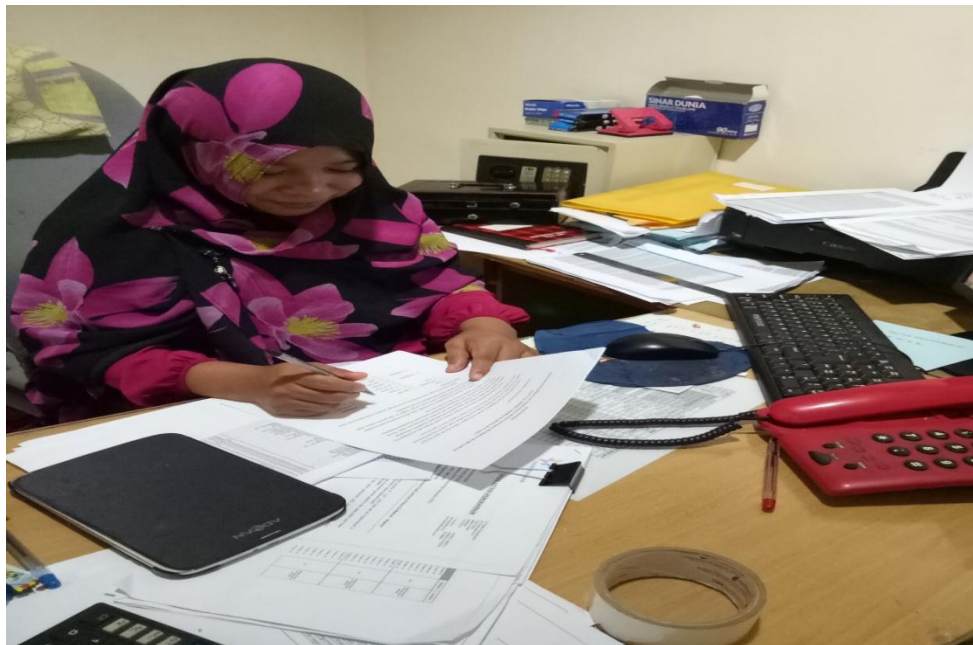
Jawaban:

6. Jika belum, apa masukan dari anda untuk dapat meningkatkan kinerja pada karyawan di UD. Merry Perkasa Kota Palopo?

Jawaban:



**KANTOR UD. MERRY PERKASA KOTA PALOPO**



**GUDANG BARANG UD. MERRY PERKASA KOTA PALOPO**



SUASANA SAAT PEMBAGIAN KOESIONER





## Uji Validitas X

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	total
p1	Pearson Correlation	1	.627**	.538**	.341**	.556**	.410**	.287*	.166	.604**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.000	.001	.026	.204	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
p2	Pearson Correlation	.627**	1	.613**	.476**	.465**	.608**	.462**	.275*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.034	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
p3	Pearson Correlation	.538**	.613**	1	.671**	.599**	.525**	.484**	.382**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
p4	Pearson Correlation	.341**	.476**	.671**	1	.617**	.524**	.509**	.598**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
p5	Pearson Correlation	.556**	.465**	.599**	.617**	1	.551**	.587**	.599**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
p6	Pearson Correlation	.410**	.608**	.525**	.524**	.551**	1	.686**	.353**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
p7	Pearson Correlation	.287*	.462**	.484**	.509**	.587**	.686**	1	.430**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
p8	Pearson Correlation	.166	.275*	.382**	.598**	.599**	.353**	.430**	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.204	.034	.003	.000	.000	.006	.001		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
total	Pearson Correlation	.604**	.722**	.688**	.688**	.730**	.676**	.644**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

## Uji Validasi Y<sub>1</sub>





p24	Pearson Correlation	.560**	.452**	.470**	.607**	.739**	1	.531**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
p25	Pearson Correlation	.569**	.471**	.556**	.555**	.490**	.531**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
total	Pearson Correlation	.813**	.794**	.703**	.754**	.829**	.795**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

## Uji reliabilitas

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	25

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji normalitas X terhadap Y1

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51019246
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.046
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

## 2. Uji Normalitas X terhadap Y2

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55253086
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.085
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

## 1. Uji multikolineritas X terhadap Y1

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.154	2.352		11.544	.000		

X1	.568	.083	.667	6.810	.000	1.000	1.000
----	------	------	------	-------	------	-------	-------

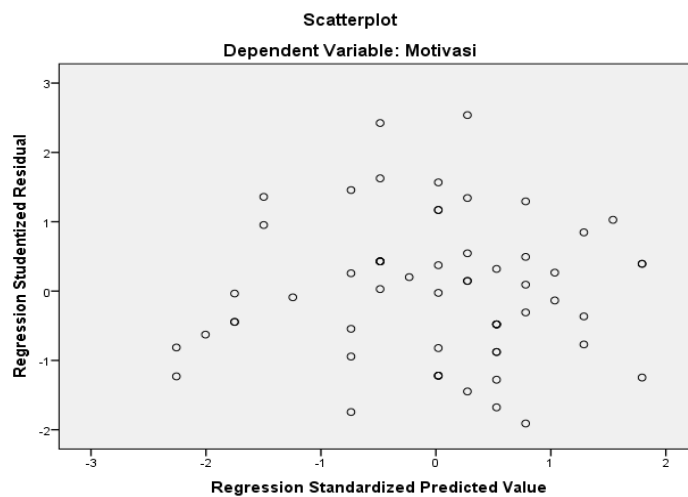
a. Dependent Variable: Y1

## 2. Uji Multikolineritas X terhadap Y2

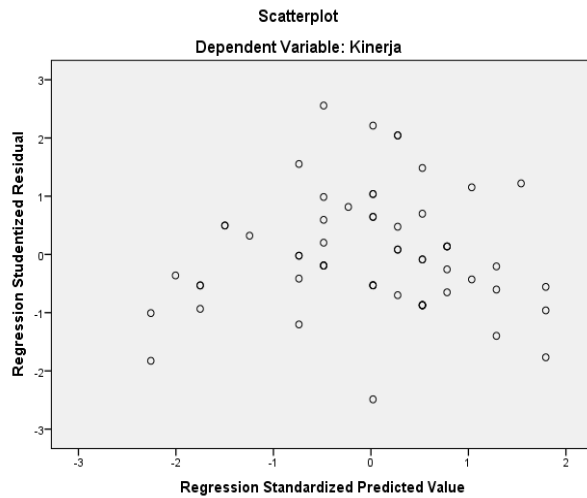
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.230	2.392		7.203	.000		
X1	.433	.085	.557	5.103	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y2

## 1. Uji Heterokedastisitas variabel X terhadap Y1



## 2. Uji heteroskedastisitas X terhadap Y2



### 1. Uji Regresi Berganda X terhadap Y1

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.667 <sup>a</sup>	.444	.435	2.53174	.444	46.370	1	58	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.220	1	297.220	46.370	.000 <sup>b</sup>
	Residual	371.763	58	6.410		
	Total	668.983	59			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.



		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.154	2.352		11.544	.000
	Kompensasi	.568	.083	.667	6.810	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

### 1. Uji Regresi Berganda X terhadap Y2

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.557 <sup>a</sup>	.310	.298	2.57444	.310	26.038	1	58	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.574	1	172.574	26.038	.000 <sup>b</sup>
	Residual	384.409	58	6.628		
	Total	556.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.230	2.392		7.203	.000
	Kompensasi	.433	.085	.557	5.103	.000

a. Dependent Variable: Kinerja