PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DINAMIKA LOGAMU MULIA

SKRIPSI

Oleh :
Nurul Safika
170910348

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DINAMIKA LOGAMU MULIA

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh :
Nurul Safika
170910348

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Nurul Safika
NPM	: 170910348
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat dengan judul:

"PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DINAMIKA LOGAMU MULIA"

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 Juli 2021

Nurul Safika
170910348

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DINAMIKA LOGAMU MULIA

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Nurul Safika
170910348

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 30 Juli 2021

syaifullah

Syaifullah, S.E., M.M.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Sumber daya manusia bukan hanya berperan sebagai pelaksana tugas dan kebijakan perusahaan, namun lebih berperan sebagai subjek atau pelaksana yang ikut menentukan keberhasilan dan kelangsungan terhadap suatu perusahaan atau pada saat ini fungsi sumber daya manusia diarahkan untuk menambah nilai yang tinggi pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik dan optimal. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan, sudah seharusnya bagi perusahaan untuk mempertimbangkan sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan akan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan karyawan tersebut, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Dinamika Logamu Mulia. Desain dari studi ini menggunakan desain riset dan metode-metode penelitian kuantitatif kausalitas.Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner kepada 118 responden. Teknik analisis data menggunakan validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, analisis regresi linier, t tes dan F uji melalui aplikasi program SPSS versi 25. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1), dan motivasi (X2) memiliki pengaruh parsial, simultan dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). Hasil tes koefisien penentuan menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) dengan 79,4 persen, sedangkan sisanya 20,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan; Kompensasi; dan Motivasi.

ABSTRACT

Human resources not only act as executor of duties and company policies, but rather act as subjects or implementers who participate in determining the success and continuity of a company or at this time the function of human resources is directed to add high value to a company. Therefore, there are demands on employees to show their performance well and optimally. Given the importance of human resources in the development and progress of a company, companies should consider human resources more than just company assets but as partners in business. As a partner in business, the company must be fair for what human resources have given to the company. Because every employee has the right to get appreciation and fair treatment from his leadership in return for the services that have been provided by the employee, so that it can encourage employees to be more enthusiastic at work. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT Dinamika Logamu Mulia. The design of this study used a research design and quantitative causality research methods. The data collection technique was by distributing questionnaires to 118 respondents. The data analysis technique uses validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, linear regression analysis, t test and F test through the application of SPSS version 25 program. The results of this study indicate that compensation (X1), and motivation (X2) have a partial, simultaneous effect. and significant on employee performance (Y). The results of the determination coefficient test show that compensation (X1) and motivation (X2) are 79.4 percent, while the remaining 20.6 percent is influenced by other variables not examined in this study.

***Keywords** : Compensation; Employee Performance; and Motivation.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. Selaku Dekan Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. Selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan sepenuhnya;
7. Seluruh teman dan sahabat seperjuangan universitas putera batam yang saling memberikan dukungan untuk penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikkan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 28 Juli 2021

Nurul Safika

170910348

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

Halaman
HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR RUMUS ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 4
1.3. Batasan Masalah 4
1.4. Rumusan Masalah 5
1.5. Tujuan Penelitian 5
1.6. Manfaat Penelitian 6
1.6.1. Manfaat Teoritis 6
1.6.2. Manfaat Praktis 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **7**
2.1 Kajian Teori 7
2.1.1 Kompensasi 7
2.1.2 Motivasi 9
2.1.3 Kinerja Karyawan 13
2.2 Penelitian Terdahulu 13
2.3 Kerangka Pemikiran 15
2.3.1 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan 15
2.3.2 Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan 15
2.3.3 Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan 15
2.4 Hipotesis 16
BAB III METODE PENELITIAN **17**
3.1 Jenis Penelitian 17
3.2 Sifat Penelitian 17
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian 17
1.3.1 Lokasi Penelitian 17
1.3.2 Periode Penelitian 18
3.4 Populasi dan Sampel 18
3.5 Sumber Data 19
3.6 Metode Pengumpulan Data 19

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian 20
3.8 Metode Analisis Data 20
3.8.1 Uji Kualitas Data..... 22
3.8.2 Uji Asumsi Klasik..... 22
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda 23
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi 23
3.9 Uji Hipotesis..... 24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 25
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 25
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan..... 25
4.1.2 Logo Perusahaan..... 25
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden 26
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin..... 26
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasar Usia 26
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir..... 27
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasar Lama Bekerja 27
4.3 Deskripsi Jawaban Responden 28
4.3.1 Deskrispi Variabel Kompensasi..... 28
4.3.2 Deskrispi Variabel Motivasi 29
4.3.3 Deskrispi Variabel Kinerja Karyawan..... 31
4.4 Analisis Data 32
4.4.1 Hasil Uji Validitas..... 32
4.4.2 Hasil Uji Realibitas..... 34
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik 34
4.4.4 Hasil Uji Pengaruh..... 38
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian..... 39
4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 39
4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan..... 39
4.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 40
4.6 Implikasi Hasil Penelitian 40
BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... 42
5.1 Simpulan..... 42
5.2 Saran..... 42
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
1. Pendukung Penelitian
2. Daftar Riwayat Hidup
3. Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran..... 16
Gambar 4.1 Kurva Histogram 34
Gambar 4.2 Normal P-Plot 35

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Capaian Target PT Dinamika Logamu Mulia..... 2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... 14
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian..... 18
Tabel 3.2 Skala Likert 19
Tabel 3.3 Operasional Variabel..... 20
Tabel 3.4 Rentang Skala..... 21
Tabel 4.1 Profil Berdasar Jenis Kelamin..... 26
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasar Usia..... 26
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasar Pendidikkan Terakhir 27
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasar Lama Bekerja 27
Tabel 4.5 Kompensasi (X1)..... 28
Tabel 4.6 Motivasi (X2) 29
Tabel 4.7 Tabel Lanjutan..... 30
Tabel 4.8 Kinerja Karyawan (Y) 31
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi (XI) 32
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2) 33
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 33
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibitas 34
Tabel 4.13 Kolmogorov-smimov 35
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas..... 36
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedasitas 36
Tabel 4.16 Hasil Analisis Linear Berganda.....37
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi 38
Tabel 4.18 Hasil Uji T..... 38
Tabel 4.19 Hasil Uji F 39

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 Rentang Skala 21
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda..... 23

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berkembangnya zaman membuat suatu perusahaan mengalami kemajuan tentunya dipengaruhi oleh manusianya. Semua permasalahan muncul didalam persaingan usaha bisnis bersumber dari manusianya dan cuma bisa dikelolakan serta dituntaskan juga oleh manusianya sendiri. Ini menandakan manusianya bukanlah hanya berperan melaksanakan tugasnya dan kebijakannya perusahaannya saja, bertugas menjadi subyek ataupun pelaksana dimana turut serta didalam keberhasilannya dan kelangsungannya pada perusahaannya. Saat ini manfaat manusianya difokuskan guna meningkatkan tingginya penilaian pada perusahaan.

Terdapatnya keharusan pekerjanya memperlihatkan oprimalnya kinerjanya (Sulaefi, 2018: 186). Mengingat begitu penting manusianya didalam perkembangan serta memajukan perusahaannya, diharuskan perusahaan mempertimbangkan pekerjanya melebihi asaet berharganya yakni sebagai mitranya didalam bekerja. Perusahaan diharuskan berlaku pada keseluruhan pekerjanya tanpa terkecuali. Dikarenakan tiap pekerjanya berhak memeroleh penghargaannya dan perlakuannya seadil-adilnya dari atasannya hingga bisa memotivasi karyawannya lebih berenergi didalam melakukan pekerjaan (Prakoso, 2016: 368).

Fenomena permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil observasi diawal bulan September 2020 yakni merosotnya kinerjanya para karyawan dikarenakan beberapa aspek seperti kompensasi. bersumber mewawancarai 5 karyawan didapatinya ketidakpuasan pekerja atas kompensasinya dari perusahaan. Kompensasi yang didapatkan tidaklah sepadan dengan beban kerja yang ditugaskan. Padahal tiap bulannya masing-masing karyawan memikul beban kerja dengan tanggung jawab yang besar, tetapi kompensasi yang diterima tetaplah sama sesuai kesepakatan awal saat ingin bekerja. Penyebabnya yaitu diawal sebelum memulai kontrak kerja, antara pimpinan dan calon karyawan sudah saling bernegosiasi besaran jumlah kompensasi yang akan diterima. Tetapi seiring berjalannya waktu, karyawan sudah berkontribusi banyak untuk perusahaan, namun pimpinan tetap tidak menambah besaran kompensasi sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah diselesaikan karyawan. Padahal kompensasi begitu penting bagi karyawan karena menjadi sumber pendapatan bagi karyawan dan keluarganya.

Berikut ditampilkan capaian target perusahaan yang diperoleh PT Dinamika Logamu Mulia serta jumlah target tidak tercapai yang diterima karyawan pada periode September 2020 sampai Februari 2021.

Tabel 1.1 Data Capaian Target PT Dinamika Logamu Mulia

No	Bulan	Target perusahaan	Capaian Target	Tidak tercapai
1	September 2020	35.000.000.000	25.934.759.021	9.065.240.979
2	Oktober 2020	35.000.000.000	22.422.455.296	12.577.544.704
3	November 2020	35.000.000.000	27.383.056.721	7.616.943.279
4	Desember 2020	35.000.000.000	33.861.470.554	1.138.529.446
5	Januari 2021	35.000.000.000	34.326.106.197	673.893.803
6	Februari 2021	35.000.000.000	34.104.971.170	895.028.830

Sumber: *Data Base* PT Dinamika Logamu Mulia, 2021

Berdasar tabel 1.1, PT Dinamika Logamu Mulia tidak terlampauinya pentargetan yang sudah ditetapkan perusahaan. Tidak terlampauinya targetnya perusahaan disebabkan karyawan menjadi bermalas-malasan bekerja karena menerima kompensasi yang selalu sama tiap bulannya dan tidak ada kenaikan sama sekali. Hal itu dinilai tidak sebanding dengan kontribusi yang sudah karyawan berikan untuk perusahaan. Sehingga menyebabkan perusahaan tidak mamu mencapai targetnya. Seharusnya perusahaan memperhatikan pemberian kompensasi pada karyawannya. Bersemangat ataupun tidak karyawannya saat melangsungkan pekerjaan bisa dipengaruhi besaran kompensasinya yang diperolehnya. Kondisi ini tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.

Motivasi menjadi permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Permasalahan motivasi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu pimpinan perusahaan kurang memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan perusahaan jarang turun ke lapangan untuk memantau karyawan. Terlihat bahwa karyawan masih bermalas-malasan saat bekerja, sering menunda pekerjaan, seharusnya pekerjaan bisa selesai dalam satu hari, tetapi realisasinya bisa sampai dua atau tiga hari untuk menyelesaikannya. Tidak adanya motivasi pada karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh motivasi dari pimpinan tentunya akan membuat semangat kerja karyawan dengan spontannya menjadi berkurang dan tidak mampu memenuhi target yang harusnya bisa dicapai oleh perusahaan.

Begitu penting permasalahannya serta mengatasinya, maka dilangsungkanlah penelitian terkait ”**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinamika Logamu Mulia**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Bisa diidentifikasikan beberapa permasalahan yakni :

1. Kinerja Karyawan PT Dinamika Logamu Mulia masih belum optimal yang ditunjukkan dari tidak tercapainya target perusahaan.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak meningkat.
3. Kurangnya pemberian motivasi pimpinan perusahaan kepada karyawan sebagai dorongan untuk karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Supaya tidak jauh dari tujuannya, maka diperlukannya pembatasan permasalahannya yakni:

1. Penelitian dilakukan di PT Dinamika Logamu Mulia.
2. Responden penelitian ini yakni karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.
3. Data yang diperoleh berasal dari *Data Base* PT Dinamika Logamu Mulia periode tahun 2020-2021.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasar pembatasan permasalahannya, peneliti bisa merumuskan permasalahan penelitiannya ini ialah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Memerikan kemanfaatan yang direferensikan untuk peneliti berikutnya dan bisa memerikan wawasan terkait pengaruh kompensasi, motivasi, pada kinerja karyawannya.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, menyediakan sumber baru didalam penelitiannya berikutntya terkait dengan variabel tersebut.
2. Bagi Perusahaan, memperluas wawasannya dan informasinya didalam hal yang memengaruhi kinerja karyawannya.
3. Bagi Universitas, bisa dipergunakan sebagai panduan oleh mahasiswa berikutnya.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah berperan penting untuk mengatur pekerjanya. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawannya ataupun pengusahanya, dikarenakan kompensasi sebagai penghasilan untuk karyawannya (Hamali, 2016: 78).

Kompensasi yakni pembayaran pada karyawannya dengan membayarkan sejumlah uang atas imbalan dari pekerjaannya dan dipergunakan sebagai pendorong demi keberlangsungan pekerjaannya dimasa mendatang (Siregar, 2019: 2).

Kompensasi yakni semua imbalan atas jasanya berupa uang ataupun barang yang diberikan perusahaannya pada karyawannya atas keseluruhan aktivitas untuk perusahaannya (Dwiarti & Wibowo, 2018: 161). Kompensasi ialah keseluruhan pembayaran perusahaannya sebagai imbalan atas pengerahan kekuatan yang diberikan karyawannya untuk organisasinya (Suhardi, 2019: 33).

Disimpulkan kompensasi ialah pemerian uang ataupun barang, yang dihitung sebagai bagian dari gaji ataupun tidak oleh perusahaan yang dianggap balasan atas kontribusinya pada perusahaannya.

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemerian kompensasi terpengaruhi 8 faktor (Sinambela, 2016: 225) yakni:

1. Mempekerjakan pekerja yang berkualifikasi
2. Mempertahankan keberadaan pegawainya
3. Mengokohkan rasa adil
4. Penghargaan
5. Mengontrol pembiayaan
6. Mematuhi aturan
7. Memfasilitasikan penafsirannya
8. Meminimalkan pengeluaran

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada anggapan bahwa kompensasi selalu dipengaruhi oleh faktor (Maulidah & Sinaulan, 2019: 199) yakni :

1. Tingkatan biaya hidupnya
2. Tingkatan kompensasi diperusahaan lainnya
3. Tingkatan kesanggupan perusahaannya
4. Besaran tanggungjawabnya
5. Aturan yang berlaku
6. Manfaat serikat buruh

2.1.1.4 Indikator Kompensasi

Penguraian indikator didalam pengukuran kompensasi (Satedjo & Kempa, 2017: 2) yakni:

1. Gaji, pembayaran sistematis yang diberikan untuk karyawannya.
2. Upah, pembayaran pada pegawainya sesuai dengan lamanya bekerja, output produksinya ataupun pelayanannya.
3. Insentif, pembayaran pada karyawannya atas kinerjanya yang melewati standar perusahannya.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi yakni rangsangan atas tindakan individu yang beraktivitas dengan berusaha sekeras mungkin dengan tujuannya menggapai keseluruhan keinginannya (Daft 2016: 363).

Motivasi ialah stimulus yang memobilitasi individu yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari (Hikmah & Sherlie, 2020). Motivasi kerja ialah bagian utama yang memengaruhi pekerjanya saat beraktivitas (Hasibuan 2016: 219).

Motivasi ialah perilaku serta pernilaian yang memengaruhi seseorang agar bisa teraihnya tujuannya (Hikmah & Sherlie, 2020: 757). Motivasi yakni perasaan didalam diri yang mengakibatkan orang itu menuntaskan pekerjaannya didalam suasana kesenangan hingga cepatnya dan puasnya saat bekerja (Heryenzus & Laia, 2018: 14).

Disimpulkan motivasi yang yakni perwujudan pekerja disaat menuntaskan tugasnya yang dilimpahkan padanya yang bisa menciptakan tanggungjawab hingga bisa memaksimalkan kreativitasan karyawannya.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuannya dari diberikannya motivasi (Heryenzus & Laia, 2018) yakni:

1. Memaksimalkan antusiasnya pekerja
2. Meningkatkannya energinya dan kesenangannya pekerja
3. Memaksimalkan sanggupnya proses produksi
4. Memantapkan pekerja
5. Memaksimalkan kedisiplinan serta meminimalkan absensi
6. Menciptakan suasana baik
7. Menambahkan kreatifnya pekerja
8. Menyejahterakan pekerja
9. Memaksimalkan tanggungjawab atas tugasnya

2.1.2.3 Jenis – Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi (Hasibuan 2016: 223) yaitu:

1. Motivasi positif (*incentive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah.

2. Motivasi negatif (*incentive negative*), adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi diatas standar tidak diberikan hadiah.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Indikator yang memengaruhi motivasi (Heryenzus & Laia, 2018: 15) yakni kebutuhan:

1. Fisiologinya
2. Keamanannya
3. Sosialnya
4. Harga dirinya
5. Aktualisasi dirinya

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yakni capaian individu didalam organisasinya, sesuai dengan tanggungjawabnya, mengupayakan meraih tujaun organisasinya sesuai aturan yang berlaku (Herman, 2017: 35). Kinerja karyawan ialah seberapa besarnya pekerja ikut serta untuk perusahaannya mencakup jumlahnya, bobotnya, waktunya, kehadirannya diarea kerja dan bekerjasama (Siregar, 2019: 77).

Kinerja ialah hasil organisasinya yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu (Wijaya & Johanes, 2019: 1). Kinerja yakni capaian perolahan akhir diamati jika saat tiba ataupun bisa dilihat dari outputnya ataupun targetnya (Heryenzus & Laia, 2018: 15).

Disimpulkan kinerja karyawan dijadikan aspek yang memengaruhi berhasil tidaknya perusahaan disaat menuntaskan misinya.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Kinerja

Tiga tujuan manajemennya kinerja (Raymond A.Noe, 2016: 184) yakni:

1. Tujuan administrative, terkait dengan pemakaian informasi dari perolehan *performance appraisal management* didalam banyaknya keputusan dibidang administrasi, mencakup gajinya ataupun promosinya.
2. Tujuan pengembangan, agar lebih efektif disaat bekerja, disaat karyawannya tidak menampilkan sesuatu yang wajib dilakukannya dengan maksudn memaksimalkan kemampuannya.
3. Tujuan strategis, bila strateginya diterapkan, sistem haruslah fleksibel dikarenakan disaat tujuannya dan strateginya berubah, maka kebiasaannya serta karakteristiknya karyawan pun butuh berubah pula.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Melakukan pengevaluasian kinerja (Maulidah & Sinaulan, 2019: 199) bertujuan untuk :

1. Meningkatkan kualitasnya
2. Mentukan penempatannya
3. Merencanakannya serta mengembangkannya
4. Butuhnya pelatihan
5. Penyesuaiannya kompensasi
6. Sarana kompetensi
7. Keadilan
8. Efektifnya interaksi atasannya serta bawahannya
9. Kebudayaan
10. Penerapan hukuman

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja (Kristianti et al., 2020: 103) yakni:

1. Kualitas kerjanya, pekerjaan yang berkualitaslah yang harus diperolehnya.
2. Kuantitas kerjanya, target yang diharuskan selesai didalam pekerjaannya.
3. Kendala kerjanya, dapat tidaknya pekerja diandalkan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sekumpulan perolehan penelitian terdahulunya terkait dengan penelitiannya ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Juliao, (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasinya Dan Kinerja Pegawainya Di Dinas Pendidikan Timor Leste	Analisis Jalur	Kompensasinya memengaruhi motivasi kerjanya.
2	(Sulaefi, 2018)	Pengaruh kompensasinya dan lingkungan kerjanya pada kinerja karyawannya di Grand Puncak Sari Restaurant	Analisis Linear Regresi	Disiplin kerjanya, motivasinya, dan budaya kerjanya memengaruhi kepuasan kerjanya.
3	(Hanafi, 2017)	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerjanya, Terhadap Kinerja Karyawannya, Dengan Kepuasan Kerjanya Pada PT BNI Lifeinsurance	SEM	Kepuasan kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.
4	(Syahida, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerjanya, Lingkungan Kerja Fisiknya, dan Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerjanya Perangkat Desa.	Analisis Linear Berganda	Disiplin kerjanya, lingkungan fisiknya, dan motivasinya memengaruhi kinerjanya.
5	(Herman, 2017)	Pengaruh Kompetensinya dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Torindo Internusa Batam	Analisis Linear Berganda	Kompetensinya dan motivasinya memengaruhi kinerja karyawannya.
6	(Wijaya & Johanes, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensinya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Berlian Transtar Abadi Medan	Analisis Linear Berganda	Disiplin kerjanya dan Kompetensinya kerja memengaruhi kinerja karyawannya.
7	(Siregar, 2019)	Pengaruh Motivasinya dan Kompensasinya terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Digitdata Terminal Evolusi	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasinya dan Kompensasinya memengaruhi Kinerja Karyawannya.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

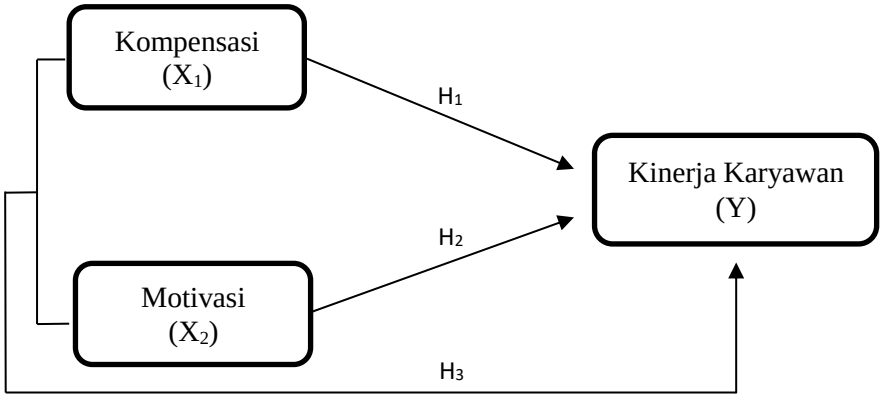
Kesimpulan penelitiannya (Sulaefi, 2018) menyatakan kompensasinya memengaruhi kinerja karyawannya. Perusahaan diharuskan memerhatikan pemerian kompensasinya pada karyawannya. Semangat tidaknya karyawannya bekerja bisa disebabkan besar kecilnya kompensasinya yang diperolehnya. Bila penerimaan kompensasinya tak sebanding dengan pengorbanannya disaat bekerja tentunya motivasi karyawannya berkurang saat bekerja hingga berdampak pada outputnya dan berdampak pada *income* perusahaannya.

2.3.2 Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan penelitiannya (Heryenzus & Laia, 2018) menyatakan motivasinya memengaruhi kinerja karyawannya. Motivasi dari pimpinannya disarankan bisa mendorong karyawannya menyelesaikan tugasnya dan bisa memperkuat tanggung jawabnya serta memaksimalkan kreativitas karyawannya.

2.3.3 Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan penelitiannya (Suhardi, 2019) menyatakan kompensasinya dan motivasinya memengaruhi kinerja karyawannya. Kompensasinya serta motivasinya yang sesuai bisa menaikkan tanggungjawabnya. Sebab tiap karyawannya berhak memeroleh penghargaannya dan perlakuan seadil-adilnya dari pimpinannya sebagai bayaran atas jasanya, hingga menyokong karyawannya lebih semangat saat bekerja.



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Sumber: Peneliti, 2021

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitiannya yang dirumuskan yakni:

H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.

H2: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.

H3: Diduga kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitiannya ini memakai jenis kuantitatif yang mencari hubungannya pertukaran yang bersifat kausal. Jenis penelitiannya dibuat sebagai rancangan terstruktur yang dipergunakan funa mendapati bukti didalam merespons penyataan penelitiannya. Metode penelitian ialah teknik keilmuan untuk memperoleh informasi dengan misi dan fungsi tertentu atau metode penelitian dapat diartikan prosedur dalam bentuk pemungutan suara, analisis dan melakukan parafrase yang berhubungan dengan sasaran penelitian (Sugiyono, 2019: 2).

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitiannya bersifat replikasi, yakni suatu penelitiannya yang serupa dengan penelitian terdahulu namun dengan objek, variable, dan periode yang berbeda. Perbedaan didalam penelitian ini ada pada objek penelitiannya serta kurun waktu didalam melangsungkan penelitiannya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

1.3.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah PT Dinamika Logamu Mulia yang beralamat di Jalan Sei lekop Kampung Becek Tg. Kelurahan Sei Lekop. Kecamatan Sagulung, Kota Batam.

1.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitiannya ini dilangsungkan selama kurun waktu 6 bulan yakni mulai dibulan Maret - Agustus 2021.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Mar 2021	Apr 202l	Mei 2021	Jun 2021	Jul 2021	Ags 2021
Latar Belakang						
Perumusan Masalah						
Studi Kepustakaan						
Metodologi Penelitian						
Menyebar dan Mengumpulkan Kuesioner						
Olah Data						
Penyelesaian Skripsi						

Sumber : Peneliti, 2021

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi yakni kewilayahan yang umumnya mencakup objek berkualitas serta berkarateristik khusus yang sudah diputuskan peneliti supaya bisa dimengerti lalu bisa ditarik kesimpulannya. Populasi penelitiannya ini ialah keseluruhan karyawan PT Dinamika Logamu Mulia yakni 118 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel ialah komponen dari besaran serta keunikan milik populasi tersebut (Sujarweni & Utami, 2019:9). Peneliti mengambil keseluruhan dari populasinya untuk dijadikan sampel penelitiannya yakni 118 orang karyawan.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik sampling jenuh akan dipergunakan didalam penelitian ini, dimana mengujikan keseluruhan bagian populasi (Sugiyono 2017: 85). Jadi total sampel penelitiannya ini sebanyak 118 orang.

3.5 Sumber Data

Diamati berdasar sumbernya, data terbagi yakni data primer yang langsung memerikan datanya, dan data sekunder yang tidak langsung memerikan data pada pengumpul datanya, misalnya dari orang lainnya ataupun berbentuk *document* (Sugiyono, 2019:194).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Peneliti memakai tiga metode yakni survey, observasi dan dokumentasi. Peneliti menyebarkan kuesionernya dengan sekumpulan *list* pernyataan yang diwajibkan diisi oleh karyawannya di PT Dinamika Logamu Mulia demi mengumpulkan datanya, lalu setelah itu data diolah memakai program SPSS 25. Persepsi responden diuji memakai skala *Likert* (Sugiyono, 2019: 146). Berikut tabel skala *likert* untuk mengalkulasikan jawaban respondennya:

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala *Likert*	**Kode**	**Nilai**
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2019:134)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Keseluruhan pembayaran perusahaannya sebagai imbalan atas pengerahan kekuatan yang diberikan karyawannya untuk organisasinya	1. Gajinya 2. Upahnya 3. Insentifnya	*Likert*
Motivasi (X2)	Rangsangan atas tindakan individu yang beraktivitas dengan berusaha sekeras mungkin dengan tujuannya menggapai keseluruhan keinginannya	1. Kebutuhan fisiologinya 2. Kebutuhan keamanannya 3. Kebutuhan sosialnya 4. Kebutuhan harga dirinya 5. Kebutuhan aktualisasi dirinya	*Likert*
Kinerja Karyawan (Y)	Capaian perolahan akhir diamati jika saat tiba ataupun bisa dilihat dari outputnya ataupun targetnya	1. Kemampuannya 2. Kepuasan kerjanya 3. Keterampilannya 4. Tanggung jawabnya 5. Kualitas kerjanya	*Likert*

Sumber: Penulis, 2021

3.8 Metode Analisis Data

Metodenya memiliki data tersajikan didalam bentuk *table, graphic, pie chart, pictogram, calculation mode, median, mean,* standar deviasi dan perhitungan persentase. Melalui program SPSS 25, data yang sudah berhasil terkumpul oleh peneliti bisa diuji untuk melihat pengaruh variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2019: 206). Perolehan rentang skala bisa ditentukan dengan rumus:

$$RS = \frac{n\,(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Sugiyono, 2019: 206)

Sesuai acuan rumus diatas, didapatkan per kriteria ialah:

$$RS = \frac{118\ (5\text{-}1)}{5}$$

RS = 118 (4) / 5 = 94,4 = 95

Kontribusi terhadap hasil yang diperoleh yaitu:

Tabel 3.4 Rentang Skala

No.	Rentang Skala	Kriteria
1.	118 – 213	Kurang Baik
2.	214 – 309	Cukup Baik
3.	310 – 405	Netral
4.	406 – 501	Baik
5.	502 – 590	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2021

3.8.1 Uji Kualitas Data

3.8.1.1 Uji Validitas Instrumen

Untuk mengukurkan kevalidan datanya, tergolong valid jika pernyataan bisa membuktikan dari yang diukurnya tersebut (Priyatno, 2016: 143). Uji signifikansinya menentukan layaknya ataupun tidak item yang bertaraf signifikansinya 0,05 dan perolehan koefisien korelasinya > 0,30 maka item tergolong valid.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitasnya dilangsungkan dengan melalui konsistensi internal, yakni menelusuti instrument cukup sekali, menelusuri perolehan yang didapatkan dengan memakai teknik tertentu. Umumnya pengujiannya ini menggunakan batas yakni 0,6. Data digolongkan tidak reliabel jika alphanya < 0,6, sementara digolongkan reliabel jika alphanya ≥ 0,8 (Priyatno, 2016:154).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Untuk mengamati tingkatan normalnya data didalam model penelitian. Hasil tersebut bisa memakai *Kolmogrov Smirnov* (Priyatno, 2016:196). Pada uji normalitasnya ada dua tahapan didalam menelusuri residual terdistribusi normal, dengan uji *statistic* kolmogrof. Keterangannya :

1. Signya > 0,05 dinyatakan instrument tersebar normal
2. Signya < 0,05 dinyatakan instrument tidak tersebar normal

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Guna mengujikan ditemui adanya kaitan antar variabel bebasnya atau tidak. Baiknya model yakni tidak berkolerasi antar variabel bebasnya (Priyatno, 2016). Ukuran yang digunakan pada uji multikolinearitas yaitu:

1. Jika VIF < 0,10 dikatakan tidak terdapat multikoliniariras
2. Jika VIF > 0,10 terdapat multikolinearitas

3.8.2.3 Uji Heterokedastisitas

Guna menelusuri variabel penganggu dari variabel bebas berkolerasi atau tidak. Penelitian ini memakai metode uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dalam arti mengkolerasikannya dengan hasil regeresi dengan keseluruhan variabel bebas (Priyatno, 2016: 131).

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

(Sanusi, 2017: 134-135) Untuk menelusuri kenaikan dan penurunan variabel depeden, jika dua/lebih variabel independennya sebagai faktor prediktor dimanipulasikan. Regresi linear berganda dihitung dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sugiyono, 2011:275)

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = Nilai konstanta

$b_{1,2}$ = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas ke-1

X_2 = Variabel bebas ke-2

e = Variabel Penganggu

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Dikatakan uji R2 bermaksud untuk mengukurkah jauhnya kapasitas suatu permodelan untuk memperjelas keragaman variabel terikatnya. Koefisien kepastian berada pada kisaran 0 dan 1. Perolehan R2 menunjukkan sedikitnya

kapasitas variabel bebasnya didalam mengklarifikasi variabel terikatnya yang terbatas dan mempengaruhi, jika R2 adalah mendekati 1, variabel dependen mempengaruhi semua data yang diberikan.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t

Umumnya memaparkan jauhnya pengaruh variabel independennya secara individu saat menjelaskan variasi variabel dependennya. Kriterianya yakni jika t hitungnya > t tabelnya dan Signya < 0,05.

3.9.2 Uji F

Guna mengujikan keseluruhan variabel independennya berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya (Putra & Afandi, 2018: 547). Kriterianya yakni F hitungnya > F tabelnya dan signya < 0,05.