

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
TENAGA HARIAN LEPAS DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN KABUPATEN SIDOARJO  
(DI BIDANG PASAR RAKYAT)**



Oleh :

**Mochamad Alifiansyah**

**NBI : 1211600297**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

**2020**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
TENAGA HARIAN LEPAS DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN KABUPATEN SIDOARJO  
(DI BIDANG PASAR RAKYAT)**

**SKRIPSI**

Di ajukan untuk memenuhi persyaratan guna Mendapatkan  
gelar sarjana ekonomi Program studi manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Oleh:**

**Mochamad Alifiansyah**

**NBI:1211600297**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2020**

## LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**Nama** : Mochamad Alifiansyah

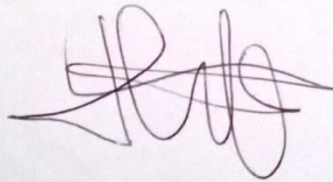
**NBI** : 1211600297

**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

**Judul Skripsi** :

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
TENAGA HARIAN LEPAS DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN KABUPATEN SIDOARJO (DI BIDANG PASAR  
RAKYAT)

Surabaya, 09 Juli 2020  
Mengetahui / Menyetujui  
Pembimbing



Dr. M Sihab Ridwan, M. Ec

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal 09 Juli 2020

### TIM PENGUJI :

- |                                  |          |  |
|----------------------------------|----------|--|
| 1. Dr. M Sihab Ridwan, M. Ec     | -Ketua   |  |
| 2. Dra. I. A Sri Brahmayanti, MM | -Anggota |  |
| 3. Estik Hari Prastiwi, SE, MM   | -Anggota |  |

Mengesahkan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya  
Dekan,



Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.

## SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap (KTP) : MOCHAMAD ALIFIANSYAH
2. NBI : 1211600297
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK : 3515060402980001
6. Alamat Rumah : Ds. Ganggang panjang Rt. 09 Rw .03  
Kec. Tanggulangin Kab. Sidoarjo

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

### **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN SIDOARJO (DI BIDANG PASAR RAKYAT)**

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis orang lain baik berupa artikel Skripsi, Tesis, maupun Disertasi.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiritanpa ada sangkut pautnya dengan dosen pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 09 Juli 2020

Yang Membuat





UNIVERSITAS  
17 AGUSTUS 1945  
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN

Jl. Semolowaru 45 Surabaya  
Tlp. 081 593 1800 (ex.311)  
Email: perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mochamad Alifiansyah  
NBI : 1211600297  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
TENAGA HARIAN LEPAS DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN KABUPATEN SIDOARJO  
(DI BIDANG PASAR RAKYAT)**

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal :

Yang Menyatakan,



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu saya dan membimbing saya dalam menempuh Pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada:

1. Dr. Sihab R. Ph D. selaku pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Dr.Mulyanto Nugroho, MM.M., CMA., CPAI. Selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr.Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.

5. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini.
6. Orang Tua tercinta Bapak Nur Wakhid dan Ibu Restuti Handayani yang selalu mendoa'kan, memberikan dukungan, motivasi, dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat dan teman-teman mahasiswa Prodi Manajemen yang senantiasa memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Selaku Kepala Bidang Pasar Rakyat (Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab.Sidoarjo) Nawari SH, S.Sos,MM. yang telah memberikan waktunya untuk mengajarkan banyak sedikitnya wawasan serta mengatur tenaga harian lepasnya untuk mengisi kuesioner yang telah disebar.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak cacat cela dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto saya adalah "*Wong sinau ora mung cukup pinter wae, Nanging kudu iso ngerti lan cerdas*". Tujuan orang belajar pintar saja tidaklah cukup akan tetapi orang belajar haruslah mengerti dan cerdas. Sebab saat ini banyak orang yang hanya mengandalkan kepintarannya saja tanpa mengerti akan yang lainnya.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, 18 Juni 2020

Penulis

(Mochamad Alifiansyah)



## RINGKASAN

### PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN SIDOARJO (BIDANG PASAR RAKYAT)

Masalah dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo (Di Bidang Pasar Rakyat). Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa kuesioner terhadap 63 orang responden yang diambil sesuai dengan kebutuhan penulis. Analisis ini merupakan analisis regresi linier berganda, dengan uji validitas, uji reabilitaas, uji asumsi klasik dan determinasi menggunakan aplikasi komputer program SPSS 16.0

Dari hasil uji parsial (uji t) dapat diketahui dari Variabel Motivasi (X1) menunjukkan nilai sig 0,004. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel X1 mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 3.003 dengan  $t_{tabel}$  1.669. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui dari Variabel Kompensasi (X2) menunjukkan nilai sig 0,003. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel X2 mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,484 dengan  $t_{tabel}$  1,669. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa Variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji simultan (uji f) nilai f hitung sebesar 7,920 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima . hal ini berarti bahwa semua variabel bebas bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo (Dibidang Pasar Rakyat), karena besarnya nilai signifikansi variabel bebas sebesar  $0,004 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga harian lepas pada Disperidag Kab. Sidoarjo”, dinyatakan terbukti. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo (Dibidang Pasar Rakyat), karena besarnya nilai signifikansi variabel bebas sebesar  $0,003 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga harian lepas pada Disperidag Kab. Sidoarjo”, dinyatakan terbukti. Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo (Dibidang Pasar Rakyat), karena dari hasil output Uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai f hitung 7,920 dengan tingkat signifikansi 0,001 kurang dari 0,05 Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan tenaga harian lepas pada Disperidag Kab. Sidoarjo” dinyatakan terbukti. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,209 artinya variabel motivasi ( $X_1$ ), dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 20,9 %, sedangkan sisanya 79,1 % dijelaskan oleh variabilitas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Motivasi , Kompensasi dan Kinerja

**SUMMARY**

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION TOWARDS  
DEPARTMENT PERFORMANCE OF INDUSTRIAL AND TRADING OF  
SIDOARJO DISTRICT (PEOPLE'S MARKET PERFORMANCE)**

*The problem in this research is motivation and compensation. This study aims to determine whether Motivation and Compensation affect the Daily Workforce Performance of the Department of Industry and Trade of Sidoarjo Regency (in the Field of People's Market). In this study the data were collected with aids in the form of a questionnaire against 63 respondents taken according to the needs of the author. This analysis is a multiple linear regression analysis, with validity, reliability, classic assumption test and determination using SPSS 16.0 computer application.*

*From the partial test results (t test) it can be seen from the Motivation Variable (X1) showing a sig value of 0.004. The sig value is smaller than the probability value of 0.05 or the value of  $0.004 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Variable X1 has 3,003 with 1,669. So it can be concluded that the Motivation Variable (X1) has a significant effect on employee performance. Can be seen from the Compensation Variable (X2) shows the value of sig 0.003. The sig value is smaller than the probability value of 0.05 or the value of  $0.003 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Variable X2 has 2,484 with 1,669. So it can be concluded that the compensation variable (X2) has a significant effect on employee performance. From the results of the simultaneous test (f test) the calculated f value was 7.920 with a significant level of  $0.001 < 0.05$ . Thus  $H_0$ 's decision was rejected and  $H_a$  was accepted. this means that all independent variables together are able to significantly influence the dependent variable.*

*The conclusion of this study is that Motivation has a significant effect on the performance of the Daily Workers of the Department of Industry and Trade of Sidoarjo Regency (in the Field of People's Market), because of the significant value*

*of the independent variable of  $0.004 < 0.05$ . These results indicate that the hypothesis which reads "Work Motivation has a significant effect on the performance of employees of daily freelance workers at the Disperidag District Sidoarjo ", was proven proven. Compensation has a significant effect on the performance of Sidoarjo Regency Industry and Trade Department of Industry and Trade Daily Personnel (Field Market People), because of the significant value of the independent variable of  $0.003 < 0.05$ . These results indicate that the hypothesis that reads "Compensation has a significant effect on the performance of freelance employees at the Disperidag District. Sidoarjo ", was proven proven. Work Motivation and Compensation have a significant effect on the performance of the Daily Workers of the Department of Industry and Trade of Sidoarjo Regency (in the Field of People's Market), because the results of the  $f$  (simultaneous) test output show that the  $f$  value of 7.920 with a significance level of 0.001 is less than 0.05. These results indicate that the hypothesis that reads "Motivation and Compensation significantly influence the performance of freelance employees at the Disperidag District. Sidoarjo "was proven proven. The coefficient of determination is used to find out how much the variability of the independent variables in explaining the dependent variable shown by the value of R square ( $R^2$ ) that is equal to 0.209 means that the motivation variable ( $X_1$ ), and the compensation variable ( $X_2$ ) is able to explain that the effect on the dependent variable is employee performance ( $Y$ ) by 20.9%, while the remaining 79.1% is explained by other variability not examined in this study.*

*Keywords: Motivation, Compensation and Performance*

**ABSTRAK**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
TENAGA HARIAN LEPAS DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN KABUPATEN SIDOARJO (BIDANG PASAR RAKYAT)**

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo memiliki beberapa bidang salah satunya adalah Bidang Pasar Rakyat yang mempunyai Tenaga Harian Lepas (THL) sebagai pegawai/petugas dilapangan, bahwa peranan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling berharga. Masalah dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo (Di Bidang Pasar Rakyat).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan rumus slovin. Populasi adalah 173 orang Tenaga Harian Lepas dan data yang valid untuk dijadikan sampel sebanyak 63 Orang Tenaga Harian Lepas. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 16. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini didapat bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (3) Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas. Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo khususnya di Bidang Pasar Rakyat sebaiknya memberikan peningkatan Motivasi dan Kompensasi, karna dapat dipastikan peningkatan Motivasi dan Kompensasi akan berdampak positif terhadap kenaikan Kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo khususnya di Bidang Pasar Rakyat.

**Kata Kunci :** Motivasi , Kompensasi dan Kinerja

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
TENAGA HARIAN LEPAS DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN KABUPATEN SIDOARJO (DI BIDANG PASAR  
RAKYAT)**

***ABSTRACT***

*The Department of Industry and Trade of Sidoarjo Regency has several fields, one of which is the People's Market Sector, which has a freelance Daily Employee (THL) as an employee / officer in the field, that the role of human resources is the most valuable resource. The problem in this research is motivation and compensation. This study aims to determine whether Motivation and Compensation affect the Daily Workforce Performance of the Department of Industry and Trade of Sidoarjo Regency (in the Field of People's Market).*

*The research method used is a quantitative method, with sampling techniques based on the Slovin formula. The population is 173 Freelance Daily Workers and valid data for a sample of 63 Freelance Daily Workers. Data analysis techniques using the SPSS version 16 program. Based on the results of the analysis of this study it was found that (1) Motivation has a positive effect on the Performance of Daily Freelancers (2) Compensation has a positive effect on the Performance of Daily Freelancers (3) Motivation and Compensation simultaneously has a positive effect on performance Freelance. Based on the results of this study, the Department of Industry and Trade of Sidoarjo Regency, especially in the Field of People's Markets should provide increased Motivation and Compensation, because it is certain that an increase in Motivation and Compensation will have a positive impact on increasing the Performance of Daily Employees of the Department of Industry and Trade of Sidoarjo Regency, especially in the Field of Public Markets .*

*Keywords: Motivation, Compensation and Performance*

## DAFTAR ISI

<b>COVER LUAR</b> .....	<b>i</b>
<b>COVER DALAM</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Motivasi.....	11

2.1.2.1	Pengertian Motivasi.....	12
2.1.2.2	Jenis-Jenis Motivasi.....	12
2.1.2.3	Faktor-Faktor Motivasi.....	14
2.1.2.4	Indikator Motivasi .....	14
2.1.3	Kompensasi .....	16
2.1.3.1	Pengertian Kompensasi .....	17
2.1.3.2	Tujuan Kompensasi .....	18
2.1.3.3	Faktor-Faktor Kompensasi .....	19
2.1.3.4	Indikator Kompensasi.....	21
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.2	Tujuan Dan Kegunaan Kinerja Karyawan <sup>22</sup>	
2.1.4.3	Jjenis-Jenis Penilaian Kinerja .....	23
2.1.4.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
2.1.4.5	Indikator Kinerja.....	25
2.2	Hubungan Antar Variabel .....	26
2.2.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.2.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.2.3	Pengaruh Motivasi Dan Kmpensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3	Penelitian Terdahulu .....	27
2.4	Kerangka Konseptual .....	32
2.5	Hipotesis .....	33
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1	Desan Penelitian1 .....	35
3.2	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	35
3.3	Jenis Dan Sumber Data .....	35
3.3.1	Jenis Data.....	35
3.3.2	Sumber Data .....	36
3.4	Populasi Dan Sampel Penelitian .....	36



3.4.1	Populasi .....	37
3.4.2	Sampel .....	37
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.6	Teknik Pengambilan Data .....	38
3.7	Definisi Variabel Dan Devinisi Operasional Variabel .....	39
3.8	Proses Pengolahan Data .....	39
3.9	Metode Analisis Data .....	40
3.9.1	Analisis Deskriptif .....	42
3.9.2	Analisis Statistik .....	43
3.10	Teknik Pengujian Hipotesis Dan Analisi Data .....	43
3.10.1	Pengujian Hipotesis .....	43
3.10.2	Analisis Data .....	45
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1	Gambaran Umum .....	46
4.1.1	Visi Dan Misi .....	51
4.1.2	Struktur Organisasi .....	52
4.1.3	Tugas Pokok .....	53
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian .....	55
4.2.1	Deskripsi Responden .....	55
4.2.2	Deskripsi Tanggapan Responden .....	57
4.3	Uji Instrumen .....	63
4.3.1	Uji Validitas .....	63
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	65
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	66
4.4.1	Uji Normalitas .....	66
4.4.2	Uji Multikolinearitas .....	67
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	67
4.4.4	Uji Regresi Linier Berganda .....	68
4.5	Pengujian Hipotesis .....	69

4.5.1	Uji T .....	71
4.5.2	Uji F.....	73
4.5.3	Koefisien Determinasi R2 .....	74
4.6	Pembahasan Hasil Temuan Penelitian .....	75
4.6.1	Motivasi.....	75
4.6.2	Kompensasi .....	76
4.7	Implikasi Penelitian.....	76
4.8	Keterbatasan Penelitian.....	76
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
5.1	Kesimpulan .....	77
5.2	Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>79</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4. Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 4.1.2 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4.1 Uji Heteroskedasitas.....	69

## DAFTAR TABEL

Tabel	4.3.Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel	3.7.Operasional Variabel.....	49
Tabel	4.1.Data Berdasarkan Umur Responden .....	67
Tabel	4.2.Jenis Kelamin .....	68
Tabel	4.3.Pendidikan Terakhir .....	69
Tabel	4.4.Distribusi Frekuensi Dan Tanggapan Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	71
Tabel	4.5.Distribusi Frekuensi Dan Tanggapan Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Kompensasi .....	73
Tabel	4.6.Distribusi Frekuensi Dan Tanggapan Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	75
Tabel	4.7.Uji Validitas .....	78
Tabel	4.8.Uji Reabilitas.....	80
Tabel	4.9.Uji Normalitas .....	81
Tabel	4.10.Uji Multikolinearitas .....	82
Tabel	4.11.Analisis Linear Berganda.....	84
Tabel	4.12.Uji T (Parsial).....	86
Tabel	4.13.Uji F (Simultan) .....	89
Tabel	4.14.Koefisien Determinasi.....	90

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.Kuesioner Penelitian .....	81
Lampiran 2.Penelitian Terdahulu .....	86
Lampiran 3.Tabulasi Data .....	91
Lampiran 4.Output Uji Validitas.....	99
Lampiran 5.Uji Reabilitas .....	130
Lampiran 6.Uji Asumsi Klasik.....	109
Lampiran 7.Output Pengujian Hipotesis .....	133
Lampiran 7.T Tabel.....	134
Lampiran 8.R Tabel .....	113
Lampiran 9.F Tabel.....	116
Lampiran 10.Surat Ijin Pra Penelitian .....	119
Lampiran 11.Surat Ijin Penelitian .....	146
Lampiran 12.Kartu Bimbingan Skripsi .....	147



