

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan PT. Thamrin Brothers didirikan pada tahun 1968 dan berpusat di Palembang, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang dealer otomotif. Thamrin Brothers merupakan main dealer untuk kendaraan roda dua bermerk YAMAHA. Perusahaan tidak hanya menjual unit kendaraan baru tapi juga kendaraan bekas pakai. Saat ini, jumlah keseluruhan karyawannya sekitar 2.000 orang.

Sebuah pekerjaan yang menekankan produktivitas karyawannya, motivasi kerja karyawan, PT. Thamrin Brothers adalah suatu variabel yang mempunyai peran sentral yang sangat vital. Dimana motivasi kerja karyawan PT. Thamrin Brothers akan berpengaruh pada produktivitas dan bahkan kinerja perusahaan.

Menurut Wilson Bangun (2012:231), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini lebih difokuskan pada karyawan bagian Penjualan "*Sales*", dimana pada bagian ini berkaitan dengan berjalannya kegiatan operasional perusahaan. Penilaian Kinerja yang dipakai PT. Thamrin Brothers yang pertama adalah menilai Kualitas, yaitu bagaimana cara karyawan memberikan pelayanan yang baik terhadap para konsumen dan juga mengerti mengenai produk yang mereka jual serta mengerti terhadap kebutuhan konsumen. Kedua, dengan menilai

Produktivitas yaitu dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu. Ketiga, dengan menilai Kehadiran dimana karyawan diminta untuk selalu hadir dan bekerja dengan semaksimal mungkin. Keempat, dengan menilai Kemandirian karyawan dimana tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, merupakan suatu tingkat dimana karyawan dituntut dapat melaksanakan tugas dengan sendirinya sehingga dapat bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang pada tahun 2015:

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Penjualan
PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang
Tahun 2015

No	Kriteria Penilaian	Sangat Rendah (E)	Rendah (D)	Cukup (C)	Tinggi (B)	Sangat Tinggi (A)	Total (orang)
1	Pemberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen	1	1	5	10	2	19
2	Pencapaian Target	3	8	5	2	1	19
3	Selalu hadir dan bekerja semaksimal mungkin	2	1	13	2	1	19
4	Mengetahui tentang informasi produk yang dijual dan bertanggung jawab	-	-	10	6	3	19

Sumber: PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang

Tabel 1.2
Skala Nilai yang Digunakan PT. Thamrin Brothers Palembang

Kategori	Skala Nilai
A	Sangat Tinggi
B	Tinggi
C	Cukup
D	Rendah
E	Sangat Rendah

Sumber: PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Thamrin Brothers Palembang yang diberikan pada seluruh karyawan pada tahun 2015 paling banyak diberi nilai C artinya cukup tetapi perusahaan harus memperbaiki dan meningkatkan motivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi.

Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan bagian penjualan tahun 2015 PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center:

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Thamrin Brothers
Cabang Yamaha Center Palembang
Tahun 2015

No	Kriteria Penilaian	Sangat Rendah (E)	Rendah (D)	Cukup (C)	Tinggi (B)	Sangat Tinggi (A)	Total (orang)
1	<i>Sales Trainee</i>	-	-	1	2	6	9
2	<i>Sales Silver</i>	-	1	3	1	-	5
3	<i>Sales Gold</i>	-	2	1	-	-	3
4	<i>Sales Platinum</i>	-	1	1	-	-	2
Total							19

Sumber: PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang

Dari tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja yang diberikan dengan nilai yang sangat tinggi dengan kategori A yaitu pada sales *Trainee* karena motivasi kerja sales saat itu sedang tinggi karena masih baru dan bersemangat

dalam penjualan unit sepeda motor, kemudian pada sales Silver penilaian yang diberikan dalam kategori cukup ada 3 orang, 1 orang dengan kategori rendah dan 1 lagi dengan kategori tinggi. Pada sales *Gold* dari 3 orang karyawan hanya 1 orang mendapatkan kategori cukup sisanya mendapat nilai dengan kategori rendah, hal ini berarti terjadi penurunan dalam hal penilaian yang diberikan kepada sales *Gold*. Terakhir sales *Platinum*, dari 2 orang karyawan yang diberikan penilaian masing2 antara mereka mendapat kategori nilai rendah dan cukup.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan PT. Thamrin Brothers terhadap karyawan Penjualan yang pertama yaitu dengan memberikan Gaji Pokok sesuai dengan kebijakan perusahaan yaitu menurut masing-masing Grade, semakin tinggi grade seorang sales maka semakin besar juga gaji yang diterima. Kedua dengan memberikan insentif jika karyawan dapat menjual beberapa unit kendaraan. Ketiga, memberikan Tunjangan kepada karyawan nya seperti Tunjangan Penjualan yaitu tunjangan jabatan, rawat motor, dan tunjangan pulsa. Lalu Tunjangan Operasional yaitu memberikan uang makan dan uang transport. Serta Tunjangan Kesehatan yaitu memberikan asuransi kecelakaan kerja, BPJS. Keempat, memberikan Fasilitas dengan menyediakan tempat untuk pameran, mobil untuk kanvasing serta menyediakan tempat parkir khusus kepada karyawan.

Berikut ini data kompensasi yang diberikan PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang kepada karyawan bagian penjualan:

Tabel 1.4
Kompensasi Karyawan bagian Penjualan PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang

<i>Grade</i>	Gaji Pokok	Insentif			Tunjangan	Fasilitas
		Motor Matik/Unit	Motor Bebek/Unit	Motor Sport/Unit		
<i>Trainee</i>	Rp.500.000	Rp.200.000	Rp.175.000	Rp.300.000	Tunjangan Operasional	Menyediakan tempat untuk pameran Mobil Kanvasing
<i>Silver</i>	Rp.1.625.000	Rp.225.000	Rp.200.000	Rp.325.000	Tunjangan Operasional Penjualan dan Kesehatan	Menyediakan tempat untuk pameran Mobil Kanvasing
<i>Gold</i>	Rp.1.850.000	Rp.250.000	Rp.225.000	Rp.350.000	Tunjangan Operasional Penjualan dan Kesehatan	Menyediakan tempat untuk pameran Mobil Kanvasing
<i>Platinum</i>	Rp.2.050.000	Rp.275.000	Rp.250.000	Rp.375.000	Tunjangan Operasional Penjualan dan Kesehatan	Menyediakan tempat untuk pameran Mobil Kanvasing

Sumber: PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat PT.Thamrin Brothers memberikan kompensasi yang berbeda-beda setiap tingkatan atau *grade* nya kepada karyawan. Hal ini dilakukan sesuai dengan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi *grade* sales tersebut maka semakin besar pula gaji pokok yang diberikan. Jika seorang karyawan ingin menaikkan *grade* nya maka karyawan harus mencapai target yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Bagi sales *Trainee, Silver, Gold dan Platinum*. Mereka terkadang

merasa terbebani dengan target yang diberikan kepada mereka. Jika dalam beberapa bulan mereka tidak dapat menjual sesuai dengan target yang diberikan maka *grade* mereka pun dapat turun atau bahkan di berhentikan dari perusahaan. Ini jugalah yang menyebabkan tingginya tingkat perputaran karyawan bagian penjualan sepeda motor merek Yamaha yang ada pada PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang, karena banyak dari para sales tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.

Mathis & Jackson (2006) dikutip dari Wilson Bangun (2012:312), Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Dalam pemberian Motivasi, PT. Thamrin Brothers memberikan kebutuhan Fisiologis, Sosial dan Penghargaan. Kebutuhan fisiologis sendiri merupakan kebutuhan fisik yang dibutuhkan karyawan seperti pakaian, makanan, dan sebagainya. Kemudian Sosial, dimana manajer penjualan selalu memperhatikan para karyawannya dengan menerima setiap masukan yang diberikan karyawan. Selain itu, untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja perusahaan selalu memberikan penghargaan berupa bonus dan *reward* seperti tiket liburan, uang tunai, dan hadiah menarik lainnya atas kontribusi yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan.

Kondisi motivasi karyawan bagian penjualan PT. Thamrin Brothers saat ini sedang rendah atau turun. Hal ini disebabkan oleh situasi dan kondisi pekerjaan yang mengharuskan atau memberi target kepada karyawan untuk menjual beberapa unit motor sesuai waktu yang diberikan. Banyak dari karyawan PT.

Thamrin Brothers tidak dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat *grade* mereka turun yang mengakibatkan kompensasi yang didapat juga ikut menurun sehingga mereka kehilangan motivasi untuk bekerja. Kondisi ini juga dapat dilihat dari banyak nya karyawan yang keluar masuk dari perusahaan.

Tabel 1.5 merupakan data karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang untuk tahun 2013-2015 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Jumlah Karyawan Bagian Penjualan PT. Thamrin Brothers Cabang
Yamaha Center Palembang
Tahun 2013-2015

No	Grade	Jumlah Karyawan		
		2013	2014	2015
1	<i>Trainee</i>	10	10	9
2	<i>Silver</i>	7	5	5
3	<i>Gold</i>	6	4	3
4	<i>Platinum</i>	3	3	2
	Jumlah	26	22	19

Sumber: PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang mengalami penurunan setiap tahun nya dari tahun 2013 sampai 2015. Pada tahun 2013 jumlah karyawan PT. Thamrin Brothers sebanyak 26 orang. Pada tahun 2014 jumlah karyawannya 22 orang dimana sales *Silver* dan *Gold* berkurang 2 orang sedangkan sales *Trainee* dan *Platinum* tidak ada perubahan. Dan pada tahun 2015 jumlah karyawan nya hanya 19 orang dimana sales *Trainee*, *Gold*, dan *Platinum* berkurang 1 orang sedangkan sales *Silver* tidak ada perubahan.

Penyebab berkurangnya jumlah karyawan karena karyawan merasa terbebani dengan target yang diberikan oleh perusahaan sedangkan penjualan mereka juga menurun setiap tahunnya sehingga sulit bagi karyawan untuk mempertahankan *Grade* nya. Kondisi ini mengakibatkan motivasi karyawan dalam bekerja juga ikut menurun karena kompensasi yang mereka dapatkan akan menurun sesuai dengan tingkat *grade* mereka.

Berikut ini dapat kita lihat data 3 tahun terakhir yang dimulai dari tahun 2013-2015 menunjukkan tingkat *turnover* karyawan bagian penjualan yang terjadi pada PT. Thamrin Brothers Palembang dengan rumus persentasi *turnover* menurut Panggabean (2004:20) yang digunakan dalam penelitian ini:

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Jumlah karyawan masuk} + \text{Jumlah Karyawan Keluar}}{\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{Jumlah karyawan akhir tahun}} \times 100\%$$

Tabel 1.6
Jumlah Perputaran Karyawan Penjualan PT. Thamrin Brothers Cabang
Yamaha Center Palembang
Tahun 2013-2015

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan yang masuk	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Presentase tingkat turnover
2013	31	10	8	26	31,57%
2014	26	13	17	22	62,50%
2015	22	16	15	19	75,60%
Rata-rata					56,89%

Sumber: PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang

Pada tabel 1.6 dapat dilihat bahwa perputaran karyawan bagian penjualan sepeda motor merek Yamaha pada PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang dalam tiap tahunnya mengalami fluktuasi. Dari tabel dapat juga dilihat

banyaknya karyawan bagian penjualan yang keluar masuk perusahaan. Pada tahun 2013 merupakan tahun dimana jumlah karyawan yang keluar masuk paling sedikit jika dibandingkan dengan tahun-tahun lainnya. Ini dikarenakan pada tahun tersebut penjualan sepeda motor dalam keadaan baik. Pada tahun 2014 merupakan tahun dimana jumlah karyawan yang paling banyak keluar jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, yaitu sebanyak 17 orang. Penyebab banyaknya karyawan yang keluar masuk pada PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Yamaha Center ini merupakan indikasi rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja.

Rendahnya motivasi karyawan juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja, yang akhirnya akan berimbas pada tidak tercapainya target-target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tabel berikut dapat dilihat penjualan unit sepeda motor merek Yamaha pada PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang pada tahun 2013-2015:

Tabel 1.7
Penjualan Sepeda Motor Merek Yamaha
Pada PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang
Tahun 2013-2015

Tahun	Penjualan		
	Target	Realisasi	Persentase
2013	3650	3832	104,9%
2014	3475	3020	86,9%
2015	3600	2892	80,3%

Sumber: PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang

Pada Tabel 1.7 terlihat bahwa dalam waktu tiga tahun terakhir (2013-2015) target penjualan unit sepeda motor dapat melebihi target yang ditetapkan

perusahaan dimana pada tahun 2013 persentasenya sebesar 104,9%. Namun di tahun 2014-2015 penjualan unit sepeda motor mengalami penurunan dimana pada tahun 2014 persentasenya sebesar 86,9% dan di tahun 2015 kembali menurun menjadi 80,3%. Hal ini juga menggambarkan tidak tercapainya target individu dari sales yang ada dan menunjukkan masih rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan pada bagian sales.

Berdasarkan uraian di atas dan permasalahan yang ada di PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang, maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Penjualan PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang”

Tabel 1.8
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1. Mr. Abdul Hameed, Mphil et.al (2014)	Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)	Kompensasi sangat penting bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu mereka sangat penting bagi organisasi juga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dampak	- SPSS - Anova	Hasil penyimpangan standar menunjukkan variasi dalam data. Menurut hasil deviasi Variasi data gaji 3.71-4.46. Sebagai hasil rata-rata terletak antara kisaran ini sehingga responden merespon	Peneliti juga meneliti kompensasi dan penilaian kinerja	

		kompensasi pada kinerja karyawan.		setuju yang berarti gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.		
2. Muogbo U.S (2013)	The Impact of Employee Motivation On Organizational Performance (A Study Of Some Selected Firm In Anambra State Nigeria)	Untuk mengetahui apakah Motivasi yang diberikan kepada pekerja di sebuah organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	SPSS	Hasil yang diperoleh dari analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja organisasi.	Peneliti juga meneliti tentang motivasi karyawan terhadap kinerja	
3. Masood Asim (2013)	Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan.	Tujuan dari penelitian ini untuk memeriksa dampak dari tingkat motivasi karyawan dengan kinerja karyawan dengan efek pelatihan di sector pendidikan.	Regresi Koefisien Korelasi Anova	Menurut hasil, motivasi memberikan dampak positif dengan imbalan serta pelatihan. Pelatihan yang dibutuhkan untuk menciptakan hasil positif di antara karyawan.	Peneliti juga meneliti tentang motivasi dan penilaian kinerja	Peneliti tidak meneliti tentang pelatihan

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Penilaian kinerja terhadap Motivasi kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Penilaian kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Penilaian kinerja terhadap Motivasi kerja karyawan
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Penilaian kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dilihat dari berbagai sudut pandang, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan penulis serta diharapkan berguna untuk pengaplikasiannya di kehidupan bisnis penulis mendatang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa menjadi informasi yang bermanfaat untuk mendukung aspek pendidikan, dan bisa menjadi referensi untuk melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan penilaian kinerja, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi kinerja sumber daya manusia, dan di harapkan bisa menjadi pedoman perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja dan kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja di masa yang akan mendatang.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian, jenis penelitian ini adalah studi kasus, studi kasus menurut Bimo Walgito (2010: 92) studi kasus merupakan suatu metode untuk menyelidiki atau mempelajari suatu kejadian mengenai perseorangan (riwayat hidup). Pada metode studi kasus ini diperlukan banyak informasi guna mendapatkan bahan-bahan yang agak luas. Metode ini merupakan integrasi dari data yang diperoleh dengan metode lain.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian, menurut Arikunto (2007, 152) merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, Subjek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subjek dalam penelitian ini adalah PT. Thamrin Brothers cabang Yamaha Center Palembang yang terletak di Jl. Jendral Sudirman No. 300-303 Palembang. Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah

karyawan divisi penjualan yang berjumlah 19 orang, yaitu terdiri dari sales *Trainee* 9 orang, sales *Silver* 5 orang, sales *Gold* 3 orang, dan sales *Platinum* 2 orang.

- b. Objek Penelitian, menurut Sugiyono (2002) adalah sesuatu yang menjadi pemusatan pada kegiatan penelitian atau dengan kata lain segala sesuatu yang menjadi sasaran penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah (1) Penilaian Kinerja karyawan divisi penjualan PT. Thamrin Brothers cabang Yamaha Center Palembang (2) Kompensasi karyawan divisi penjualan PT. Thamrin Brothers cabang Yamaha Center Palembang (3) Motivasi Kerja karyawan divisi penjualan PT. Thamrin Brothers cabang Yamaha Center Palembang.

3. Jenis Data Penelitian

- a. Data Primer, menurut menurut Umar (2003:56) merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai objek penulisan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, melakukan wawancara dan memberikan kuisisioner kepada karyawan bagian penjualan di PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center.
- b. Data Sekunder, menurut Sugiyono (2005:62) adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh

dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet.

4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner, menurut Sugiyono (2008:199) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner disebarakan melalui karyawan divisi penjualan PT. Thamrin Brothers cabang Yamaha Center Palembang.
- b. Wawancara, menurut Sugiyono (2010:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara pada penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian bagian human resource dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk mengumpulkan data yang dicari seperti jumlah karyawan penjualan, penilaian kinerja karyawan penjualan, kompensasi karyawan penjualan, jumlah perputan karyawan penjualan dan jumlah penjual sepeda motor merk Yamaha.

5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dan menguji hipotesis, prosedur yang dilakukan akan dibantu dengan program IBM SPSS Statistics 16.

a. Kualitas Data

1) Uji Validitas, uji validitas menurut Ghazali (2006) Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada suatu kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0. suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel diperoleh dengan melihat *t product moment* dengan tingkat signifikansi 5% dan df (n-2)

2) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas menurut Ghazali (2006) Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik *Cronbach's Alpha* untuk semua *item* dalam kuesioner. Instrument dapat dikatakan handal apabila berada pada tingkat yang dapat diterima yaitu $\geq 0,60$.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas, uji normalitas menurut Ghazali (2006) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang mendekati normal atau yang normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah metode yang paling umum digunakan untuk menguji normalitas data. Jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* tidak

signifikan (variabel memiliki tingkat signifikan diatas 0,05) maka semua data terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas, uji multikolinieritas menurut Ghozali (2006) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF ≤ 10 dan mempunyai angka *Tolerance* ≥ 0.1 maka data bebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastistas, uji heteroskedastistas menurut Ghozali (2006) Uji heteroskedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

c. Analisis Deskriptif

Analisis hasil jawaban responden yang melibatkan 19 orang karyawan yang bertujuan untuk memberikan gambaran hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan pada kuesioner yang diajukan.

6. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2010:203) instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Tabel 1.9
Instrumen Variabel

Literatur	Indikator	Pernyataan	Skala
1. Penilaian Kinerja Gery Desler (2009)	1. Kualitas 2. Produktivitas 3. Kehadiran 4. Kemandirian	1. 2. 3. 4.	Skala Likert
2. Kompensasi Simamora (2004)	5. Upah dan Gaji 6. Insentif 7. Tunjangan 8. Fasilitas	5. 6. 7. 8.	Skala Likert
3. Motivasi Kerja Suwatno (2011)	9. Fisiologis 10. Rasa Aman 11. Sosial 12. Penghargaan	9. 10. 11. 12.	Skala Likert

7. Definisi Operasional Variabel

a) Indikator Penilaian Kinerja menurut Gary Dessler (2009):

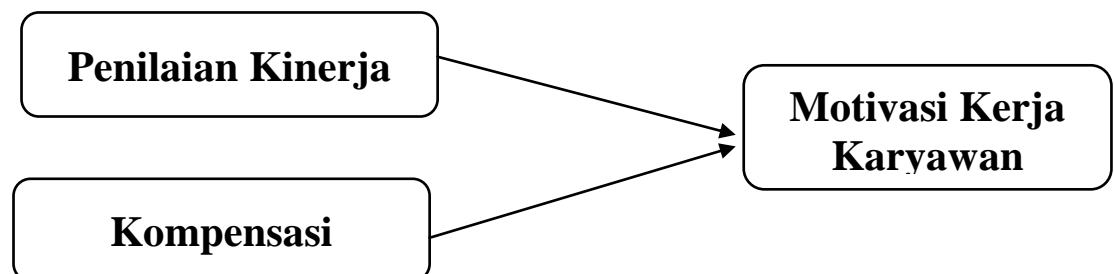
- 1) Kualitas kerja yaitu akuransi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Produktivitas yaitu kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- 3) Kehadiran yaitu sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

- 4) Kemandirian yaitu sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.
- b) Indikator Kompensasi menurut Simamora (2004:445):
- 5) Upah dan gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
 - 6) Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
 - 7) Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
 - 8) Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.
- c) Indikator Motivasi Kerja menurut Suwatno (2011:176-177):

- 9) Fisiologis (*Physiological*), yaitu kebutuhan dasar berupa kebutuhan fisiologis seperti: makan, minum, dan kebutuhan fisik lainnya;
- 10) Rasa aman (*Safety and security*), yaitu kebutuhan rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional (aman);
- 11) Rasa memiliki atau Social (*Belongingness and love*), yaitu kebutuhan rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan;
- 12) Penghargaan (*Esteem*), yaitu kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain (faktor penghargaan internal dan eksternal).

F. Model Penelitian

Gambar 1.1
Model Penelitian



G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai proposal ini, maka sistem penulisannya akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan penjelasan terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis data penelitian, teknik pengambilan data, teknik analisis data, instrumen penelitian, model penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan teori-teori yang berhubungan maupun melandasi penelitian ini, mulai dari *Theory of Planned Behavior (TPB)*, pengertian penilaian kinerja, tujuan dan manfaat penilaian kinerja, mengukur kinerja karyawan, metode penilaian kinerja, pengertian kompensasi, tujuan kompensasi, jenis-jenis kompensasi, metode kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, pengertian motivasi kerja, pendekatan-pendekatan motivasi, tujuan motivasi, asas-asas motivasi, faktor-faktor motivasi kerja, dan metode motivasi.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, uraian pembagian tugas dan wewenang, gambaran tentang penilaian kinerja, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan divisi penjualan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat uji kualitas data yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disajikan simpulan dari hasil penelitian serta saran yang mungkin dapat berguna bagi peneliti selanjutnya.