

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. *Freight Express* Medan, dan sampel sebanyak 40 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,470 dengan sig. 0,00. Besarnya pengaruh dari kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,679 satuan. (2) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,402 dengan sig. 0,690. Besarnya pengaruh dari motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,098 satuan. (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,456 dengan sig. 0,019. Besarnya pengaruh dari kemampuan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,258 satuan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine whether the compensation, motivation and skill of working partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Freight Express Medan. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 22.0 program. This study used multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of PT. Freight Express Medan, and a sample of 40 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that : (1) Compensation had a positive and significant effect on the Performance of Employees at the PT. Freight Express Medan. This can be seen from multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 5.470 with sig. 0.00. The magnitude of the effect of compensation (X_1) on employee performance (Y) is 0.679 units. (2) Motivation has positive effect on the performance of employees of the PT. Freight Express Medan. This can be seen from multiple linear regression analysis through the t test which is negative with at count of 0.402 with sig. 0.690. The magnitude of the influence of motivation (X_2) on employee performance (Y) is 0.098 units. (3) The skill of working has a significant positive effect on the performance of employees of the PT. Freight Express Medan. This can be seen from multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 2.456 with sig. 0.019. The magnitude of the influence of skill of working (X_3) on employee performance (Y) is 0.258 units.

Keywords : Compensation, Motivasion, Skill of Work and Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
E. Keaslian Penelitian.....	6

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Penilaian Kinerja.....	11
d. Tujuan Penilaian Kinerja.....	12
e. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	14
f. Indikator Kinerja.....	15
2. Kompensasi.....	18
a. Pengertian Kompensasi.....	18
b. Tujuan Kompensasi.....	20
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi..	22

d. Indikator Kompensasi	24
3. Motivasi.....	26
a. Pengertian Motivasi	26
b. Jenis-Jenis Motivasi	27
c. Teori Motivasi.....	28
d. Metode-Metode Motivasi.....	30
e. Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Motivasi	31
f. Indikator Motivasi.....	31
4. Kemampuan Kerja	33
a. Pengertian Kemampuan Kerja	33
b. Jenis-Jenis Kemampuan.....	35
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan.....	35
d. Indikator Motivasi.....	36
B. Penelitian Sebelumnya.....	37
C. Kerangka Konseptual	40
D. Hipotesis.....	41

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber	44
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Analisis Data.....	49

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	56
1. Deskripsi Objek Penelitian	56
a. Sejarah Singkat PT.Freight Express Medan.....	56
2. Struktur Organisasi PT.Freight Express Medan.....	60
3. Deskripsi Karakteristik Responden	60
a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	60
b. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	60
4. Deskripsi Variabel Penelitian	61
a. Variable X ₁ (Kompensasi).....	62
b. Variable X ₂ (Motivasi).....	68
c. Variable X ₃ (Kemampuan Kerja)	71
d. Variable Y (Kerja).....	77
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	87

a.	Pengujian Validasi	83
b.	Pengujian Reliabilitas.....	85
6.	Pengujian Asumsi Klasik	87
a.	Uji Normalitas Data	87
b.	Uji Multikolinearitas	89
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	90
7.	Regresi Linear Berganda	91
8.	Uji Hipotesis	92
a.	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	92
b.	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	93
c.	Koefisien Determinasi (R^2).....	95
B.	Pembahasan	96
1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .	96
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	97
3.	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	98
4.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	99

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A.	Simpulan	
B.	Saran.....	

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	37
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	43
Tabel 3.2	Populasi dan Sampel	44
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	61
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.5	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	62
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji	62
Table 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah.....	63
Table 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif	64
Table 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan	65
Table 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas	67
Table 4.11	Penilaian Responden Terhadap Need For Achivement	68
Table 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Need For Afiliation	69
Table 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Need For Power	70
Table 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan.....	71
Table 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatihan	73
Table 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman.....	74

Table 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan.....	75
Table 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesanggupan Kerja	76
Table 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas	78
Table 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas	79
Table 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu ...	80
Table 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas	81
Table 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian	82
Table 4.24	Uji Validasi (X ₁) Kompensasi.....	83
Table 4.25	Uji Validasi (X ₂) Motivasi	84
Table 4.26	Uji Validasi (X ₃) Kemampuan Kerja	84
Table 4.27	Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai	85
Table 4.28	Uji Reliabilitas (X ₁) Kompensasi.....	86
Table 4.29	Uji Reliabilitas (X ₂) Motivasi	86
Table 4.30	Uji Reliabilitas (X ₃) Kemampuan Kerja	87
Table 4.31	Uji Reliabilitas (Y) Kinerja.....	87
Table 4.32	Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov	89
Table 4.33	Uji Multikolinieritas.....	90
Table 4.34	Regresi Linier Berganda	92
Table 4.35	Uji Simultan	93
Table 4.36	Uji Parsial.....	94
Table 4.37	Koefisien Determinasi.....	95
Table 4.38	Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	88
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	88
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	91

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Freight Express Medan”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besar nya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Surya Nita, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis
6. Kepada Orang Tua saya Ayahanda Toni dan Ibunda Nursiah, yang sudah sangat sabar mendidik penulis tiada henti dalam memberikan doa, motivasi

serta bantuan baik materi maupun non – materi kepada penulis disetiap waktu.

7. Teman – teman seperjuangan penulis Arvika Sari, Syafira Taufinsyah Lubis, Eny Herdiyani, Widya Ananda, M. Azis Saputra, dkk yang tidak disebutkan namanya yang selalu memberikan motivasi dan semangat disetiap waktu.

Akhir kata, semoga penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Dengan selesainya Proposal Skripsi ini agar kiranya dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh penulis maupun oleh pembaca yang kiranya nanti akan membaca isi dari Proposal Skripsi ini.

Medan, Oktober 2019

Penulis

Tessa Indriani
NPM : 1515310842

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Melihat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya adalah salah satu cara untuk mengukur keberhasilan usaha di sebuah perusahaan. Hasil pengukuran keberhasilan kerja karyawan tersebut dinamakan dengan kinerja. Kinerja karyawan sangat berperan penting dalam kehidupan perusahaan, karena maju atau tidaknya perusahaan tersebut tergantung apa yang di hasilkan karyawan tersebut melalui cara kerjanya yang disebut dengan kinerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat terselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja selalu menjadi hal utama yang diperhatikan pihak perusahaan dalam hal penilaian masing-masing karyawan. Dalam mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, maka pihak perusahaan harus dapat mengendalikan dan mendorong kerja dan kinerja karyawan secara terus menerus, sehingga tujuan dan sasaran perusahaan yang sesungguhnya dapat dicapai dengan maksimal. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menjalankan aktivitasnya, diantaranya faktor *internal* dan *eksternal*. Faktor *internal* adalah faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti pengetahuan, pengalaman, kesehatan, dan sebagainya. Sedangkan faktor *eksternal* adalah faktor yang berada di luar pribadi karyawan, seperti lingkungan kerja, tekanan, peraturan, teknologi dan sebagainya. Bila beberapa faktor tersebut tidak mampu diantisipasi oleh karyawan, maka langsung atau tidak langsung akan berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. semua hasil dari kinerja karyawan tidak terlepas dari dukungan manajemen. Sumber daya manusia (karyawan) diartikan sebagai modal perusahaan, sehingga pihak perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan semangat karyawan untuk selalu fokus, disiplin, inisiatif dan termotivasi untuk lebih bertanggung jawab pada tugas yang diberikan.

Karyawan dituntut untuk dapat membangun dan mengembangkan keahliannya lebih dalam lagi agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan tetap berkarier di perusahaan tersebut. Ada beberapa hal yang dapat diberikan pihak perusahaan kepada karyawan agar dapat tetap mempertahankan kinerjanya, salah satunya adalah pemberian kompensasi.

Sofyandi (2013:159) berpendapat bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Kompensasi dalam dunia pekerjaan menjadi tujuan utama yang diharapkan setiap karyawan, dalam pemberian kompensasi karyawan merasa apa yang dilakukannya untuk perusahaan mendapatkan hasil baik bagi dirinya sendiri ataupun keluarganya.

Pihak perusahaan harus mampu memberikan kompensasi sesuai dengan jabatan dan keahlian yang di miliki masing-masing karyawan karena hal itu merupakan hak tiap karyawan, karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus benar benar mampu untuk mempertahankan kinerjanya agar perusahaan tetap dapat stabil.

Beberapa fenomena yang terjadi di PT. *Freight Express* Medan adalah kompensasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR). Perusahaan menerapkan sistem pemberian total gaji sudah termasuk dengan pemberian tunjangan lainnya seperti : uang makan, uang transport, uang kehadiran, dan uang uang intensif. Hal ini yang membuat kinerja karyawan di PT. *Freight Express* Medan menurun.

Hal lain yang membuat kinerja para karyawan PT. *Freight Express* Medan menurun adalah kurangnya motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada para karyawan. Pihak perusahaan jarang memberikan motivasi langsung kepada para karyawannya, sehingga hal ini menimbulkan kurangnya semangat dalam bekerja. Motivasi sangat diperlukan para karyawan untuk terus mempertahankan kinerjanya di sebuah perusahaan.

Motivasi merupakan suatu perbuatan/perilaku yang dilakukan seseorang untuk memberikan dorongan secara langsung agar orang tersebut dapat melakukan dan menyelesaikan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:93) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Hal lain yang yang membuat Kinerja karyawan menurun di PT. *Freight Express* Medan adalah mengenai kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja adalah suatu keahlian yang dimiliki seseorang didalam dirinya untuk bisa melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Menurut Hasibuan (2012:94) Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, agar setiap tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal

Fenomena yang terdapat di PT. *Freight Express* medan karyawan di tempatkan di bagian yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya, hal ini menyebabkan beberapa karyawan tidak mengerti dan memahami pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga kinerjanya menurun. Hal ini juga menyebabkan tugas yang dikerjakan sebagian karyawan menjadi lambat terselesaikan,

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Freight Express Medan”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang di jelaskan di atas, maka dapat di identifikasikan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

- a) Karyawan kurang merasakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji atau upah yang diberikan.
- b) Karyawan kurang merasakan motivasi yang mampu untuk meningkatkan kinerja mereka.
- c) Karyawan membutuhkan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaanya.
- d) Karyawan kurang terampil dan pengalaman dalam mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini di batasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang di inginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada karyawan PT. *Freight Express* Medan dan hanya terkait dengan pokok pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan kemampuan kerja pada kinerja karyawan pada PT *Freight Express* Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Freight Express* Medan?
2. Apakah motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT *Freight Express* Medan?
4. Apakah kompensasi, motifasi, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan di lakukannya penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui apakah kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan.

- b) Untuk mengetahui apakah motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express Medan*.
- c) Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express Medan*.
- d) Untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express Medan*.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat di lakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai bagaimana cara meningkatkan kinerja dan apa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja tersebut.
- b) Bagi PT. *Freight Express Medan*, di harapkan hasil penelitian yang penulis lakukan ini dapat bermanfaat bagi kelangsungan peningkatan kinerja pegawai dan juga dapat memecahkan masalah-masalah yang yang di hadapi oleh karyawan PT. *Freight Express Medan*.
- c) Sebagai bahan referensi bagi para akademis lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi, kemampuan kerja dan kinerja.
- d)

E. Keaslian penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2017) dengan berjudul “Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja dan

Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombang”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. *Freight Express* Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Lokasi penelitian: pada penelitian terdahulu di Sub PPKBD di Kecamatan Gombang, sedangkan penelitian ini di PT. *Freight Express* Medan.
2. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
3. Variabel Penelitian: pada penelitian terdahulu variabel penelitiannya adalah tekanan kerja, komitmen kerja, motivasi dan kinerja, Sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya Kompensasi, Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara dalam Pasolong (2015:9) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2013: 94) “kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja”.

Menurut Wirawan (dalam Yuyun Fitri Astuti, 2015: 11) “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam suatu tertentu”.

“Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi, Wibowo (dalam Julastri, 2011: 48)”.

Sedangkan menurut Kasmir (dalam Risdha Pangesti, 2017: 9) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 (satu) tahun”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (dalam Risdha Pangesti, 2017:10) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah”:

1. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013), “Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik”.

2. Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013), “Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya”.

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013), “Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya”.

4. Budaya Organisasi

Menurut Hasibuan (2013), “Budaya Organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi”.

5. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013), “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula”.

6. Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (2013), “Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”.

7. Loyalitas

Menurut Hasibuan (2013), “Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana

tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik”.

8. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013), “Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja”.

Dan menurut Amstrong dan Baron (dalam Fenny Dwi Oktavia, 2014:

9), “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah”:

- 1) Kepemimpinan yang meliputi kualitas, bimbingan dan motivasi.
- 2) Pribadi yang meliputi motivasi, disiplin, keterampilan dan kompetensi.
- 3) Sistem yang meliputi fasilitas kerja dan sistem pekerjaan.
- 4) Situasional yang meliputi suasana lingkungan kerja, unsur internal dan eksternal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan kemampuan kerja.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kinerja seseorang dalam mencapai standart kinerja yang telah

ditetapkan perusahaan. Penilaian kinerja menurut Bangun (2012:164) adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi dan menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi. Melalui penilaian kinerja, pihak manajemen perusahaan dapat mengetahui secara langsung kondisi kerja pramuniaga secara keseluruhan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2014:315), tujuan penilaian kinerja secara umum diantaranya yaitu:

- 1) Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan dimasa lalu. Melihat kembali hasil kinerja pegawai yang sebelumnya atau kinerja sebelumnya untuk melihat kekurangan dari kinerja pegawai agar dapat ditingkatkan dikemudian hari.
- 2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan. Melihat dan menilai hasil kinerja pegawai sesuai dengan fakta dan sistematis yang sesungguhnya ditempat kerja.
- 3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi. Dengan mengidentifikasi kemampuan organisasi maka pimpinan dapat mengetahui tingkat kemampuan dari organisasi yang dipimpinya.
- 4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual. Dengan melakukan penilaian kinerja pegawai, seorang pemimpin dapat menganalisa kemampuan karyawan-karyawannya secara individu.

Dengan begitu pemimpin dapat mengetahui tingkat kemampuan dan kerja yang dapat dilaksanakan oleh karyawan tersebut.

- 5) Menyusun sasaran dimasa mendatang. Dengan penilaian kerja yang dilakukan maka pimpinan dapat menyusun sasaran maupun strategi untuk masa yang akan datang.
- 6) Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis sehingga pimpinan dapat mengetahui dengan jelas hasil atau kemampuan dari setiap pegawai dengan nyata.
- 7) Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi. Jika hasil kerja dari pegawai memuaskan, maka pimpinan pun dapat memberikan insentif kerja dengan tepat dengan kinerja karyawan tersebut.
- 8) Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- 9) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- 10) Memungkinkan manajemen melakukan negoisasi recara rasional dan obyektif dengan sarikat pekerjaan maupun secara langsung dengan karyawan.
- 11) Membuat kerangka berpikir dan standart dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan secara berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- 12) Mengarahkan pihak manajemen agar bersifat obyektif dalam memperlakukan obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.

- 13) Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 14) Memperjelas tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja didalam organisasi. Hal ini jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari *overlapping* pada pemberian tugas/program/ kegiatan dalam organisasi.
- 15) Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang *resign*. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
- 16) Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
- 17) Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan sehingga dapat menunjang kinerja dari para karyawan sehingga hasil kerja dari para karyawan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung.

e. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Adapun manfaat penilaian kinerja karyawan diantara yaitu:

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan. Memberikan informasi kemampuan dan kinerja individual

pegawai kepada pimpinan agar pimpinan dapat mengetahui jelas informasi tentang pegawainya.

- 2) Mencegah kurang efektifnya komunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan sehingga informasi dapat disebarkan secara merata kepada setiap karyawan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktifitas karyawan dikarenakan adanya *feedback* atau *reward* bagi karyawan yang berprestasi. Dengan adanya *feedback* atau *reward* yang diberikan kepada karyawan maka para karyawan semangat dan beraing memberikan hasil kerja yang baik.
- 4) Menghargai setiap kontribusi yang diberikan oleh para karyawan. Dengan adanya penghargaan dari setiap kontribusi yang diberikan maka para karyawan merasa dihargai dalam setiap tindakan yang dilakukan.
- 5) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan. Dengan terciptanya komunikasi dua tersebut dengan baik maka pihak manajer dan karyawan dapat memahami dengan jelas arti pesan dari komunikasi yang berlangsung tersebut.

f. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2015:19) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

- 1) Kualitas. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang di hasilkan di nyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
- 3) Ketetapan waktu. Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di nyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komtmen kinerja. Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Sedangkan Menurut Wirawan (dalam Yuyun Fitri Astuti, 2015: 13)

indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Kuantitas Hasil Kerja
Yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kualitas Hasil Kerja
Yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

3) Efisiensi

Yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4) Disiplin kerja

Yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

5) Ketelitian

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.

6) Kepemimpinan

Yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

7) Kejujuran

Yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

8) Kreativitas

Yaitu kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

2. **Kompensasi**

a. **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu anggapan bahwa “kompensasi tidak lebih sekadar *a cost* yang harus diminimisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counier productive*. Akibatnya muncul sejumlah permasalahan personal misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behaviour* dan bahkan *employee dishonesty* diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional. Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi tersebut akan membantu menciptakan kemauan di antara orang-orang yang berkompeten untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa pegawai harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana

didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangannya.

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Garry Dessler alih bahasa Benyamin Molan (2010:46) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:49), kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut. Menurut Werther and Davis dalam Hasibuan (2013:89), "*Compensation is what employee receive in exchange of their work*". *Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation*". (Kompensasi merupakan upah yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia). Selanjutnya Dessler (2010:60), menyatakan bahwa "Kompensasi pegawai merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi pegawai dan berasal dari pekerjaan mereka".

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2013:63), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, diantara lain berupa upah, tunjangan, insentif yang merupakan hak pegawai dan kewajiban kantor untuk membayarnya.
 - a. Gaji yaitu balas jasa yang diberikan secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Tunjangan yaitu kompensasi yang diberi perusahaan kepada para pegawainya, karena pegawainya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi sungguh - sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Insentif merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai, karena keberhasilan prestasinya di atas standar yang diberikan.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung, merupakan kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang dikasih berdasarkan kebijaksanaan kantor terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olahraga dan lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi pada penelitian ini adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2012:121) adalah sebagai berikut:

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

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

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja dapat tercapai. Faktor-faktor

yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2012:84), adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besara kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

d. Indikator Kompensasi

Indikator dari kompensasi menurut Panggabean dalam Sutrisno (2013:63) yaitu:

- 1) Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, diantara lain berupa upah, tunjangan, insentif yang merupakan hak pegawai dan kewajiban kantor untuk membayarnya.

- a. Gaji yaitu balas jasa yang diberikan secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Tunjangan yaitu kompensasi yang diberi perusahaan kepada para pegawainya, karena pegawainya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi sungguh - sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Insentif merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai, karena keberhasilan prestasinya di atas standar yang diberikan.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung, merupakan kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang dikasih berdasarkan kebijaksanaan kantor terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olahraga dan lainnya.

Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kompensasi adalah gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:191), Motivasi adalah suatu perdagangan keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Mangkunegara (2013:93), motivasi adalah suatu energi yang membangkitkan dorongan dalam diri dalam mencapai rasa puas.

David (2013: 132) menerangkan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut, Aries dan Ghozali (2006) dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012: 218) menyatakan bahwa motivasi yakni pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang

tersebut melakukan perilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan tertentu. Sedangkan Widodo (2015: 187) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, dan besaran intensitas kekuatan tersebut dalam melakukan tugas atau mencapai sasaran, dapat menunjukkan sejauhmana tingkatan motivasi yang dimiliki oleh seseorang.

Selain itu George R Terry dalam Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:233), motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

b. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang di berikan kepada seseorang berbeda-beda di karenakan adanya perbedaan motif, keinginan dan kebutuhan yang berbeda dan tujuan yang berbeda .

Menurut Hasibuan (2010:132) jenis-jenis motivasi terbagi atas dua yaitu:

a) Motivasi positif (*Insentif positif*)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di ukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Selain itu hal ini juga dapat membuat suasana di dalam perusahaan kurang nyaman karena pekerjanya saling berlomba secara tidak sehat dan tidak ada kerja sama tim lagi..

c. Teori motivasi

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2012:103) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor- faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin

terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a) Teori Motivasi Klasik F.W.Taylor

Mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b) Teori Maslow.

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan.

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) **Kebutuhan sosial** Kebutuhan sosial.

Kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) **Aktualisasi diri.**

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

d. Metode-metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:136) metode-metode motivasi ada dua, yaitu:

1) **Metode langsung (*direct motivation*)**

Metode langsung (*direct motivation*) adalah motivasi (material dan non material) yang di berikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2) **Metode tidak langsung (*indirect motivation*)**

Metode tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang di berikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta

menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: lingkungan kerja yang nyaman, ruangan yang bersih dan tenang, fasilitas yang memadai, mesin-mesin yang masih berfungsi dengan baik, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini sangat memberikan dampak positif agar karyawan menjadi semangat dalam bekerja.

e. Aspek- aspek yang mempengaruhi Motivasi

Rivai (2014:357) mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Rasa aman dalam bekerja.
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang di harapkan, serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja pegawai. Ketiga aspek di atas di gunakan penulis dalam melakukan penelitian sebagai indikator dari motivasi kerja pegawai.

f. Indikator Motivasi

Dalam studi lainnya David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini adatingka komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

- a) *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b) *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c) *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

Menurut Suwatno (2011:177), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel motivasi adalah *Need for Achievement*, *Need for affiliation* dan *Need for power*.

4. Kemampuan Kerja

a. Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari

pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Thoha (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Kaleta (2006:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Soelaiman (2007:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Menurut Robbins (2006: 52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami.

Kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah

kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Paramita dan Warso (2016) menyatakan bahwa kemampuan adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, pengalaman, sikap dan keterampilan hingga mencapai kesanggupan kerja dari pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, pengalaman, sikap dan keterampilan hingga mencapai kesanggupan kerja dari pegawai.

b. Jenis – jenis Kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008), yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

c. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi

d. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Paramita dan Warso (2016) Indikator Kemampuan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan fondasi dimana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerja.
2. Pelatihan (*training*) merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.
3. Pengalaman (*experience*) merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang

dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4. Keterampilan (*Skill*) merupakan kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaannya, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.
5. Kesanggupan kerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan Robbins (2015:51) yang dapat dijasikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan yaitu:

1. Kecerdasan numeris, yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
2. Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan dengan kata satu sama lain.
3. Kecepatan perseptual, yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengenai suatu urutan logis dala suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5. Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Visualisasi ruangan, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
7. Ingatan, yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, ,maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kemampuan adalah: pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, dan kesanggupan kerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong (Azizah, Anggraeni, 2017)	1. Tekanan Kerja 2. Komitmen Kerja 3. Motivasi	1. Kinerja	analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.
2	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung (Komara, Nelliwati, 2014)	1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Kepuasan Kerja	1. Kinerja	path analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (Rumah Sakit) Bandung sebesar 15,26%, pengaruh tidak langsung melalui motivasi sebesar 7,04% dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan sebesar 5,26%, sehingga total efek 27,56%. Pengaruh langsung terhadap kinerja motivasi kerja sebesar 9,12%, pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 7,04% dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 3,00%, sehingga total pengaruh sebesar

No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
					19,16%. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 13,31% dan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 5,26% dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 3,00%, sehingga total pengaruh sebesar 21,57%.
3.	Pengaruh Kompensasi, Tekanan Pekerjaan dan Kejelasan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Pasukan Kuning) pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas (Gunawan, 2017)	1. Kompensasi 2. Tekanan Pekerjaan 3. Kejelasan Karir	1. Kinerja	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas, dengan kejelasan karier sebagai variabel yang dominan.
4	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Mundakir, Zainuri, 2018)	1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Kepuasan kerja	1. Kinerja	Analisis SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi langsung tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai	1. Tekanan Kerja 2. Pengembangan Karir	1. Kinerja	Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai PT. Sinar Pandawa-

No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
	di PT. Sinar Pandawa Medan (Tahir, 2018)				Medan dan perkembangan karir juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis juga menunjukkan bahwa kedua variabel tekanan kerja dan variabel pengembangan karir secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai PT Sinar Pandawa-Medan secara signifikan

Sumber penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Freight Express Medan. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah kompensasi, motifasi dan kemampuan kerja sebagai variabel dependen dan kinerja pegawai sebagai variabel independennya. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012:14), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi yang termasuk dalam faktor organisasi.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Menurut Mangkunegara (2012:14), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi yang termasuk dalam faktor psikologis.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

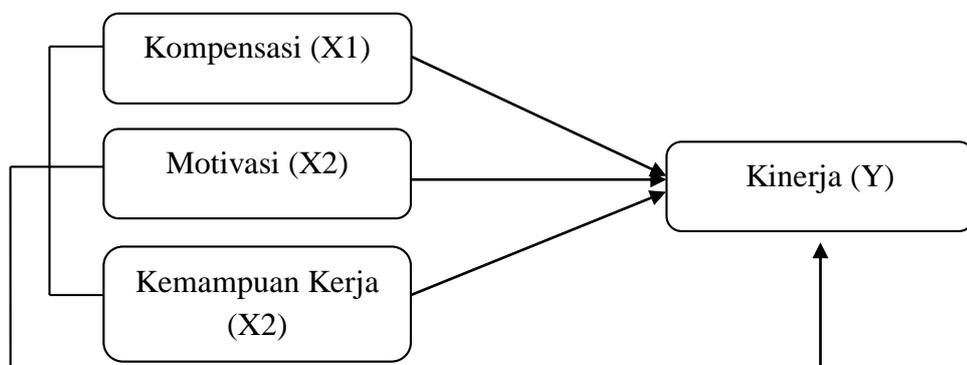
Paramita dan Warso (2016) menyatakan bahwa kemampuan adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, pengalaman, sikap dan keterampilan hingga mencapai kesanggupan kerja dari pegawai.

Menurut Mangkunegara (2012:14), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan yang termasuk dalam faktor individual.

4. Pengaruh Kompensasi(X1), Motivasi (X2) dan Kemampuan Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2015:9), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu diantaranya faktor individual yang meliputi kemampuan dan keahlian, faktor psikologis yang meliputi motivasi, dan faktor organisasi yang meliputi kompensasi.



Sumber Penulis 2019

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:64) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dari rancangan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Dimana nol (H_0) merupakan hipotesis tentang adanya pengaruh yang pada umumnya dirumuskan untuk ditolak sedangkan tandingan (H_1) merupakan hipotesis penelitian.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express Medan*.
2. Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express Medan*
3. Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express Medan*
4. Kompensasi, motivasi, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express Medan*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah deskriptif komparatif. Rusiadi (2017:12), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. *Freight Express* Medan berlokasi ke Jl. S. Parman Komplek Medan Business Centre Blok E No. 1-2 Medan .

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Juli 2019 hingga Desember 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

Keterangan	2019 – 2020																							
	Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan proposal	■	■	■	■																				
Bimbingan dan Perbaikan Proposal					■	■	■	■																
Seminar Proposal											■													
Pengumpulan Data												■	■	■	■	■								
Pengelolaan dan Analisis Data																■	■	■	■	■				

Keterangan	2019 – 2020																								
	Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Bimbingan Skripsi																									
Penyelesaian Skripsi																									
Sidang Meja Hijau																									

Sumber: Penulis 2019

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. *Freight Express* Medan yang berjumlah sebanyak 40 karyawan.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan PT. *Freight Express* Medan yang berjumlah sebanyak 40 karyawan.

Tabel 3.2. Populasi dan Sampel

No	Unit Kerja	Jumlah pegawai
1	Direktur	1
2	General Manager	1
3	Manager Operasional	1
4	Marketing	2
5	Document	15

No	Unit Kerja	Jumlah pegawai
6	Finance	5
7	Messenger	2
8	Office Boy	1
9	CS	2
10	IT	1
11	Operator	1
12	EMKL	8
Total		40

Sumber: PT. Freight Express M, 2019

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan adalah:

a) Jenis Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain: data subyek, data fisik, dan data dokumenter Indriantoro dan Supomo (2010:29).

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

b) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner

yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT. Freight Express. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku dan lain-lain.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kemampuan Kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabelnya yaitu Kompensasi sebagai (X1), Motivasi sebagai (X2), Kemampuan Kerja sebagai (X3), dan Kinerja Karyawan sebagai (Y). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Kompensasi (X1)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas. Hasibuan (2012:86),	1. Uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya. 2. Imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang	<i>Likert</i>

Variabel	Defenisi	Indikator	Deskripsi	Skala
	karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2012:118),		<p>didasarkan pada jam kerja.</p> <p>3. Imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.</p> <p>4. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.</p> <p>5. Sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.</p>	
Motivasi (X2)	Sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. (Sutrisno, 2016:110)	<p>1. <i>Need for achievement</i></p> <p>2. <i>Need for affiliation</i></p> <p>3. <i>Need for power</i></p> <p>(Sutrisno, 2016:128)</p>	<p>1. kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.</p> <p>2. kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.</p> <p>3. kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain</p>	Likert
Kemampuan Kerja (X3)	Semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, pengalaman, sikap dan keterampilan hingga mencapai kesanggupan kerja dari pegawai. Paramita dan Warso (2016)	<p>1. Pengetahuan</p> <p>2. Pelatihan</p> <p>3. Pengalaman</p> <p>4. Keterampilan</p> <p>5. Kesanggupan kerja</p> <p>Paramita dan Warso (2016)</p>	<p>1. fondasi dimana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerja.</p> <p>2. proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.</p> <p>3. kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaannya,</p>	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator	Deskripsi	Skala
			<p>penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.</p> <p>4. kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya</p>	
Kinerja (Y)	<p>Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Mangkunegara (2015:9)</p>	<p>1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian</p> <p>Mangkunegara (2015:19)</p>	<p>1. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan.</p> <p>2. Jumlah yang di hasilkan di nyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.</p> <p>3. Tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di nyatakan.</p> <p>4. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)</p> <p>5. Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komtmen kinerja.</p>	<i>Likert</i>

Sumber: diolah penulis 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kagiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

3) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

F. Teknik Analisa Data

Penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014:90). Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuesioner sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid

- 2) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, (Manullang dan Pakpahan, 2014:92). Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alphaCronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha Cronbach* diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,6. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{alpha} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan *reliable*.
- 2) Jika r_{alpha} negatif atau $<$ dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak *reliable*

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik, (Manullang dan Pakpahan, 2014:182). Modal dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi kalsik, yaitu normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali dalam Rusiadi *et al* (2015:149).

- 1) Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel *dependent* sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

2) Uji *Probability Plot (P-Plot)*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji *Kolmogorof Smirnov (K-S)*

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S adalah *Asymp. Sig (2 Tailed) > 0.05*.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas Rusiadi *et al*, (2015:154). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF) ≤ 10 .

c) **Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Rusiadi (2015:157). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya *heterokedastisitas* dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi *Heterokedastisitas*.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titi-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heterokedastisitas*.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda gunanya untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
X₁	= Kompensasi
X₂	= Motivasi
X₃	= Kemampuan Kerja
A	= Konstanta
b	= Koefisien Berganda
e	= <i>Error term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya antara lain:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

b) Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig t > \alpha 5\% (0,05)$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig t < \alpha 5\% (0,05)$

6. Koefisien Determinansi (R^2)

Cara mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinansi (R^2). Koefisien determinansi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Berikut rumusnya: $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika koefisien determinansi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini

menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Sebaliknya jika determinansi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. *Freight Express* Medan

PT. *Freight Express* Medan merupakan salah satu perusahaan International freight forwarding yang membidangi bisnis jasa pengurusan Ekspor dan Impor di Indonesia, khususnya dalam wilayah kawasan Medan. Tepatnya pada tahun 1994 PT. *Freight Express* Medan berdiri dan mengawali bisnisnya sebagai *Freight forwarding* dalam pengurusan dokumen ekspor dan impor.

Pada awalnya berdirinya PT. *Freight Express* Medan telah memegang commitment kepada pelanggan yaitu “kepuasan pelanggan yang diutamakan”, hal ini telah didukung dengan personal in charge yang *credible* dengan *skill* yang aman disisipkan untuk dapat memenuhi kebutuhan para *customer*.

Dalam perkembangannya, PT. *Freight Express* Medan secara langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh perkembangan perekonomian makro Indonesia, yang di tandai oleh pertumbuhan dan perkembangan laju ekspor maupun impor yang berkembang pesat, ini juga merupakan indikator pertumbuhan ekonomi di Negara berkembang seperti Indonesia.

Seperti dapat dilihat dari pertumbuhan GDP Indonesia yang tumbuh secara signifikan dari tahun 1998 sampai dengan tahun 2000. Perkembangan tersebut juga diikuti oleh pertumbuhan jasa *freight forwarding* untuk

mengimbangi permintaan *costumer* yang secara umum masih belum secara cepat dan tepat serta efisien dalam pengurusan dokumen dan sarana pendukungnya, khususnya di Bea dan Cukai maupun pada dinas- dinas terkait, di sini peranan *freight forwarding* ataupun EMKL sangat besar dalam peningkatan volume dan kecepatan arus ekspor maupun impor.

Pada era tersebut diatas merupakan era keemasan bagi *freight forwarders* maupun EMKL untuk memperluas pangsa pasar maupun cakupan wilayah operasionalnya. Selama periode di atas PT. *Freight Express* Medan berdiri dan tumbuh berdasarkan *trend* seperti di atas, saat ini kurang lebih 24 tahun telah berdiri dan memberikan service kepada para *costumer*, dengan komitmen memberikan kepuasan pelanggan yang di tanamkan kepada seluruh karyawan PT. *Freight Express* Medan membuka kantor cabang seperti Jakarta, Bandung, Cirebon, Semarang, Jepara, Yogyakarta, Solo, Surabaya, Denpasar, Lombok, Palembang, Samrinda, dan Makassar.

Dalam upaya untuk meningkatkan PT. *Freight Express* Medan telah didukung oleh armada *trucking* yang *qualified* sejumlah 24 unit, juga 30 penyediaan *ware housing* untuk memudahkan serta memberikan *safety* yang lebih kepada seluruh *costumer*. dan dalam upaya memberikan hasil yang terbaik bagi seluruh *costumer*, maka PT. *Freight Express* Medan berusaha untuk selalu menempatkan diri sebagai *need and want solution* bagi seluruh *customer* yang membutuhkan. keberadaan lokasi penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi kedudukan perusahaan dalam persaingan dan menentukan kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Penentuan lokasi suatu perusahaan yang baik, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan konsumen dan keterjangkauan akses pendukung

lainnya. PT. *Freight Express* Medan awalnya berkantor di Jl. Bridgend Katamso dalam No. 90 Kel. Suka Raja Medan Kota dari tahun 1994 s/d 1998 lalu PT. *Freight Express* Medan berpindah lokasi ke Jl. S. Parman Komplek Medan *Business Centre* Blok E No. 1-2 Medan .

Lokasi ini dipilih karena berdasarkan pertimbangan berikut :

- 1) Merambahnya usaha PT. *Freight Express* Medan ke *freight forwarding*
- 2) Bertambahnya karyawan PT. *Freight Express* Medan
- 3) Kebutuhan operasional yang semakin meningkat
- 4) Lokasi pindah lebih ke tengah kota memudahkan akses konsumen

Adapun jasa yang ditawarkan oleh PT. *Freight Express* Medan kepada *costumer* untuk memudahkan kepentingannya dalam kegiatan ekspor barang, antara lain:

- 1) PPJK : Pengusaha jasa Kepabeanan
- 2) *Trucking* : Penyewaan truk
- 3) Gudang : Penyewaan pergudangan
- 4) Dokumen: Mengurusi kelengkapan dokumen yang diperlukan Penawaran umum yang lain diantaranya :

a) *Sea Freight*

Pelayanan pengiriman barang ekspor maupun impor melalui laut, baik yang LCL maupun FCL, yang dalam perkembangannya memberikan kontribusi yang besar terhadap arus perdagangan luar negeri Indonesia. Hal ini didukung dengan adanya pelabuhan-pelabuhan besar di Medan, Pelabuhan Belawan yang merupakan pintu keluar masuk barang ekspor maupun impor.

b) *Air Freight*

Pelayanan pengiriman barang ekspor maupun import melalui udara Hal ini berkaitan erat dengan kecepatan pengiriman yang di kehendaki oleh *costumer* sejak dari gudang pengirim sampai dengan gudang penerimaan atau tujuan. Keunggulan dari *air freight* adalah kecepatan waktu pengirimannya.

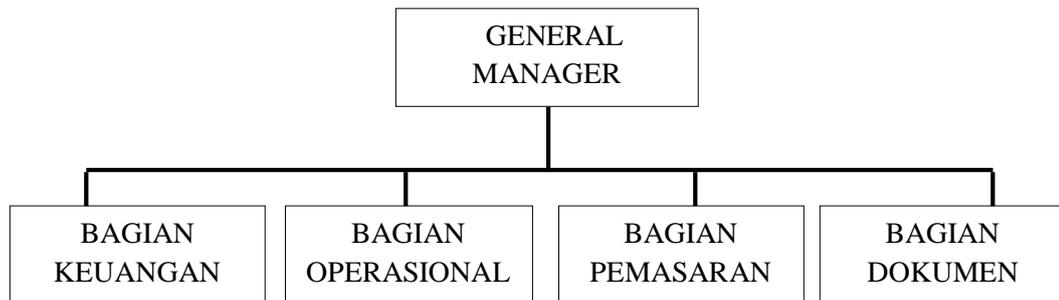
c) *Custom Cleaner*

Pelayanan custom cleaner dalam kawasan kepabeanan di pelabuhan bongkar maupun muat untuk menjembatani hubungan yang lebih efisien antara eksportir dengan dinas terkait. Hal ini memberikan kemudahan bagi eksportir maupun importir dalam mengatasi kendala di bea cukai maupun di dinas yang terkait, sehingga memperlancar kegiatan usahanya. Sehingga dapat lebih efektif dan efisien.

d) *Land Transportation*

Pelayanan pengiriman barang dalam wilayah Indonesia (domestik), dengan armada yang *qualifield* yang siap mengantarkan ke tempat tujuan seluruuh Indonesia, dengan prasarana yang memenuhi persyaratan sehingga lebih aman dan *crew* yang handal dalam penanganan pengiriman barang.

2. Struktur Organisasi PT. *Freight Express* Medan



Sumber : PT. *Freight Express* Medan (2019)

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	18	45.0	45.0	45.0
Perempuan	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. *Freight Express* Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin Perempuan, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 55% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 50 Tahun	3	7.5	7.5	7.5
21 - 30 Tahun	13	32.5	32.5	40.0
31 - 40 Tahun	13	32.5	32.5	72.5
41 - 50 Tahun	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. *Freight Express Medan* yang menjadi responden berusia 21-30 Tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	7	17.5	17.5	17.5
S1	20	50.0	50.0	67.5
SLTA	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. *Freight Express Medan* yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 50% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 10 Tahun	27	67.5	67.5	67.5
11 - 20 Tahun	8	20.0	20.0	87.5
21 - 30 Tahun	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. *Freight Express Medan* yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-10 Tahun yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 67,5% dari total responden.

6. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 40 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Kompensasi)

Variabel Kompensasi (X₁) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari gaji (X_{1.1}), upah (X_{1.2}), insentif (X_{1.3}), tunjangan (X_{1.4}) dan fasilitas (X_{1.5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.10.

**Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji (X_{1.1})**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu		Saya menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan		Saya menema gaji sesuai dengan harapan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	7	17.5	13	32.5	12	30.0
Setuju	23	57.5	19	47.5	18	45.0
Sangat Setuju	10	25.0	8	20.0	10	25.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	4.0750		3.8750		3.9500	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator gaji direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaan karyawan setiap bulan secara tepat waktu, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express Medan* mendapatkan gaji atas pekerjaan karyawan setiap bulan secara tepat waktu sudah baik.
2. Untuk item karyawan menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang karyawan lakukan, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express Medan* menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang karyawan lakukan sudah cukup baik.
3. Untuk item karyawan menerima gaji sesuai harapan karyawan, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,95. jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express Medan* menerima gaji sesuai harapan karyawan sudah cukup baik.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya menerima upah sesuai dengan peraturan perusahaan, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup		Saya menerima upah sesuai dengan jabatan saya		Saya menerima upah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2.5	-	-	1	2.5
Netral	9	22.5	10	25.0	8	20.0
Setuju	30	75.0	19	47.5	24	60.0
Sangat Setuju	-	-	11	27.5	7	17.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.7250		4.0250		3.9250	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator upah direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item di karyawan menerima upah sesuai dengan peraturan perusahaan, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup, sebanyak 30 responden (75%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan menerima upah sesuai dengan peraturan perusahaan, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sudah cukup baik.
2. Untuk item karyawan menerima upah sesuai dengan jabatan karyawan, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan menerima upah sesuai dengan jabatan karyawan sudah baik.
3. Untuk item karyawan menerima upah sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki, sebanyak 24 responden (60%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan menerima upah sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki sudah cukup baik.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku		Saya mendapatkan insentif sesuai dengan yang diharapkan		Saya menjadi semangat bekerja karena mendapatkan insentif	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2.5	1	2.5
Netral	6	15.0	5	12.5	7	17.5
Setuju	16	40.0	21	52.5	19	47.5

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku		Saya mendapatkan insentif sesuai dengan yang diharapkan		Saya menjadi semangat bekerja karena mendapatkan insentif	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	18	45.0	13	32.5	13	32.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	4.3000		4.1500		4.1000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator insentif direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mendapatkan insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mendapatkan insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku sudah baik.
2. Untuk item karyawan mendapatkan insentif sesuai dengan yang diharapkan, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mendapatkan insentif sesuai dengan yang diharapkan sudah baik.
3. Untuk item karyawan menjadi semangat bekerja karena mendapatkan insentif, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,10. jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan menjadi semangat bekerja karena mendapatkan insentif sudah baik.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya menerima tunjangan sesuai dengan yang diharapkan		Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan		Saya merasa bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya menerima tunjangan sesuai dengan yang diharapkan		Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan		Saya merasa bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	3	7.5	-	-	1	2.5
Netral	3	7.5	8	20.0	6	15.0
Setuju	23	57.5	16	40.0	18	45.0
Sangat Setuju	11	27.5	16	40.0	15	37.5
Total	40	100.0	40	100.0	1	2.5
Mean	4.0500		4.2000		4.1750	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator tunjangan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menerima tunjangan sesuai dengan yang diharapkan, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan menerima tunjangan sesuai dengan yang diharapkan sudah baik.
2. Untuk item karyawan merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi karyawan di perusahaan, sebanyak 16 responden (40%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi karyawan di perusahaan sudah baik.
3. Untuk item karyawan merasa bahwa karyawan mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan karyawan, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,18. jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan merasa bahwa karyawan mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan karyawan sudah baik.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapatkan fasilitas transportasi yang disediakan oleh perusahaan		Saya mudah untuk meletakkan kendaraan saya karena perusahaan menyediakan fasilitas parkir khusus untuk karyawan		Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	7.5	-	-	1	2.5
Netral	3	7.5	8	20.0	6	15.0
Setuju	23	57.5	16	40.0	18	45.0
Sangat Setuju	11	27.5	16	40.0	15	37.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	4.0500		4.2000		4.1750	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator fasilitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mendapatkan fasilitas transportasi yang disediakan oleh perusahaan, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mendapatkan fasilitas transportasi yang disediakan oleh perusahaan sudah baik.
2. Untuk item karyawan mudah untuk meletakkan kendaraan karyawan karena perusahaan menyediakan fasilitas parkir khusus untuk karyawan, sebanyak 16 responden (40%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mudah untuk meletakkan kendaraan karyawan karena perusahaan menyediakan fasilitas parkir khusus untuk karyawan sudah baik.
3. Untuk item karyawan merasa fasilitas yang disediakan perusahaan dapat menunjang pekerjaan karyawan, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan

setuju, dengan nilai rata-rata 4,18. jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan merasa fasilitas yang disediakan perusahaan dapat menunjang pekerjaan karyawan sudah baik.

b. Variabel X₂ (Motivasi)

Variabel motivasi (X₂) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari *Need for Achievement* (X_{2.1}), *Need for Afiliation* (X_{2.2}) dan *Need for Power* (X_{2.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.11 s/d Tabel 4.13.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap *Need for Achievement* (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya		Saya menyukai pekerjaan yang sulit		Saya mengembangkan ide-ide baru dalam pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2.5	-	-
Netral	7	17.5	8	20.0	10	25.0
Setuju	29	72.5	24	60.0	19	47.5
Sangat Setuju	4	10.0	7	17.5	11	27.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.9250		3.9250		4.0250	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator *Need for Achievement* direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi karyawan, sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi karyawan sudah cukup baik.

2. Untuk item karyawan menyukai pekerjaan yang sulit, sebanyak 24 responden (60%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan menyukai pekerjaan yang sulit sudah cukup baik.
3. Untuk item karyawan mengembangkan ide-ide baru dalam pekerjaan, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mengembangkan ide-ide baru dalam pekerjaan sudah baik.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator *Need for Afiliation* (X2.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya menjalin hubungan sosial dengan semua rekan kerja		Saya membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan		Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	7	17.5	8	20.0	5	12.5
Setuju	29	72.5	27	67.5	32	80.0
Sangat Setuju	4	10.0	5	12.5	3	7.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.9250		3.9250		3.9500	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator *Need for Afiliation* direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menjalin hubungan sosial dengan semua rekan kerja, sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan menjalin hubungan sosial dengan semua rekan kerja sudah cukup baik.
2. Untuk item karyawan membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan, sebanyak 27 responden (67,5%) menyatakan setuju,

dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan sudah cukup baik.

- Untuk item karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja, sebanyak 32 responden (80%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,95. jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja sudah cukup baik.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator *Need for Power* (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya berinisiatif memimpin dalam pertemuan bila tidak ada yang memimpin atau mengarahkan		Saya berusaha agar rekan kerja menuruti kehendak saya dalam bekerja		Saya mendorong rekan kerja agar bekerja dengan baik dan disiplin	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2.5
Netral	6	15.0	5	12.5	3	7.5
Setuju	29	72.5	29	72.5	26	65.0
Sangat Setuju	5	12.5	6	15.0	10	25.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.9750		4.0250		4.1250	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator *Need for Power* direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item karyawan berinisiatif memimpin dalam pertemuan bila tidak ada yang memimpin atau mengarahkan, sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan berinisiatif memimpin dalam pertemuan bila tidak ada yang memimpin atau mengarahkan sudah cukup baik.

2. Untuk item karyawan berusaha agar rekan kerja menuruti kehendak karyawan dalam bekerja, sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan berusaha agar rekan kerja menuruti kehendak karyawan dalam bekerja sudah baik.
3. Untuk item karyawan mendorong rekan kerja agar bekerja dengan baik dan disiplin, karena pengalaman kerja yang karyawan miliki, sebanyak 26 responden (65%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mendorong rekan kerja agar bekerja dengan baik dan disiplin, karena pengalaman kerja yang karyawan miliki sudah baik.

c. Variabel X₃ (Kemampuan Kerja)

Variabel kemampuan kerja (X₃) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari pengetahuan (X_{3.1}), pelatihan (X_{3.2}), pengalaman (X_{3.3}), keterampilan (X_{3.4}) dan kesanggupan kerja (X_{3.5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.14 s/d Tabel 4.18.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya memiliki pengetahuan umum tentang pelaksanaan pekerjaan		Saya memiliki kemampuan dalam menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang saya		Saya mempunyai kemampuan memahami tugas pada bidang pekerjaan saya secara detail	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	15.0	1	2.5	-	-
Netral	8	20.0	7	17.5	9	22.5
Setuju	17	42.5	29	72.5	25	62.5

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya memiliki pengetahuan umum tentang pelaksanaan pekerjaan		Saya memiliki kemampuan dalam menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang saya		Saya mempunyai kemampuan memahami tugas pada bidang pekerjaan saya secara detail	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	9	22.5	3	7.5	6	15.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.7250		3.8500		3.9250	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator pengetahuan direpresentasikan oleh 5 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan memiliki pengetahuan umum tentang pelaksanaan pekerjaan, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. *Freight Express Medan* memiliki pengetahuan umum tentang pelaksanaan pekerjaan cukup baik.
2. Untuk item karyawan memiliki kemampuan dalam menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang karyawan, sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.85. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express Medan* memiliki kemampuan dalam menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang karyawan sudah cukup baik.
3. Untuk item karyawan mempunyai kemampuan memahami tugas pada bidang pekerjaan karyawan secara detail, sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express Medan* mempunyai kemampuan memahami tugas pada bidang pekerjaan karyawan secara detail sudah cukup baik.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatihan (X3.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapatkan pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kemampuan saya dalam penyelesaian pekerjaan		Saya sering mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan bidang saya bekerja		Saya tidak pernah memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang terkait dengan bidang pekerjaan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	7.5	5	12.5	-	-
Netral	16	40.0	6	15.0	2	5.0
Setuju	19	47.5	25	62.5	34	85.0
Sangat Setuju	2	5.0	4	10.0	4	10.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.5000		3.7000		4.0500	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator pelatihan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mendapatkan pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mendapatkan pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan sudah cukup baik.
2. Untuk item karyawan sering mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan bidang karyawan bekerja, sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan sering mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan bidang karyawan bekerja sudah cukup baik.

3. Untuk item karyawan tidak pernah memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang terkait dengan bidang pekerjaan karyawan, sebanyak 34 responden (85%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan tidak pernah memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang terkait dengan bidang pekerjaan karyawan sudah baik.

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman (X3.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya memiliki pengalaman kerja yang dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik		Saya memiliki pengalaman kerja yang dapat membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien		Saya mampu memahami prosedur kerja yang berlaku karena pengalaman yang saya miliki	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	35.0	15	37.5	7	17.5
Netral	6	15.0	3	7.5	5	12.5
Setuju	18	45.0	16	40.0	27	67.5
Sangat Setuju	2	5.0	6	15.0	1	2.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.2000		3.3250		3.5500	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator pengalaman direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan memiliki pengalaman kerja yang dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan memiliki pengalaman kerja yang dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik sudah cukup baik.
2. Untuk item karyawan memiliki pengalaman kerja yang dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien, sebanyak 16

responden (40%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan memiliki pengalaman kerja yang dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien sudah baik.

- Untuk item karyawan mampu memahami prosedur kerja yang berlaku karena pengalaman yang karyawan miliki, sebanyak 27 responden (67,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mampu memahami prosedur kerja yang berlaku karena pengalaman yang karyawan miliki sudah cukup baik.

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya memiliki keterampilan kerja yang masih di bawah dibandingkan dengan karyawan lain		Saya merasa peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan		Saya menerima pembekalan pengetahuan dan keterampilan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	2	5.0	7	17.5	4	10.0
Setuju	34	85.0	30	75.0	33	82.5
Sangat Setuju	4	10.0	3	7.5	3	7.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	4.0500		3.9000		3.9750	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator keterampilan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item karyawan memiliki keterampilan kerja yang masih di bawah dibandingkan dengan karyawan lain, sebanyak 34 responden (85%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan

bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan memiliki keterampilan kerja yang masih di bawah dibandingkan dengan karyawan lain sudah baik.

2. Untuk item karyawan merasa peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan, sebanyak 30 responden (75%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan merasa peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan sudah cukup baik.
3. Untuk item karyawan menerima pembekalan pengetahuan dan keterampilan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 33 responden (82,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan menerima pembekalan pengetahuan dan keterampilan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan sudah cukup baik.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesanggupan Kerja (X_{3.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu bekerja sama secara bersama-sama dengan rekan kerja lain dalam upaya penyelesaian pekerjaan		Saya mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan		Saya mampu bersosialisasi dengan baikdenga atasan maupun rekan kerja di lingkungan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	5.0	4	10.0
Netral	9	22.5	6	15.0	8	20.0
Setuju	25	62.5	22	55.0	26	65.0
Sangat Setuju	6	15.0	10	25.0	2	5.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.9250		4.0000		3.6500	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 indikator kesanggupan kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mampu bekerja sama secara bersama-sama dengan rekan kerja lain dalam upaya penyelesaian pekerjaan, sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mampu bekerja sama secara bersama-sama dengan rekan kerja lain dalam upaya penyelesaian pekerjaan sudah cukup baik.
2. Untuk item karyawan mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan, sebanyak 22 responden (55%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan sudah baik.
3. Untuk item karyawan mampu bersosialisasi dengan baik dengan atasan maupun rekan kerja di lingkungan perusahaan, sebanyak 26 responden (65%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,65. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mampu bersosialisasi dengan baik dengan atasan maupun rekan kerja di lingkungan perusahaan sudah cukup baik.

d. Variabel Y (Kinerja)

Variabel kinerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2), ketepatan waktu (Y.3), efektivitas (Y.4) dan kemandirian (Y.5). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.19 s/d Tabel 4.23.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan cepat		Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti		Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2.5	2	5.0	-	-
Netral	5	12.5	6	15.0	7	17.5
Setuju	25	62.5	22	55.0	30	75.0
Sangat Setuju	9	22.5	10	25.0	3	7.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	4.0500		4.0000		3.9000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 indikator kualitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan cepat, sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan cepat sudah baik.
2. Untuk item karyawan mengerjakan pekerjaan karyawan dengan teliti, sebanyak 22 responden (55%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mengerjakan pekerjaan karyawan dengan teliti sudah baik.
3. Untuk item karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 30 responden (75%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sudah cukup baik.

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan		Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan		Saya kurang mampu mencapai target yang ditetapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	12.5	4	10.0	3	7.5
Netral	8	20.0	8	20.0	10	25.0
Setuju	24	60.0	26	65.0	23	57.5
Sangat Setuju	3	7.5	2	5.0	4	10.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.6250		3.6500		3.7000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 indikator kuantitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan, sebanyak 24 responden (60%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan sudah cukup baik.
2. Untuk item karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan, sebanyak 26 responden (65%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,65. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan sudah cukup baik.
3. Untuk item karyawan kurang mampu mencapai target yang ditetapkan, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mampu mencapai target yang ditetapkan sudah cukup baik.

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda		Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan		Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2.5
Netral	13	32.5	8	20.0	9	22.5
Setuju	18	45.0	15	37.5	30	75.0
Sangat Setuju	9	22.5	17	42.5	-	-
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.9000		4.2250		3.7250	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 indikator ketepatan waktu direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,9. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda sudah cukup baik.
2. Untuk item karyawan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan sudah baik.
3. Untuk item karyawan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan, sebanyak 30 responden (75%) menyatakan setuju, dengan nilai

rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan sudah cukup baik.

Tabel 4.22
Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan		Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan seluruh tugas yang dibebankan kepada saya		Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	15.0	7	17.5	-	-
Netral	4	10.0	5	12.5	6	15.0
Setuju	29	72.5	27	67.5	16	40.0
Sangat Setuju	1	2.5	1	2.5	18	45.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.6250		3.5500		4.3000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 indikator efektivitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan, sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan sudah cukup baik.
2. Untuk item karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan, sebanyak 27 responden (67,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mampu

menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan sudah cukup baik.

- Untuk item karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,3. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sudah baik.

Tabel 4.23
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian (Y.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada saya		Saya memiliki kreatifitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan		Saya memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2.5	1	2.5	1	2.5
Netral	5	12.5	7	17.5	6	15.0
Setuju	21	52.5	18	45.0	17	42.5
Sangat Setuju	13	32.5	14	35.0	16	40.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	4.1500		4.1250		4.2000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 indikator kemandirian direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item karyawan dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada karyawan, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express* Medan dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada karyawan sudah baik.
- Untuk item karyawan memiliki kreatifitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan setuju, dengan nilai

rata-rata 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express Medan* memiliki kreatifitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik.

3. Untuk item karyawan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. *Freight Express Medan* memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan sudah baik.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.24
Uji Validitas (X_1) Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	56.9000	46.349	.438	.897
Pernyataan X1.2	57.1000	45.067	.526	.895
Pernyataan X1.3	57.0250	46.999	.305	.903
Pernyataan X1.4	57.2500	46.962	.501	.896
Pernyataan X1.5	56.9500	45.023	.521	.895
Pernyataan X1.6	57.0500	46.100	.436	.898
Pernyataan X1.7	56.6750	42.122	.857	.882
Pernyataan X1.8	56.8250	44.404	.586	.892
Pernyataan X1.9	56.8750	42.779	.718	.887
Pernyataan X1.10	56.9250	46.225	.343	.902
Pernyataan X1.11	56.7750	41.974	.829	.882
Pernyataan X1.12	56.8000	42.472	.748	.886
Pernyataan X1.13	56.9250	46.225	.343	.902
Pernyataan X1.14	56.7750	41.974	.829	.882
Pernyataan X1.15	56.8000	42.472	.748	.886

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS versi 22 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai

korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.25
Uji Validitas (X₂) Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	31.8750	9.907	.769	.819
Pernyataan X2.2	31.8750	9.292	.699	.823
Pernyataan X2.3	31.7750	10.333	.394	.861
Pernyataan X2.4	31.8750	9.907	.769	.819
Pernyataan X2.5	31.8750	10.574	.491	.845
Pernyataan X2.6	31.8500	10.490	.698	.829
Pernyataan X2.7	31.8250	10.712	.500	.844
Pernyataan X2.8	31.7750	10.230	.653	.830
Pernyataan X2.9	31.6750	10.738	.370	.859

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS versi 22 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26
Uji Validitas (X₃) Kemampuan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	52.6000	33.836	.592	.850
Pernyataan X3.2	52.4750	37.897	.473	.857
Pernyataan X3.3	52.4000	36.605	.621	.850
Pernyataan X3.4	52.8250	37.635	.394	.860
Pernyataan X3.5	52.6250	34.856	.626	.848
Pernyataan X3.6	52.2750	37.794	.766	.851
Pernyataan X3.7	53.1250	36.625	.333	.868
Pernyataan X3.8	53.0000	33.282	.534	.857
Pernyataan X3.9	52.7750	36.384	.464	.857
Pernyataan X3.10	52.2750	37.794	.766	.851
Pernyataan X3.11	52.4250	37.584	.621	.852
Pernyataan X3.12	52.3500	38.336	.591	.855
Pernyataan X3.13	52.4000	36.605	.621	.850
Pernyataan X3.14	52.3250	36.789	.442	.858
Pernyataan X3.15	52.6750	36.994	.455	.857

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS versi 22 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 14 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	54.6750	42.789	.432	.886
Pernyataan Y.2	54.7250	41.743	.465	.885
Pernyataan Y.3	54.8250	42.404	.685	.878
Pernyataan Y.4	55.1000	39.990	.631	.877
Pernyataan Y.5	55.0750	42.276	.445	.885
Pernyataan Y.6	55.0250	42.435	.412	.887
Pernyataan Y.7	54.8250	41.635	.509	.883
Pernyataan Y.8	54.5000	40.359	.628	.877
Pernyataan Y.9	55.0000	42.667	.629	.880
Pernyataan Y.10	55.1000	41.374	.512	.883
Pernyataan Y.11	55.1750	41.481	.470	.885
Pernyataan Y.12	54.4250	40.507	.657	.876
Pernyataan Y.13	54.5750	40.610	.632	.877
Pernyataan Y.14	54.6000	39.785	.668	.876
Pernyataan Y.15	54.5250	39.999	.645	.877

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS versi 22 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.28
Uji Reliabilitas (X₁) Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari Tabel 4.28 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,899 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas (X₂) Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari Tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,852 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas (X₃) Kemampuan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari Tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,863 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel kemampuan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

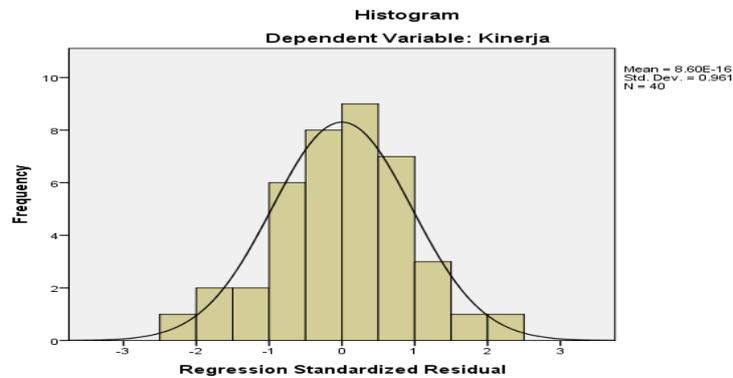
Dari Tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,888 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

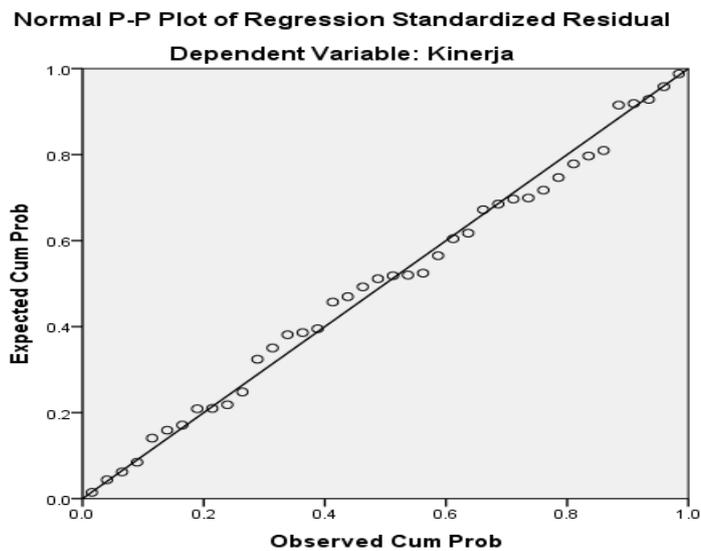
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig* (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.32
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.92443946
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.055
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.33
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Sd Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.688	8.691		-.079	.937					
Kompensasi	.679	.124	.705	5.470	.000	.786	.674	.521	.547	1.827
Motivasi	.098	.243	.051	.402	.690	.507	.067	.038	.570	1.753
Kemampuan Kerja	.258	.105	.242	2.456	.019	.384	.379	.234	.935	1.070

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

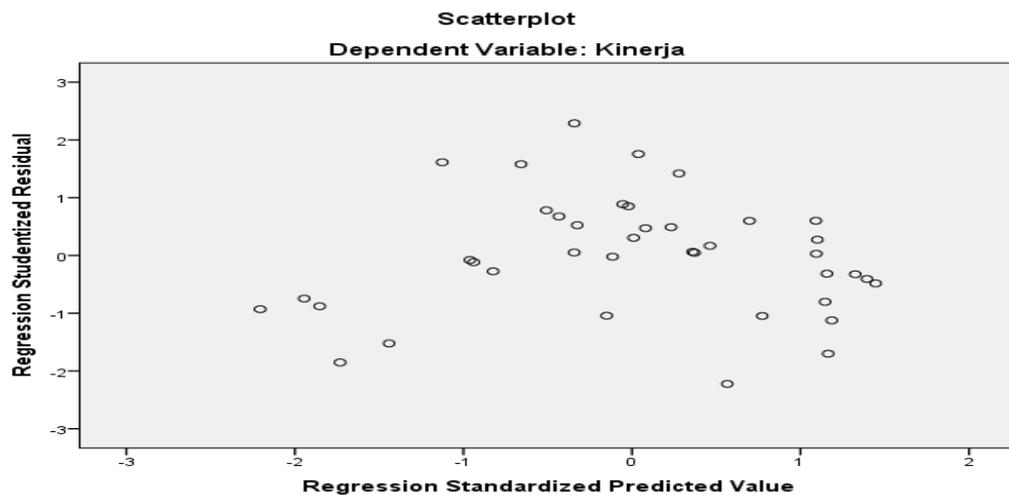
Berdasarkan Tabel 4.33 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kompensasi $1,827 < 10$,

motivasi $1,753 < 10$ dan kemampuan kerja $1,070 < 10$, serta nilai *Tolerance* kompensasi $0,547 > 0,10$, motivasi $0,570 > 0,10$ dan kemampuan kerja $0,935 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.34
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Sd Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.688	8.691		-.079	.937					
Kompensasi	.679	.124	.705	5.470	.000	.786	.674	.521	.547	1.827
Motivasi	.098	.243	.051	.402	.690	.507	.067	.038	.570	1.753
Kemampuan Kerja	.258	.105	.242	2.456	.019	.384	.379	.234	.935	1.070

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.34 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -0,688 + 0,679 X_1 + 0,098 X_2 + 0,258 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar -0,688.
- Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,679.
- Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,098 .

- d. Jika terjadi peningkatan kemampuan kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,258.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.35
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1235.327	3	411.776	24.680	.000 ^b
	Residual	600.648	36	16.685		
	Total	1835.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 24,680 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi, motivasi dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.40
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Sd Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.688	8.691		-.079	.937					
Kompensasi	.679	.124	.705	5.470	.000	.786	.674	.521	.547	1.827
Motivasi	.098	.243	.051	.402	.690	.507	.067	.038	.570	1.753
Kemampuan Kerja	.258	.105	.242	2.456	.019	.384	.379	.234	.935	1.070

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

- 1) Berdasarkan kompensasi terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,470 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,028 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,470 > t_{tabel} 2,028$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,402 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,028 dan signifikan sebesar 0,690, sehingga $t_{hitung} 0,402 < t_{tabel} 2,028$ dan signifikan $0,690 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

3) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,456 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,028 dan signifikan sebesar 0,019, sehingga $t_{hitung} 2,456 > t_{tabel} 2,028$ dan signifikan $0,019 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.41
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.820 ^a	.673	.646	4.08469	.673	24.680	3	36	.000	2.443

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji determinasi dengan menggunakan *R Square* 0,646 atau 64,6% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 64,6%. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien $D = R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasinya sebesar 64,6%. Artinya variasi dari kinerja mampu dijelaskan sebesar 64,6% oleh kompensasi, motivasi dan kemampuan kerja, sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.
2. Nilai R sebesar 0,673 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara kompensasi, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja.

Tabel 4.42 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi

No	Rata-Rata Keterangan	
1	0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
2	0,2 – 0,39	Tidak Erat
3	0,4 – 0,59	Cukup Erat
4	0,6 – 0,79	Erat
5	0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: (Sugiono, 2016:287)

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi di PT. *Freight Express* Medan, berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,028 dengan sig. 0,00. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi yang dilakukan oleh PT. *Freight Express* Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja PT. *Freight Express* Medan secara bersamaan sebesar 0,679 satuan. Dengan kata lain ketika kompensasi di PT. *Freight Express* Medan yang terdiri dari gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas maka kinerja PT. *Freight Express* Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Komara *et al* (2014), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Freight Express* Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada

poin 1 yaitu karyawan kurang merasakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji atau upah yang diberikan telah terjawab.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi di PT. *Freight Express* Medan, tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,402 dengan sig. 0,690. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja di PT. *Freight Express* Medan, hal ini bisa dilihat dari kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan secara bersamaan sebesar 0,098 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di PT. *Freight Express* Medan yang terdiri dari *Need For Achievement*, *Need for Affiliation* dan *Need for Power* maka kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan menurun. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Mundakir *et al* (2018), menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. *Freight Express* Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 2 yaitu karyawan kurang merasakan motivasi yang mampu untuk meningkatkan kinerja mereka telah terjawab.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja di PT. *Freight Express* Medan, berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,456 dengan sig. 0,019. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kemampuan kerja yang dilakukan oleh PT. *Freight Express* Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan secara bersamaan sebesar 0,258 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja di PT. *Freight Express* Medan yang terdiri dari pengetahuan, pelatihan, pengalaman keterampilan, dan kesanggupan kerja maka kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Arini *et al* (2015), menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 3 yaitu karyawan membutuhkan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaannya telah terjawab.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kemampuan kerja di PT. *Freight Express* Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 24,680 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada peningkatan kompensasi dan kemampuan kerja yang dilakukan oleh PT. *Freight Express* Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika kompensasi yang terdiri dari gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kemampuan kerja yang terdiri dari pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan dan kesanggupan kerja bertambah maka kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Freight Express* Medan telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 - 4 yaitu karyawan kurang merasakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji atau upah yang diberikan, karyawan kurang merasakan motivasi yang mampu untuk meningkatkan kinerja mereka, karyawan membutuhkan pelatihan yang dapat

meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaannya, karyawan kurang terampil dan pengalaman dalam mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Hasil determinasi (R^2) dari angka *Adjusted R Square* 0,646 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 64,6% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, motivasi dan kemampuan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 64,6\% = 35,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja, dan lain-lain.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan.
4. Kompensasi dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Freight Express* Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan dalam memberikan insentif kepada pegawai yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan dalam memberikan upah kepada karyawan dengan layak agar bisa memenuhi kebutuhan hidup karyawan tersebut dengan solusi perusahaan dapat meninjau kembali program pemberian upah tambahan jika ada

2. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan dalam mendorong bawahan dan rekan kerja agar bekerja dengan baik dan disiplin, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisinya dengan solusi pimpinan harus lebih memotivasi karyawannya sehingga pegawai merasa diperhatikan sehingga lebih professional dalam melakukan pekerjaannya.
3. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang terkait dengan bidang pekerjaan karyawan, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik dengan solusi perusahaan bisa meningkatkan kemampuan kerja karyawannya melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang membutuhkan. Pelatihan ini digunakan agar karyawan bisa lebih tanggap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Selain itu karyawan juga bisa memperdalam kemampuannya agar karyawan bisa mengatasi hambatan yang terjadi saat bekerja.
4. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan pegawai yang kurang mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya, dan perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P & Judge, Timothy A. 2014. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Rusiadi, Nur Subiantoro, Hidayat. R. 2015. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Cetakan Kedua, Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-12. Salemba Empat.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Widodo, SE. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Jurnal:

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59

Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Astuti, Yuyun Fitri. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7. Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Azizah, Siti Nur dan Anggraeni, Blandina Kriswi. 2017. *Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.5. No.1. p.1-15.

Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.

Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.

Gunawan. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Tekanan Pekerjaan dan Kejelasan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas*. *Kindai*. Vol. 13. No.3. p. 251-267.

Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.

- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Komara, Anton Tirta *et al.* 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 8. No. 2.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mundakir dan Zainuri. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Bussiness Management Analysis Journal (BMAJ)*. Vol.1. No.1.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. *Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2*. STIE Perbanas. Surabaya.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Oktavia, Fenny Dwi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Skripsi. Universitas Bengkulu.
- Pangesti, Risdha. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Iklim Organisasi dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banjarnegara*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Raharjo, Paramita dan Warso. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)*. *Journal of Management*. Vol. 2. No. 2
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.

- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan. JUMANT, 8(2), 87-96.*
- Tahir, M. 2018. *Pengaruh Tekanan Kerja(Stress) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Pandawa Medan. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis. Vol. 3. No. 1.*
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.*