

**PENGARUH KOMPENSASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT GIKEN PRECISION INDONESIA**

SKRIPSI



**Oleh:
Putu Wida Augustina Lery Setyawati
180910349**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT GIKEN PRECISION INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



Oleh:

**Putu Wida Augustina Lery Setyawati
180910349**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Putu Wida Augustina Lery Setyawati
NPM : 180910349
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GIKEN PRECISION INDONESIA”

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 didalam 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, 15 Januari 2022



Putu Wida Augustina Lery Setyawati
180910349

**PENGARUH KOMPENSASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT GIKEN PRECISION INDONESIA**

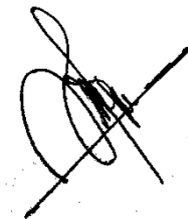
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Putu Wida Augustina Lery Setyawati
180910349**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam,15 Januari 2022



**Hikmah, S.E.,M.Si.
Pembimbing**



ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi di PT Giken Precision Indonesia. PT Giken Precision Indonesia sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang elektronik manufaktur. Penelitian ini dilatarbelakangi karena adanya pandemi covid-19 yang masuk ke Indonesia dia awal tahun 2020 yaitu sekitar bulan maret. Penulis ingin mengetahui apakah terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan PT Giken Precision Indonesia serta tingkat kinerja karyawan. Pada PT Giken Precision Indonesia terdapat kurang lebih 1900'an karyawan yang terbagi dalam empat departemen yaitu *Hq, Assembly, Pcba,* dan *Moulding* namun populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada salah satu departemen PT Giken Precision Indonesia yaitu departemen *Assembly* dengan jumlah sampel sebesar 184 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif serta untuk melakukan analisis data menggunakan metode deskriptif, determinasi dan regresi linear berganda yang diuji menggunakan alat bantu yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang kemudian di analisis. Lalu hasil yang didapat dari uji analisis data menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia walaupun terdapat pengaruh-pengaruh lain diluar pembahasan penelitian yaitu kompensasi dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to find out how the influence of compensation and work motivation on employee performance that occurs at PT Giken Precision Indonesia. PT Giken Precision Indonesia itself is a company engaged in manufacturing electronics. This research was motivated by the Covid-19 pandemic that entered Indonesia in early 2020, which was around March. The author wants to know whether there are factors that affect the smooth operation of the company PT Giken Precision Indonesia and the level of employee performance. At PT Giken Precision Indonesia there are approximately 1900 employees who are divided into four departments, namely Hq, Assembly, PCB, and Molding, but the population in this study are employees of one of the departments of PT Giken Precision Indonesia, namely the Assembly department with a sample of 184 respondents. .This study uses quantitative methods with descriptive research types and to analyze data using descriptive methods, determination and multiple linear regression which were tested using a tool, namely SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 25, data were collected through questionnaires which were then analyzed. Then the results obtained from the data analysis test show that compensation and work motivation have a significant positive effect on employee performance at PT Giken Precision Indonesia although there are other influences outside of the research discussion, namely compensation and work motivation that can affect employee performance.

Keywords: *Compensation; Motivation; Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada 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 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 ini 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 Plt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si., selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Para Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Direktur dan jajaran staff yang telah berkontribusi serta berkenan memberikan data yang penulis perlukan untuk menyusun skripsi ini.
7. Teman-teman angkatan seperjuangan yang turut memberikan ilmu dan semangatnya dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
8. Orangtua dan keluarga yang selalu memberikan semangat dan doa agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 15 Januari 2022



Putu Wida Augustina Lery Setyawati



DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul	iii
HALAMAN Judul	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II	13
2.1 Kajian Teori	13
2.1.1 Kompensasi.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi	13
2.1.1.2 Bentuk – Bentuk Kompensasi.....	13
2.1.1.3 Jenis – Jenis Kompensasi	14
2.1.1.4 Tujuan Kompensasi.....	14
2.1.2 Motivasi Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	15
2.1.2.2 Jenis – Jenis Motivasi Kerja	16
2.1.2.3 Faktor – Faktor Motivasi Kerja.....	16
2.1.3 Kinerja Karyawan	17
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.1.3.2 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan	18
2.1.3.3 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan	19
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Pemikiran	21
2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.4 Hipotesis	23
BAB III	24

3.1	Jenis Penelitian.....	24
3.2	Sifat Penelitian	24
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian.....	24
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	24
3.4	Populasi dan Sampel	26
3.4.1	Populasi	26
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	26
3.4.3	Teknik Sampling	27
3.5	Sumber Data	27
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
3.8	Metode Analisis Data	28
3.8.1	Analisis Deskriptif	28
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	29
3.8.2.1	Uji Validitas	29
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	30
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	30
3.8.3.1	Uji Normalitas Data	30
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	30
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	31
3.8.4	Uji Pengaruh	31
3.8.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	31
3.8.4.2	Analisis Determinasi (R ²)	32
3.9	Uji Hipotesis	32
3.9.1	Uji T	32
3.9.2	Uji F.....	32
BAB IV	33
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	33
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	34
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	35
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	35
4.3.1	Deskriptif Variabel Kompensasi(X ₁)	35
4.3.2	Deskriptif Variabel Motivasi Kerja(X ₂)	37
4.3.3	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	39
4.4	Analisis Data.....	41
4.4.1	Hasil Uji Validitas	41
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	42
4.4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	43
4.4.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	43
4.4.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	45
4.4.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	46

4.4.4	Hasil Uji Pengaruh	47
4.4.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
4.4.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	48
4.5	Pengujian Hipotesis	49
4.5.1	Hasil Uji T	49
4.5.2	Hasil Uji F.....	50
4.6	Pembahasan	51
4.7	Implikasi dan Hasil Penelitian	52
BAB V	53
5.1	Simpulan	53
5.2	Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	xiv
LAMPIRAN		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Kurva Histogram	44
Gambar 4.2 Diagram <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	45

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan	5
Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan	6
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	25
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 3.5 Rentang Skala Penelitian.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	36
Tabel 4.4 Skor Indikator Variabel Kompensasi.....	37
Tabel 4.5 Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	38
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov-smirnov	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	49
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	50
Tabel 4.15 Hasil Uji F	51

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Sampel Slovin	26
Rumus 3.2 Rentang Skala	29
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	31



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keadaan Indonesia saat ini membuat para pemimpin instansi untuk berpikir keras demi jalannya perusahaan yang dipimpin. Perusahaan dituntut tetap beroperasi ditengah pandemi covid 19. Perekonomian yang tiba-tiba menurun serta akses impor ekspor yang mendadak terhalang oleh adanya pandemi ini, mengakibatkan perusahaan harus tetap mengoptimalkan profit setiap bulannya. Manajemen perusahaan harus mampu menjaga kekhawatiran karyawan karena dampak dari pandemi ini sendiri adalah banyaknya perusahaan yang tutup karena tidak mampu membayar biaya operasional perusahaan sehingga banyak karyawan yang harus kehilangan pekerjaannya.

Para karyawan yang telah menandatangani kontrak ,selama masa bekerja yang menjadi fokusnya adalah kenyamanan bekerja, namun kenyamanan tersebut akan hilang jika mereka bekerja dengan sia-sia. Para karyawan bekerja untuk uang, uang yang dihasilkan untuk membiayai kehidupan selama sebulan. Namun,jika perusahaan tidak mampu untuk membayar karyawannya,tidak mampu memberikan kompensasi yang menjadi hak – hak mereka,maka perusahaan akan kehilangan tenaga kerja (para karyawan)

Tenaga kerja atau sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam perusahaan agar bertahan ditengah persaingan. Kompensasi merupakan salah satu penunjang bagi efektivitas para tenaga kerja. Kompensasi yang dimaksud diatas oleh peneliti adalah kompensasi langsung dan tidak langsung, pada umumnya jika berbicara mengenai kompensasi pasti langsung tertuju pada gaji, bonus atau insentif dan hal-hal ini termasuk kedalam kompensasi langsung. Setiap perusahaan pasti ingin memberikan kompensasi yang telah menjadi hak karyawan, karyawan akan bekerja dengan baik jika hak-hak mereka diberikan sesuai dengan yang telah tertulis didalam kontrak yang sudah ditandatangani. Setiap karyawan mampu bekerja secara loyal jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan dapat mempertahankan karyawannya dengan cara lain yang termasuk kompensasi,yaitu memberikan insentif atau bonus jika karyawan mampu bekerja lebih baik diluar ekspektasi atasan perusahaan,seperti yang sudah dijabarkan sebelumnya. Perusahaan memberikan kompensasi langsung sebagai balas jasa atas kinerja mereka. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kepedulian perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Zulkarnaen & Herlina, 2018).

Kesejahteraan maupun kenyamanan karyawan juga akan tercipta jika ada motivasi yang menunjang dalam pekerjaan. Motivasi kerja merupakan

pendorong bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar, hal ini juga bermanfaat bagi kesehatan emosional karyawan dalam bekerja, mereka akan merasa aman dan nyaman serta tidak terlalu memikirkan beban yang ditanggung. Perusahaan terus memantau karyawannya yang memang membutuhkan dorongan secara mental (psikologis), bukan hanya secara material (finansial). Salah satu cara perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan adalah dalam bentuk perhatian, seperti melakukan promosi disetiap 6 bulan sekali atau setahun sekali, menaikkan gaji bagi karyawan yang sudah sangat optimal dalam bekerja, memberikan pujian tanpa berlebihan. Hal – hal ini dapat memotivasi karyawan, sehingga karyawan tidak akan merasa jenuh / bosan dalam bekerja melainkan karyawan akan merasa senang dalam bekerja dan memiliki semangat untuk datang bekerja dengan demikian tidak akan ada lagi karyawan tipe pemalas. Motivasi ini akan meningkatkan kinerja karyawan, kinerja yang baik akan membawa dampak positif bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Zulkarnaen & Herlina, 2018) kinerja karyawan akan menampilkan performa yang baik jika karyawan merasa hak-hak dan kewajiban seimbang, kinerja yang baik akan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan. Perusahaan akan terus berkembang jika memperhatikan hal-hal yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan.

Perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan loyalitas tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja loyal seperti itu akan mendapatkan nilai tambah .

Pada kesempatan ini peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Giken Precision Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang elektronik manufakturing yang sudah berdiri sejak tahun 90'an, perusahaan ini adalah perusahaan Jepang yang awalnya berada di muka kuning, lalu operasional berpindah lokasi ke sekupang dan terakhir berlokasi di batu ampar tepatnya terletak pada Citra Buana Industrial Park II Lot 2 Jl. Yos Sudarso. Perusahaan ini memiliki 1.967 karyawan yang terdiri dari 4 departemen yaitu *PCBA* berjumlah 1171 karyawan, *Moulding* 411 karyawan, *Assembly* 340 karyawan, *HQ* 45 karyawan . PT. Giken Precision Indonesia bisa dibilang cukup kuat menghadapi pandemi covid 19, dari awal pandemi hingga 2 tahun berlalu masih mampu untuk beroperasi secara maksimal, walaupun banyak hambatan untuk melakukan impor dan ekspor . Persentase pengurangan karyawan dapat dikatakan sangat minim karena selama pandemi lowongan kerja masih tetap dibuka hingga perbulan September 2021 masih banyak merekrut karyawan baru.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan

NO	JABATAN	JUMLAH
1	<i>Director</i>	1
2	<i>Factory Manager</i>	1
3	<i>Asst. Factory Manager</i>	1
4	<i>Manager</i>	5
5	<i>Asst. Manager</i>	2
6	<i>Supervisor</i>	11
7	<i>Asst. Supervisor</i>	3
8	<i>Accounting</i>	4
9	<i>Purchasing</i>	1
10	<i>Clerk</i>	2
11	<i>Leader</i>	9
12	<i>Asst. Leader</i>	11
13	<i>Operator Production</i>	288
14	<i>Cleaning Service</i>	1
TOTAL		340

Sumber : HRD PT. Giken Precision Indonesia,2021

Jumlah karyawan yang dilampirkan diatas merupakan daftar karyawan departemen *Assembly* yang akan menjadi responden dalam penelitian ini. PT. Giken Precision Indonesia memberikan hak – hak karyawan yang telah dituliskan pada kontrak kerja, seperti kompensasi langsung berupa gaji yang sesuai dengan UMK Batam yaitu sebesar Rp 4.150.930.

Namun ada beberapa kendala yang dihadapi oleh karyawan. Karyawan memang mendapatkan hak mereka dengan penuh, namun tuntutan dari atasan membuat karyawan tertekan, seperti atasan yang menuntut output segera diselesaikan dalam jangka waktu yang cepat, penambahan kerja tidak sesuai dengan kenaikan upah, pelatihan – pelatihan hanya diberikan kepada karyawan yang memang dinilai akan bekerja dalam jangka waktu yang lama, karyawan

produksi jarang mendapatkan kesempatan untuk naik setingkat lebih tinggi dari awal bekerja atau tidak adanya promosi bagi karyawan produksi (operator),kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, kurangnya fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan demi menghemat pengeluaran perusahaan.

Proses produksi akan berjalan lancar jika perusahaan mampu memperhatikan kesejahteraan dan mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan semangat serta kinerja karyawan.

Berikut merupakan hasil rata-rata kinerja karyawan PT. Giken Precision Indonesia tahun 2020-2021 :

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan

PERIODE:		2020			2021	
Kategori	Rating	Jumlah Karyawan	Persentase	Rating	Jumlah Karyawan	Persentase
Excellent	5	4	1%	5	22	6%
Good	4	270	71%	4	230	68%
Average	3	98	26%	3	83	24%
Below Average (need to improve)	2	8	2%	2	5	1%
Unsatisfactory	1	0	0%	1	0	0%
Total		381	100%		340	100%

Sumber : HRD PT. Giken Precision Indonesia,2021

Dari data yang terlampir diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan ditahun 2021, penilaian kinerja karyawan

dilakukan perenam bulan sekali jadi selama setahun terjadi dua kali penilaian, namun penulis mengambil data dari periode juli-desember 2020 dan januari-juni 2021, untuk penilaian dibagi menjadi lima kategori seperti pada table 1.2 dan persentase selama 2020-2021 mengalami penurunan dengan jumlah karyawan yang berbeda. Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan sudah dijelaskan penulis sebelumnya namun dapat ditekankan karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap kompensasi yang diberikan serta motivasi kerja yang belum tersalurkan kepada para karyawan, padahal 2 hal tersebut sangat penting diperhatikan demi kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Sesuai dengan permasalahan yang penulis temukan, maka penulis dapat mengajukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Giken Precision Indonesia** “.

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti yang sudah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas, maka peneliti telah mengidentifikasi masalah-masalah yang ada , sebagai berikut:

1. Karyawan kurang mendapatkan motivasi karena peluang untuk mendapatkan promosi sangat minim.

2. Pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan kompensasi yang didapatkan.
3. Karyawan bekerja dengan seadanya karena tidak dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung.
4. Komunikasi pasif yang dilakukan atasan kepada karyawan atau perlakuan sikap yang sangat formal dari atasan ke bawahan.
5. Menuntut karyawan bekerja lebih cepat diluar batas kemampuan karyawan .

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada objek yang telah ditetapkan oleh penulis dan ruang lingkupnya hanya pada objek yang dituju saja, maka dari itu penulis membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini yang menjadi responden merupakan karyawan PT. Giken Precision Indonesia pada department *Assembly* yang berjumlah 340 karyawan.
2. Penulis melakukan penelitian pada data periode 2020-2021.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia ?

2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Agar bisa memahami kompensasi pada kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia
2. Agar bisa memahami motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia
3. Agar bisa memahami kompensasi dan motivasi kinerja pada kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian dilakukan untuk manfaat sebagai berikut :

- a. Sebagai panduan dalam memahami bagaimana perusahaan mempertahankan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.
- b. Menjadi kajian untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan dalam perusahaan yang memberikan motivasi penuh.

- c. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dimaksudkan agar bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Penelitian yang dilakukan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas kepada penulis mengenai masalah – masalah yang timbul didalam perusahaan.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi penambahan materi didalam studi kejuruan manajemen serta dapat menjadi contoh kasus yang dimunculkan dalam pembelajaran kepada peneliti-peneliti selanjutnya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil variable sama atau salah satu dari variable yang diteliti yaitu kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

d. Bagi PT Giken Precision Indonesia

Diharapkan dengan adanya hasil observasi ini ,objek dapat melakukan pembaharuan yang lebih baik lagi untuk kemajuan

perusahaan. Mampu belajar dari kesalahan – kesalahan yang tidak terlihat oleh manajemen perusahaan. Menjadikan pedoman dalam pelatihan yang akan dilakukan kepada karyawan dalam kompensasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai bentuk balasan atas beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut, hal ini dapat berupa upah atau gaji perjam maupun perperiode seperti perhitungan yang telah ditetapkan oleh bagian *payroll* setiap bulannya. (Zulkarnaen & Herlina, 2018)

Kompensasi adalah sebuah pengganti kontribusi jasa yang karyawan berikan kepada perusahaan. Memberikan kompensasi merupakan suatu fungsi dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang sangat berhubungan erat kepada semua jenis pemberian penghargaan personal dalam kontribusinya terhadap pekerjaan perusahaan. (Rina, 2018)

Kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya , pendapatan itu diterima baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk barang ataupun nonbarang, materi maupun nonmateri dan hal ini dapat meningkatkan semangat dan prestasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Herlina, 2019).

Kompensasi adalah sesuatu yang harus dikeluarkan perusahaan serta diberikan kepada karyawan sebagai tanda hasil kerjanya yang telah memberikan tenaga dan hasil pemikiran karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. (Khosasih, 2018)

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan terhadap jasa yang telah karyawan lakukan demi tercapainya tujuan suatu perusahaan, kompensasi dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung serta dapat berbentuk uang maupun benda sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh personalia perusahaan yang bersangkutan.

2.1.1.2 Bentuk – Bentuk Kompensasi

Menurut (Arifudin, 2019) ada beberapa macam bentuk kompensasi yaitu :

1. Upah atau Gaji, pembayaran yang hitungannya perjam dan bisa dibayarkan perhari, perminggu ataupun perbulan.
2. Insentif, pembayaran lebih jika produktivitas meningkat atau tujuan perusahaan dapat tercapai hingga diluar perkiraan.
3. Tunjangan, imbalan yang tidak berbentuk uang melainkan diberikan dalam bentuk asuransi seperti asuransi kesehatan dan jiwa, serta dapat juga dalam bentuk voucher liburan.
4. Fasilitas, diberikan kepada karyawan yang menjabat pada posisi tertentu dalam bentuk mobil dinas maupun rumah dinas.

2.1.1.3 Jenis – Jenis Kompensasi

(Rina, 2018) terdapat 2 (dua) jenis kompensasi yang perlu diketahui yaitu :

1. Kompensasi Langsung, unsur dalam hal ini berhubungan langsung dengan hasil kinerja karyawan yang biasanya berupa gaji atau upah dan disebut dengan gaji pokok, hal lain yang termasuk didalamnya yaitu pemberian insentif serta bonus bagi karyawan.
2. Kompensasi tidak Langsung, tambahan imbal jasa yang diberikan sesuai dengan keputusan perusahaan seperti cuti, tunjangan asuransi, pensiunan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.1.4 Tujuan Kompensasi

(Rahmat et al., 2020) berikut adalah tujuan kompensasi yaitu :

1. Ikatan kerja saman
2. Kepuasan kerja
3. Meningkatkan motivasi
4. Menstabilitaskan kinerja karyawan
5. Peningkatan kedisiplinan

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja secara sungguh – sungguh untuk mencapai tujuan perusahaan. (Khosasih, 2018)

Motivasi adalah proses psikologis yang bisa memberikan arahan, ketekunan, serta intensitas perilaku dalam pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini motivasi juga akan memberikan kegairahan bagi karyawan untuk dapat bekerja sama secara terorganisasi dan efektif supaya mencapai titik kepuasan yang diinginkan. (Widodo, 2017)

Motivasi merupakan suatu daya tarik yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja karena dengan adanya motivasi kerja yang kuat akan meningkatkan performa kinerja maksimal dan hal ini sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang memiliki visi misi yang kuat. (Riny & Heryenzus, 2021)

Disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang harus dimiliki oleh karyawan saat bergabung didalam suatu perusahaan yang berguna untuk peningkatan performa kinerja karyawan dan menghasilkan suatu pencapaian maksimal sesuai dengan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

(Riny & Heryenzus, 2021) terdapat dua jenis motivasi kerja ialah:

1. Motivasi positif, pemimpin perusahaan akan memberikan karyawan penghargaan, pujian serta menawarkan promosi kerja jika hasil kinerja yang diberikan itu baik. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya.
2. Motivasi negatif, pemimpin cenderung akan memberikan hukuman dan memarahi karyawan karena kinerja yang ditunjukkan kurang baik. Hal ini dapat berdampak buruk bagi karyawan karena akan merasa takut untuk dihukum dalam bekerja.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

(Djamil Hasim, 2019) memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Keinginan untuk hidup (*The desire to live*), faktor utama karyawan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti makan dan melanjutkan kehidupan kedepannya.
2. Keinginan untuk mendapatkan posisi (*The desire for position*), bekerja dengan baik demi sebuah posisi atau jabatan yang diinginkan.
3. Keinginan untuk menguasai (*The desire for power*), rasa ingin mendapatkan kekuasaan untuk dapat mengatur segala sesuatu yang menurutnya baik.

4. Keinginan untuk diakui (*The desire for recognition*), karena telah menunjukkan performa yang bagus, karyawan memiliki keinginan untuk diberikan pengakuan bahwa memiliki prestasi yang baik. Hal ini akan mendorong karyawan untuk mau bekerja.

Faktor – faktor diatas juga dapat digolongkan kedalam faktor intern dan faktor ekstern.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja dalam bentuk kuantitas maupun kualitas kerja pada tanggungjawab yang telah dibebankan pada karyawan berdasarkan perannya didalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini sangat berpengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas perusahaan secara menyeluruh. (Widodo, 2017)

Kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat pencapaian dalam suatu program pelaksanaan kegiatan dengan tujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah dibuat dalam perencanaan terstruktur. (Herlina, 2019)

Kinerja karyawan adalah sebuah perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan sebagai tanda hasil kerja atau prestasi kerja yang telah diberikan sesuai dengan porsi perannya dalam perusahaan sesuai dengan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman dari karyawan. (Tampubolon, 2021)

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan dan perilaku karyawan yang dapat diukur karena telah terikat dengan visi dan misi perusahaan ,pengukuran kinerja memerlukan pengamat yang digunakan untuk membuat keputusan penilaian terhadap sikap dan perilaku karyawan yang telah berkontribusi demi mewujudkan tujuan perusahaan. (Garaika, 2020)

Disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil penilaian kerja karyawan sesuai dengan tindakan dan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan demi produktivitas perusahaan ,penilaian disesuaikan dengan performa atau prestasi karyawan dalam berkontribusi untuk mewujudkan visi misi perusahaan.

2.1.3.2 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Tampubolon, 2021) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Jumlah pekerjaan, sedikit banyaknya pekerjaan yang dibebankan akan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan hasil terbaik.
2. Kualitas pekerjaan, penilaian terhadap kinerja karyawan akan ditentukan berdasarkan kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu, perusahaan mencapai tujuannya atau tingkat produktivitas tinggi sesuai dengan prediksi pimpinan dikarenakan kinerja karyawan yang baik.

4. Kehadiran, salah satu hal penting dalam penilaian pimpinan mengukur tingkat kinerja karyawan, semakin disiplin karyawan maka pimpinan atau perusahaan akan menilai baik karyawan tersebut dan dipertahankan demi tujuan perusahaan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Riny & Heryenzus, 2021) yaitu:

1. Pengetahuan, memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada karyawan yang ada diperusahaan.
2. Pengalaman, seberapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan dan berusaha mengembangkan *skill* atau kemampuan pada suatu bidang yang ditekuni.
3. Kepribadian, sesuatu yang melekat pada diri karyawan dalam menjalankan pekerjaan seperti minat dan bakat serta keterampilan terhadap orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh (Rahmat et al., 2020) berjudul Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Hasilnya Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian oleh (Khosasih, 2018) berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jovan Technologies Di Kota Batam. Hasilnya Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian oleh (Jufrizen, 2017) berjudul

Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh (Herlina, 2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasilnya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Penelitian oleh (Arifudin, 2019) berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Global. Hasilnya Kompensasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian oleh (Widodo, 2017) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasilnya Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Penelitian oleh (Rina, 2018) berjudul Mewujudkan Kepuasan Kerja Melalui Peningkatan Kompensasi Bagi Karyawan. Hasilnya Kompensasi Karyawan Mempengaruhi Kepuasan Kerja. Penelitian oleh (Zulkarnaen & Herlina, 2018) berjudul Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. Hasilnya Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian oleh (Djamil Hasim, 2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor .Hasilnya Kepemimpinan,Motivasi Dan Iklim Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Penelitian oleh (Tampubolon, 2021) berjudul Pengaruh Kompensasi,Iklim Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Hasilnya Kompensasi,Iklim Kerja Dan Kepemimpinan Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Penelitian oleh (Garaika, 2020) berjudul Pengaruh Kompensasi,Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. Hasilnya Kompensasi,Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja. Penelitian oleh (Riny & Heryenzus, 2021) berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cendana Han Wijaya. Hasilnya Kompensasi Dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

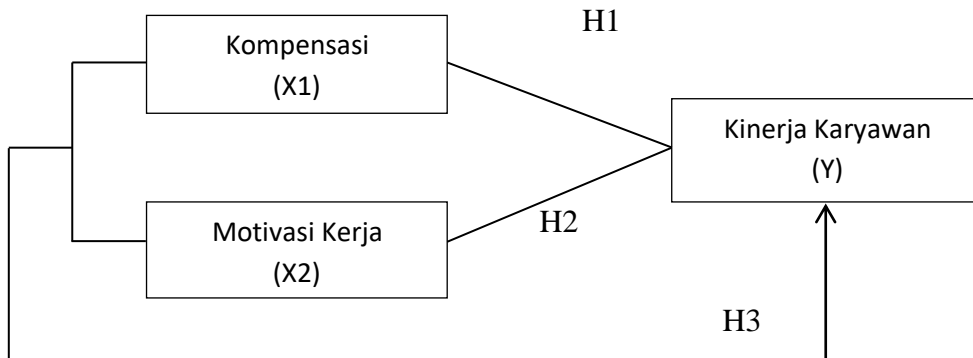
Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan hal-hal terkait didalamnya memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja karyawan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Jika perusahaan tidak memperhatikan kompensasi dalam bentuk upah,barang atau tunjangan – tunjangan lainnya maka karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tidak dan akan berakibat pada kemajuan perusahaan. (Herlina, 2019)

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan kinerja yang maksimal akan dihasilkan dari karyawan yang bekerja dengan penuh motivasi, maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kriteria diri karyawan. Motivasi bisa diberikan melalui penghargaan maupun pujian. Namun jika motivasi negatif yang diberikan tidak akan berpengaruh baik bagi kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus memberikan motivasi positif, hal ini seperti energi positif yang diterima oleh karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. (Riny & Heryenzus, 2021)

2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan karyawan akan memberikan performa dan hasil kerja terbaiknya jika perusahaan mampu memberikan faktor-faktor pendorong yang memicu semangat tinggi karyawan dalam bekerja, jika kebutuhan akan upah gaji atau penghargaan tidak diberikan secara wajar maka kinerja yang dihasilkan akan buruk.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Ditetapkanlah hipotesis penelitiannya yaitu:

- H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia
- H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia
- H3: Diduga kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dalam menjelaskan pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan jenis penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian adalah suatu metode sistematis yang bertujuan untuk menyediakan informasi dalam penyelesaian persoalan pada variabel yang diteliti sedangkan metode kuantitatif adalah metode yang dipergunakan untuk melakukan generalisasi terhadap populasi dan sampel yang telah ditetapkan sebagai uji hipotesis. (Anshori, 2019)

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat replikasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil variabel serta alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada objek penelitian hingga waktu yang digunakan dalam meneliti juga terdapat perbedaan. (Darma et al., 2020)

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kota Batam yang beralamat di Citra buana industrial park II Lot 2, Jl. Yos sudarso, batu ampar. Penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian dilakukan sekitar kurang lebih 6 (enam) bulan lamanya dimulai dari bulan september 2021 sampai berakhir penyusunan skripsi ini. Periode penelitiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Pertemuan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Latar Belakang dan Perumusan Masalah	■	■												
Kajian Teori dan Kerangka pemikiran			■	■										
Metodologi penelitian				■	■									
Membuat kuisisioner						■	■							
Menyebarkan dan mengumpulkan kuisisioner								■	■	■				
Mengolah data											■	■	■	
Penyelesaian Skripsi												■	■	■

Sumber: Peneliti, 2021

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan subyek atau obyek yang mempunyai ciri-ciri ataupun karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk dapat diambil kesimpulannya. (Darwin et al., 2021) Populasi pada penelitian ini adalah karyawan departemen *assembly* PT Giken Precision Indonesia yang berjumlah 340 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, sampel dapat dikatakan baik jika dapat memdeskripsikan karakteristik pada populasi penelitian (Roflin & Liberty, 2021). Pada penelitian ini jumlah populasi dapat diketahui yaitu 340 orang, maka digunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N^2} \text{ Rumus 3.1 Sampel Slovin}$$

Sumber: (Cendekia et al., 2019)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$N = 340$$

$$e = 95\% = 0.05$$

$$n = \frac{340}{1 + 340(0.05)^2}$$

$$= 183.78$$

$$n = 184 \text{ orang}$$

Dari hasil perhitungan dengan mengaplikasikan rumus slovin maka didapatkan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 184 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dan *simple random sampling*. Dari perhitungan melalui rumus slovin diperoleh sampel penelitian yaitu 184 orang.

3.5 Sumber Data

Data merupakan peranan penting dalam penelitian, data adalah kumpulan informasi yang didapatkan secara langsung serta berguna sebagai bahan penelitian. Sumber data dalam penelitian kuantitatif dibagi menjadi 2 (dua) yaitu data interval dan data rasio. (Jaya, 2020)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode angket (kuisisioner), observasi dan dokumentasi. Peneliti akan menyebarkan kuisisioner yang berisi beberapa pertanyaan dan wajib diisi oleh responden demi mendapatkan data yang dibutuhkan. Jawaban responden dibuat dengan skala *likert*.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Imbal jasa yang diberikan atas tercapainya tujuan perusahaan dalam bentuk uang	1. Gaji 2. Komisi 3. Bonus 4. Tunjangan	Likert

	maupun benda atau dalam kata lain kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung	5. Promosi	
Motivasi Kerja (X2)	Dorongan yang dimiliki oleh masing-masing individu dan bersumber dari diri karyawan sendiri serta dari perusahaan langsung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk hidup (sosial) 2. Posisi pekerjaan 3. Penghargaan 4. Fisiologis 5. Aktualisasi diri 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Performa yang diberikan karyawan dalam bentuk prestasi kerja dan kontribusi yang dilakukan untuk perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Inisiatif/kemandirian Karyawan 6. Disiplin 	Likert

Sumber: Penulis, 2021

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini merupakan statistik yang berfungsi sebagai analisis data dengan cara menggambarkan suatu data yang telah dikumpulkan apa adanya tanpa bermaksud menyimpulkan secara generalisasi. (Firdaus, 2019). Untuk pengujian data

yang sudah terkumpul peneliti menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Perolehan rentang skala dapat ditentukan dengan memakai rumus berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.2 Rentang Skala}$$

$$RS = \frac{184(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{184(4)}{5}$$

$$RS = \frac{736}{5}$$

$$RS = 147.2$$

Tabel 3.5 Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Penilaian
1	184 – 331.2	Sangat Tidak Setuju
2	331.3 – 478.4	Tidak Setuju
3	478.5 – 625.6	Netral
4	625.7 – 772.8	Setuju
5	772.9 - 920	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2021

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Semua indikator yang berasal dari variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai correlation > 0.30 dan signifikan < 0.05 maka dengan hal itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini serta memiliki nilai validitas yang signifikan. (Firdaus, 2019).

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang dipakai sebagai alat ukur dapat dikatakan reliabel jika instrumen digunakan secara berulang dan menunjukkan hasil yang sama. Reliabilitas memberikan tingkat konsistensi kuisisioner terhadap jawaban dari responden dalam proses pengujian pada situasi yang berbeda dan menggunakan kuisisioner yang sama. Hasil pengukuran akan relative konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih. (Saputra & Ahmar, 2020).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan guna untuk mengetahui suatu variabel yang diteliti apakah normal atau tidak normal. Sebuah data dikatakan normal atau tidak normal didasarkan pada distribusi data normal dengan mean dan pada standar deviasi sama. Maka dapat dikatakan uji normalitas merupakan perbandingan antara data yang dimiliki peneliti dengan berdistribusi normal yang mempunyai mean serta standar deviasi yang sama.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari dilakukannya uji multikolinearitas adalah untuk melakukan pengujian didalam model regresi apakah ditemukan adanya hubungan korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada atau tidak multikolinearitas dapat dilihat dari 2 poin berikut:

1. Nilai dari toleransi dan lawannya

2. Melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen

Jika $VIF \leq 10$ berarti tidak ada uji multikolinearitas, dan kebalikannya jika $VIF \geq 10$ berarti memiliki uji multikolinearitas. (Faustyna & Jumani, 2017)

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk melakukan pengujian apakah didalam regresi terdapat ketidaksamaan varian dari satu residual dengan residual lainnya. Dalam uji heteroskedastisitas memiliki kriteria keputusan sebagai berikut (Zulkarnaen & Herlina, 2018):

1. Nilai signifikan korelasi > 0.05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Nilai signifikan korelasi < 0.05 berarti terjadi heteroskedastisitas

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji terhadap hipotesis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) dan alat pengujinya adalah regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Regresi linear berganda dapat diketahui menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

3.8.4.2 Analisis Determinasi (R^2)

Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati angka satu maka akan semakin kuat pengaruhnya variabel independen dengan variabel dependen, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen akan memberikan informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variabel dependen. (Wahyuni et al., 2020)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Tujuan dari uji T ini atau yang juga dikenal dengan uji parsial adalah untuk mengetahui apakah signifikan atau tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah yang dapat diambil untuk pengambilan keputusan menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020) yaitu:

1. Jika $\text{sig} > 0.05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima
2. Jika $\text{sig} \leq 0.05$ atau $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

3.9.2 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Terdapat kriteria dalam pengujian hipotesis menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020):

1. Bila $\text{sig} \leq 0.05$ atau $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak
2. Bila $\text{sig} > 0.05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima

