

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT LOYALINDO MITRA SEJATI**

SKRIPSI



**Oleh:
Dahlan
180910017**

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT LOYALINDO MITRA SEJATI**

SKRIPSI

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



**Oleh
Dahlan
180910017**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Dahlan
NPM : 180910017
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LOYALINDO MITRA SEJATI

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 digururkan dan gelar akademik 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, 25 Januari 2022



Dahlan

180910017

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT LOYALINDO MITRA SEJATI**

SKRIPSI

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

**Oleh
Dahlan
180910017**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 25 Januari 2022



**Heryenzus, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan metode sampling penuh dengan jumlah responden sebanyak 125 orang. Penelitian ini menggunakan SPSS 25. Dari variabel kompensasi diketahui nilai P minus yang lebih kecil dari nilai T tabel yaitu 1,920 yang lebih kecil dari 1,9794 serta nilai cek nitration lebih dekat kepada taraf signifikan 0,05 artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai t tabel atau 7,027 lebih besar dari 1,9794 dan karakteristik lebih kecil dari 0,05 artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai R hitung yang lebih besar dari nilai F tabel yaitu 97,877 lebih besar dari 2,609 sedangkan derajat dan signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh itu sendiri adalah antara kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study uses quantitative research methods. The method of data collection used the saturated sampling method with the number of respondents as 125 people. This study using SPSS 25. From that the compensation variable is known at the value of P minus which is smaller than the T table value, which is 1,920 which is smaller than 1,9794 also the value of nitration check is closer to the significant level of 0,05 is mean compensation variable has no significant effect on employee performance, the result of work motivation variable at value greater than the T table value or 7,027 greater than 1,9794 and the characteristics less than 0,05 is mean work motivation variable has significant effect on employee performance, the statement is evidenced by the calculated R value which is greater than the F table value, which is 97,877 greater than 2,609, while the degree and significance are greater than 0,05. it can be concluded that the effect itself is between compensation and work motivation together or simultaneously on employee performance

Keyword : *compensation, work motivation, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur 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, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran 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 Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi Universitas Putera Batam yang telah mengarahkan penulis dengan baik dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dorongan berupa doa, nasehat dan semangat kepada penulis;
7. Pimpinan PT. Loyalindo Mitra Sejati yang telah memberikan izin untuk meneliti serta memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Teman-teman yang selalu menyemangati hingga dapat menyelesaikan skripsi ini;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan kasih-Nya

Batam, 25 Januari 2022



Dahlan



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teori	12
2.1.1 Kompensasi	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	13
2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	13
2.1.1.4 Indikator-Indikator Kompensasi	14
2.1.2 Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.1.2.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja.....	18
2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja	18
2.1.3 Kinerja Karyawan	19

2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.1.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.1.3.3	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	20
2.1.3.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.2	Penelitian Terdahulu	22
2.3	Kerangka Berpikir	25
2.4	Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....		27
3.1	Jenis Penelitian.....	27
3.2	Sifat Penelitian	28
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian.....	28
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	28
3.3.2	Periode Penelitian.....	28
3.4	Populasi dan Sampel	29
3.4.1	Populasi.....	29
3.4.2	Sampel.....	29
3.5	Sumber Data.....	30
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	31
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.7.1	Variabel Bebas (Independen).....	32
3.7.2	Variabel Terikat (Dependen).....	33
3.8	Metode Analisis Data.....	34
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	34
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	34
3.8.2.1	Uji Validitas	35
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	36
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	36
3.8.3.1	Uji Normalitas	36
3.8.3.2	Uji Multikolonieritas	37
3.8.3.3	Uji Heteroskedastistas	37
3.8.4	Uji Pengaruh	37
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	38
3.9	Uji Hipotesis	38

3.9.1	Uji T	39
3.9.2	Uji F	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		40
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2	Deskripsi Karakteristik.....	40
4.2.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.2.2	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	41
4.2.3	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	41
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	42
4.3.1	Deksripsi Variabel Kompensasi.....	42
4.3.2	Deskripsi Variabel Motivasi	43
4.3.3	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	44
4.4	Analisa Data	45
4.4.1	Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	45
4.4.2	Uji Kualitas Data.....	45
4.4.2.1	Uji Validitas	45
4.4.2.2	Uji Reliabilitas	47
4.4.3	Uji Asumsi Klasik.....	48
4.4.3.1	Uji Normalitas.....	48
4.4.3.2	Uji Multikolinearitas	50
4.4.3.3	Uji Heterokedatisitas	51
4.5	Pengujian Hipotesis.....	51
4.5.1	Analisis Linear Berganda.....	51
4.5.2	Analisis Koefisien Determinasi	52
4.5.3	Uji T	53
4.5.4	Uji F	54
4.6	Pembahasan.....	54
4.6.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	54
4.6.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.6.3	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	56
BAB V PENUTUP.....		58
5.1	Simpulan	58

5.2	Saran.....	58
-----	------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Pendukung Penelitian
2. Daftar Riwayat Hidup
3. Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	25
Gambar 4.1 Grafik Histogram	48
Gambar 4.2 Normal P-P Plot.....	49
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	51

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Persentase kehadiran karyawan bulanan PT Loyalindo Mitra Sejati	4
Tabel 1.2. Persentase pekerjaan yang dikerjakan karyawan bulanan.....	4
Tabel 1.3. Data kompensasi yang didapatkan berdasarkan prestasi.....	6
Tabel 1.4. Data kompensasi PT Loyalindo Mitra Sejati	6
Tabel 1.5. Data yang mendapatkan hukuman pada PT Loyalindo Mitra Sejati...	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	24
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	31
Tabel 3.3 Variabel Bebas (Independen)	32
Tabel 3.4 Variabel Terikat (Dependen).....	33
Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	40
Tabel 4.2 Responden berdasarkan pendidikan	41
Tabel 4.3 Responden berdasarkan lamanya bekerja.....	42
Tabel 4.4 Responden berdasarkan kompensasi	42
Tabel 4.5 Responden berdasarkan motivasi	43
Tabel 4.6 Responden berdasarkan kinerja karyawan	44
Tabel 4.7 Hasil uji statistik deskriptif	45
Tabel 4.8 Hasil uji validitas variabel kompensasi	46
Tabel 4.9 Hasil uji validitas variabel motivasi kerja	46
Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan	47
Tabel 4.11 Hasil uji Realibilitas	47
Tabel 4.12 Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	49
Tabel 4.13 Hasil uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.14 Hasil Analisis Linear Berganda.....	51
Tabel 4.15 Hasil uji Koefisien Determinasi	52
Tabel 4.16 Hasil uji Parsial	53
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan	54

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Uji Validitas	35
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas	36
Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	38



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi ini, persaingan ekonomi pada antara perusahaan-perusahaan sebagai semakin ketat baik didalam negeri juga dunia bersaing satu sama lain. Serta perkembangan teknologi & kabar terus berkembang sebagai akibatnya secara nir pribadi peningkatan daya bersaing semakin bertambah. Hal ini menuntut pelaku bisnis buat menaikkan kualitas kinerja semakin baik demi sanggup permanen bertahan & bersaing pada persaingan globalisasi ini.

Oleh karena itu, sebuah perusahaan ingin mencapai tujuannya perlu menggunakan sumber daya dengan baik dan tepat, sumber daya yang diperlukan baik asal energi, energi kekuatan yang membangun daya gerakan, aktivitas, aktivitas & tindakan. Sumber daya tadi diantaranya asal daya alam, asal daya finansial, asal daya manusia, asal daya ilmu pengetahuan & asal daya teknologi

Kinerja yang baik selalu menjadi prioritas utama dalam perusahaan, karena semakin meningkat kinerja maka semakin baik pula kemampuan bersaing di puncak. Sebaliknya penurunan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi kualitas kerja dan efisiensi kerja karyawan, misalnya produk yang dihasilkan tidak sesuai standar dan dapat menyebabkan perusahaan kehilangan daya saing.

Untuk dapat menyediakan staf yang profesional, kinerja karyawan harus ditetapkan sangat tinggi oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berhasil maka semakin tinggi produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, dengan demikian perusahaan akan bertahan lebih lama dari

perusahaan lain. Kinerja pegawai tidak hanya asal-asalan saja, tetapi ada banyak faktor yang mempengaruhinya, seperti kompensasi dan motivasi dalam bekerja.

Umumnya, kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa atau pekerjaannya di perusahaan. Namun dalam hal ini juga mengandung pengertian bahwa karyawan telah memberikan pekerjaan terbaiknya bagi perusahaan, maka perusahaan akan menghargai hasil yang telah dicapai karyawan dengan memberikan penghargaan yang setimpal.

Kompensasi dirancang untuk bekerja sama mencapai keberhasilan sehingga karyawan merasa puas dengan hasil kerja kerasnya dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. Kompensasi akan berdampak pada kinerja karyawan, jika remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup adil maka akan mendorong karyawan untuk berbuat lebih baik dan lebih bertanggung jawab, lebih bertanggung jawab dalam semua itu, tugas lain seorang manajer adalah memotivasi karyawan agar setiap karyawan di perusahaan melakukan pekerjaan dengan baik

Motivasi adalah proses dari luar untuk mempengaruhi atau memotivasi seseorang atau kelompok agar mau mencapai sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan penyebab, pendistribusian dan pemeliharaan perilaku pegawai agar mau bekerja keras dan antusias mencapai hasil yang optimal

Motivasi semakin penting ketika manajer berbagi pekerjaan dengan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang komunikatif dan kompeten, tetapi yang terpenting

mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan siap untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras.

Objek penelitiannya adalah PT Loyalindo Mitra Sejati. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2015, PT Loyalindo Mitra Sejati bergerak dalam bidang Perdagangan yang terletak pada Ruko Putra Jaya Resident, blok B3 No. 11 & 12 Tanjung Uncang, pada umumnya barang yang distributorkan terdapat berbagai macam seperti barang *Personal Protective Equipment* (PPE), industri perlengkapan pakaian dari tekstil, industri pakaian jadi dari tekstil serta perdagangan besar mesin kantor dan industri, suku cadang dan perlengkapannya. Keunggulannya dari PT Loyalindo Mitra Sejati adalah menyediakan kemudahan kepada pelanggannya dalam mencari kebutuhan barang yang diinginkan seperti barang *Personal Protective Equipment* (PPE) yaitu *Helmet Safety*, *Safety Shoes*, *Safety Googles* dan *Hand Gloves* yang merupakan kebutuhan utama bagi pelanggan yang bergerak pada bidang perkapalan dan bangunan.

Dalam masa pandemi, kinerja karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati mengalami penurunan yang sangatlah jelas dikarenakan berbagai kondisi lingkungan baik di tempat kerja maupun diluar tempat kerja sehingga terhambatnya kerja karyawannya dan terhambatnya pekerjaan tersebut memengaruhi juga terhadap perusahaan. Dapat kita dari tabel dibawah ini antara lain sebagai berikut

Table 1.1 Persentase kehadiran karyawan bulanan PT Loyalindo Mitra Sejati

No	Bulan (2021)	Jumlah Karyawan	Telat	Sakit	Absen	Persentase
1	Maret	125	12	16	5	26,4%
2	April	125	9	11	3	18,4%
3	Mei	125	5	6	0	8,8%
4	Juni	125	6	8	3	13,6%
5	Juli	125	8	5	2	12%

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa pada bulan Maret 2021 dapat kita ketahui bahwa absensi kehadiran karyawan PT Loyalindo Mitra Sejati mencapai 26,4% dengan sebagian besar karyawan yang tidak masuk dikarenakan sakit. Namun dibulan April mengalami kenaikan mencapai 18,4% dan bulan Mei juga mengalami kenaikan mencapai 8,8% namun kembalinya dibulan Juni mengalami penurunan mencapai 13,6%. Jika persentase kehadiran yang buruk akan memengaruhi produktifitas perusahaan sehingga semakin berkurangnya produktifitas.

Tabel 1.2. Persentase pekerjaan yang dikerjakan karyawan bulanan

NO	Bulan (2021)	Jumlah Pekerjaan	Jumlah Pekerjaan hilang	Presentasi
1	Maret	4	2	50%
2	April	6	2	33,33%
3	Mei	5	0	0%
4	Juni	6	1	16,67%
5	Juli	10	2	20%

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa pekerjaan proyek yang dikerjakan oleh PT Loyalindo Mitra Sejati pada bulan Maret sampai bulan Juli 2021. Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa pada bulan Maret PT Loyalindo Mitra Sejati mengalami kerugian yang sangat besar dikarenakan telatnya proyek selesai sesuai dengan tempo waktu yang telah disepakati sehingga kehilangan proyek tersebut namun pada bulan Mei dapat kita lihat PT Loyalindo Mitra Sejati mengalami kenaikan dalam penyelesaian proyek dan Proyeknya dikerjakan sesuai tempo waktu yang di tentukan tapi kembalinya bulan Juni mengalami penurunan proyek yang diselesaikan. Namun ini merupakan sebuah kondisi yang diluar kendali perusahaan karena disaat masa pandemi banyak karyawan yang sakit dan ada yang terkena penyakit Covid-19 sehingga mengakibatkan karyawan PT Loyalindo Mitra Sejati berkurang sehingga proyek yang dikerjakan pun lewat dari tempo waktu yang ditentukan.

Selain dinilai dari kinerja karyawan ada berbagai faktor yang dapat juga mendorong karyawan lebih semangat bekerja lebih giat antara lain pemberian kompensasi dikarenakan kompensasi ketika dirancang dengan baik untuk mencapai kesuksesan bersama sehingga karyawan puas dengan hasil kerja kerasnya dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Berdasarkan data dibawah terindikasi terjadi masalah didalam pembagian kompensasi, yang mana karyawan menyelesaikan proyek yang dibagikan sesuai hasil yang dikerjakan olehnya sehingga mendapatkan berbagai bentuk kompensasi yang ada seperti dibawah ini

Tabel 1.3. Data kompensasi yang didapatkan berdasarkan prestasi

No	Prestasi	Bentuk Kompensasi
1	Selalu datang tepat waktu	Mendapatkan Kompensasi Cuti
2	Melebihi target penjualan	Dapat Bonus dan Insentif
3	Selalu menyelesaikan proyek tepat waktu	Mendapatkan Komisi Tambahan
4	Menyelesaikan Proyek dengan Cepat dan Bagus	Mendapatkan Cuti dan Komisi Tambahan

Dari data yang didapat di PT Loyalindo Mitra Sejati diperoleh data kompensasi dari bulan Maret hingga bulan Juli yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1.4. Data kompensasi PT Loyalindo Mitra Sejati

No	Bulan	Target per Bulan	Persentase (%)	Hasil Insentif (Per Proyek)
1	Maret	\geq Rp. 300.000.000	0.1	Rp. 300.000
2	April	\geq Rp. 550.000.000	0.2	Rp. 1.100.000
3	Mei	\geq Rp. 650.000.000	0.25	Rp. 1.625.000
4	Juni	\geq Rp. 700.000.000	0.35	Rp. 2.450.000
5	Juli	\geq Rp. 850.000.000	0.4	Rp. 3.400.000

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa pada bulan Maret Target bulanan yang lebih sedikit dibandingkan dengan lainnya tetapi masih terdapat kehilangan proyek pada bulan Maret seperti yang bisa kita lihat pada tabel diatas sehingga kompensasi yang didapatkan karyawan juga sedikit namun pada bulan April Target bulanan mengalami peningkatan dan komisi juga mengalami

peningkatan. Jika target setiap bulan selalu bisa di capai oleh karyawan maka kompensasi yang didapatkan juga semakin tinggi.

Selain remunerasi yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan pihak yang memotivasi kerja. Kurangnya motivasi dalam bekerja pengawai dan pimpinan usaha akan menghambat efisiensi kerja pengawai dan juga membuat suasana kerja menjadi kurang kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun, tekun dan disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana yang kondusif bagi lingkungan kerja perusahaan. Berikut daftar data yang mendapatkan hukuman pada PT Loyalindo Mitra Sejati

Tabel 1.5. Data yang mendapatkan hukuman pada PT Loyalindo Mitra Sejati

No	Pelanggaran	Bentuk Hukuman
1	Datang Terlambat	denda Rp. 35.000 s.d Rp. 60.000
2	Tidak mencapai target produksi	Dipotong Komisi Tim tergantung Proyek
3	Tidak mencapai target Penjualan	Dipotong Komisi Tim tergantung Proyek
4	Memakai barang perusahaan tidak mempunyai izin	Surat Peringatan 1 dan Denda
5	Menjual barang perusahaan secara diam – diam	Surat Peringatan 3 dan Denda

Berdasarkan data diatas, permasalahan motivasi dalam bekerja adalah sebagian karyawan merasa tertekan dengan hukuman yang dihadapinya, namun ada juga karyawan yang termotivasi dengan hukuman tersebut.

Berdasarkan feed penulis, dikatakan bahwa kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pengawai. Kompensasi adalah motivasi yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai hasil yang sebaik-baiknya dan sekaligus harus meningkatkan motivasi kerja pengawai agar pengawai melakukan pekerjaannya dengan baik. Di sisi lain, karyawan yang tidak termotivasi untuk bekerja akan merasa sulit untuk melakukannya dengan baik dan akan cenderung kurang bertanggung jawab meskipun mereka memiliki keterampilan eksekutif yang baik. Jika motivasi karyawan dapat ditingkatkan, karyawan dapat bekerja lebih baik dalam organisasi atau perusahaan. Mempertimbangkan pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian di PT Loyalindo Mitra Sejati.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian yang dilakukan penulis ini bermaksud untuk mencoba melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati** ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditelah disampaikan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang ada pada PT. Loyalindo Mitra Sejati antara lain sebagai berikut :

- a) Pemberian kompensasi karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati mengalami penurunan
- b) Ketatnya hukuman yang diberikan dapat memberikan tekanan kepada karyawan sehingga kehilangan motivasi kerja
- c) Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit dan telat saat masuk kerja
- d) Kinerja karyawan tidak mencapai hasil maksimum dapat penyelesaian proyek kerja
- e) Kualitas kinerja kerja karyawan tidak berada dititik optimal, mengakibatkan kehilangan proyek yang menyebabkan hasil tidak sesuai ekspektasi perusahaan

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan permasalahan yang ada, maka penulis memberikan batasan masalah pada penelitian ini dengan dua variabel bebas antara lain : Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks dan batasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati ?
- 2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati ?

- 3) Apakah Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang disusun di atas, maka tujuan penelitian yang ingin diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati
- b) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalino Mitra Sejati
- c) Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dalam hal interpretasi materi, penelitian ini mungkin berguna sebagai literatur ilmiah tambahan untuk peneliti lain mengenai variabel kompensasi dan variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan bagi semua orang yang terkait dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- a) Bagi Penulis

Dapat Memperluas Pengetahuan Dan Wawasan Pada Penelitian Berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

b) Bagi Akademis

Menambahkan tinjauan literatur SDM dan memperluas temuan penelitian terkait kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

c) Bagi Perusahaan

Mampu memberikan gambaran besar dalam pengambilan keputusan dengan memperhatikan kompensasi dan motivasi dalam bekerja, yang dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja

d) Bagi Peneliti Lanjut

Untuk dapat memperluas variabel yang ada untuk menambah pengetahuan bagi pembaca lainnya.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Thamrin, 2019). Besarnya kompensasi menunjukkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dirasakan oleh karyawan bersama keluarganya. Oleh karena itu, jika upah yang di terima semakin besar maka semakin banyak kebutuhan yang dapat dinikmati.

Beberapa ahli juga mempunyai berbagai pendapat kompensasi menurut dirinya, antara lain sebagai berikut

- a) Menurut (Murtiyoko, 2018), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka.
- b) Menurut (Inova & Jayanti, 2019), Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- c) Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020), Kompensasi adalah mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang di terima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan

- d) Menurut (Saputro & Darda, 2019), menerangkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berdasarkan deskripsi (Astuti & Suhendri, 2019) menafsirkan faktor-faktor yang memengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diterima oleh perorangan yang berada didalam organisasi atau perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Pemerintah
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pengawai
3. Standar biaya hidup pengawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan

Selain itu, terdapat juga beberapa faktor pemberian kompensasi yang dijadikan peninjauan bagi perusahaan seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, loyalitas karyawan, kinerja karyawan, dan masih banyak hal lainnya. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil berdasarkan hal-hal yang penentu kelayakan karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan faktor lainnya (Wibowo, 2018).

2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut (Kusjono & Ratnasari, 2019) bentuk-bentuk kompensasi terbagi menjadi dua macam, yaitu :

- a) Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan cuti, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain-lain.

b) Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non-finansial dibagi menjadi dua bentuk, yang terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan terkait, misalnya kebijakan perusahaan yang baik, pekerjaan yang sesuai, peluang kemajuan, mendapatkan posisi sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi nonfinansial berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik, dan lain-lain.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator dalam perolehan kompensasi mesti terdapat perbedaan. Menurut kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar didalam buku Sumber Daya Manusia (Dewi & Harjoyo, 2019) antara lain sebagai berikut

- a) Gaji, merupakan bayaran yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawannya, yang mendapatkan secara rutin dan konsisten pada setiap bulan
- b) Insentif merupakan kompensasi lebih yang diberikan untuk mendorong para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau bisa berubah

- c) Bonus merupakan bayaran sekaligus yang diberikan karena telah mencapai sasaran kinerja
- d) Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja
- e) Premi merupakan hadiah atau derma yang diberikan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau pembayaran tambahan diatas pembayaran biasanya
- f) Pengobatan merupakan sesuatu perlindungan diri yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk penanggulangan resiko yang berkaitan dengan kesehatan karyawan
- g) Asuransi merupakan pencegahan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari sesuatu kejadian yang tidak dapat diprediksi.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan akar kata dari bahasa Latin *movore*, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak atau yang menggerakkan. Jadi Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau keperluan-keperluan yang dapat membuat seseorang terdorong dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Sitorus, 2020).

Beberapa ahli juga berpendapat Motivasi Kerja dengan berbagai macam pendapat yang berbeda antara lain sebagai berikut :

1. Menurut (Dwiyanti, Heryanda, Susila, & Jana, 2019) bahwa motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya
2. Menurut (Andayani & Makian, 2016) bahwa Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan
3. Menurut (Kirana & Pradipta, 2021) bahwa Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk melakukan kegiatan kerja dalam rangka mencapai tujuan tertentu di lingkungan perusahaan

(Lubis & Heryenzus, 2020) menerangkan bahwa seorang karyawan yang bekerja pada biasanya memiliki motivasi yang beragam. Sebagai seorang pimpinan pada perusahaan sebaiknya harus mampu mengetahui dalam memberikan motivasi kepada para bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong seseorang untuk memiliki semangat kerja yang tinggi yang mempengaruhi orang sekelilingnya untuk menggerakkan semua keterampilan, kekuatan dan waktu untuk melaksanakan sesuatu berupa tanggungjawabnya

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

(Astuti & Suhendri, 2019) menerangkan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstern yang berada didalam karyawan.

a) Faktor Intern

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain

- a) Keinginan untuk hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk menerima penghargaan
- d) Keinginan untuk diakui
- e) Keinginan untuk berkuasa

b) Faktor Ekstern

Faktor eksternal juga bersaing dalam perannya untuk menurunkan motivasi kerja. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Remunerasi yang memadai
- c) Pengawasan yang ketat
- d) Memiliki keamanan kerja
- e) Status dan tanggungjawab
- f) Regulasi elastis

2.1.2.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Dalam buku (Sitorus, 2020) pengertian menurut Hamalik, motivasi mempunyai dua komponen utama antara lain komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam merupakan perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Komponen luar merupakan apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah kelakuannya. selain itu, didalam nya juga terkandung beberapa tujuan pemberian kompensasi yang dimaksud adalah mendorong ambisi untuk mencapai sasaran yang harus diawasi, diarahkan, diperhatikan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai sasaran yang telah diatur.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

(Ermida & Syaifullah, 2020) menyatakan beberapa indikator dari motivasi kerja antara lain

1. **Kebutuhan Fisiologi**, adalah kebutuhan primer manusia yang perlu dipenuhi yaitu kebutuhan manusia untuk dapat hidup, kebutuhannya berupa makanan, minuman, rumah, udara dan lain-lainnya
2. **Kebutuhan Rasa Aman**, kebutuhan manusia untuk mendapatkan proteksi serta keamanan dalam bekerja dan perlu adanya jaminan hari tua untuk karyawan dapat merasakan tenang saat dimasa tua
3. **Kebutuhan Sosial**, berupa kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial yang menginginkan persahabatan, afiliasi, dan interaksi dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

4. Kebutuhan Penghargaan, berupa keinginan manusia rasa untuk dihormati, dihargai terhadap prestasi kerjanya dan dapat pujian dari prestasi yang dihasilkan.
5. Kebutuhan Aktualitas diri merupakan keinginan ini berhubungan dengan potensi atau bakat yang dimiliki oleh seseorang.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

(Astuti & Suhendri, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

(Andayani & Makian, 2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk penuntasan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan bidang khusus. Kesediaan dan kemampuan seseorang belum mencukupi efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dilakukan dan bagaimana penyelesaiannya.

Baik atau tidaknya kinerja dapat kita ketahui dari perilaku tiap kalinya baik dalam harian, bulanan maupun tahunan yang diperlihatkan karyawan berdasarkan kedudukannya dalam perusahaan, yang berkaitan langsung dengan hasil prestasi kerja. Kinerja juga sering kali di samakan sebagai prestasi kerja atau unjuk kerja yang diperhatikan dengan waktu dimasa tertentu

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Berdasarkan penjelasan (Astuti & Suhendri, 2019) antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan Perorangan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut
2. Motivasi kepada karyawan
3. Dukungan perusahaan
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Jalinan Karyawan dan Organisasi

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Bahwa diadakannya penilaian kinerja ini berlandaskan oleh 2 Alasan Utama (Ermida & Syaifullah, 2020) antara lain sebagai berikut :

1. Manajer harus mempunyai evaluasi terhadap hasil kinerja di masa lepas untuk menjadikan rekomendasi dalam melaksanakan keputusan baru di bidang SDM di periode berikutnya
2. Manajer menerapkan alat yang sesuai untuk mengurangi karyawan dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, memperbanyak pengetahuan kemudian karir nya dapat di besarkan dan dapat memperkuat hubungan manajer dengan karyawan

Sedangkan menurut pendapat ahli bernama Kasmir yang dijelaskan (Astuti & Suhendri, 2019) mengenai tujuan penilaian kerja karyawan memiliki hal yang berbeda antara lain sebagai berikut

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

2. Perencanaan dan Pengembangan Karir
3. Keperluan latihan dan Pengembangan
4. Penyesuaian remunerasi (kompensasi)
5. *Inventori* Kompetensi Pengawai
6. Kesempatan kerja adil
7. Komunikasi Efektif antara atasan bawahan
8. Keputusan peletakan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan denda

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan deskripsi (Ermida & Syaifullah, 2020) mengenai indikator kinerja karyawan bahwa indikator kinerja karyawan memiliki 6 macam antara lain

1. *Quality* (Kualitas)

Sejajarkan dengan proses kualitas yang telah terbukti dalam mencapai tujuan

2. *Quantity* (Kuantitas)

Ini adalah hasil total dari proses atau numerik dari proses produksi

3. *Timelines*

Mengenai waktu yang digunakan dalam proses produksi barang-barang manufaktur

4. *Cost-Effectiveness*

Mengandalkan sumber daya perusahaan yang digunakan untuk menghasilkan hasil biaya dan meminimalkan inefisiensi dalam

penggunaan sumber daya perusahaan seperti uang, karyawan, bahan dasar dan penggunaan teknologi yang digunakan

5. *Need for Supervision*

Yaitu kemahiran perorangan untuk menyelesaikan tugasnya tanpa perlu disuruh atau diarahkan oleh atasan

6. *Interpersonal Impact*

Mengenai adanya kerjasama antar pegawai dapat menumbuhkan rasa harga diri dan harapan yang baik pada bawahan pekerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini disusun pada pengkajian / materi yang telah pernah diteliti oleh beberapa orang, baik jenis penelitian maupun teori yang digunakan, berikut penggambaran metode dan teknik penelitian yang digunakan

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	(Guruh, 2019) JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol 2 No. 3 ISSN 2581-2769 Terindeks DOAJ	“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya”	Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2	(Kirana & Pradipta, 2021) JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol 4 No. 3 p-ISSN : 2581-2769 e-ISSN : 2598-9502 Terindeks DOAJ	“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK”	Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
3	(Murtiyoko, 2018) Jurnal Imiah Manajemen Forkamma Vol 2 No. 1 ISSN : 2598-9545 Terindeks SINTA	“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Lautan Otsuka Chemical)”	Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Astuti & Suhendri, 2019) Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP) Vol 5 No. 2 ISSN : 2477-6718 Terindeks Google Scholar	“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Jaya Utama”	Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	(Wibowo, 2018) SAINS : Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol X No. 2 p-ISSN : 1978-2241 e-ISSN : 2541-1047 Terindeks Google Scholar	“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)”	Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan

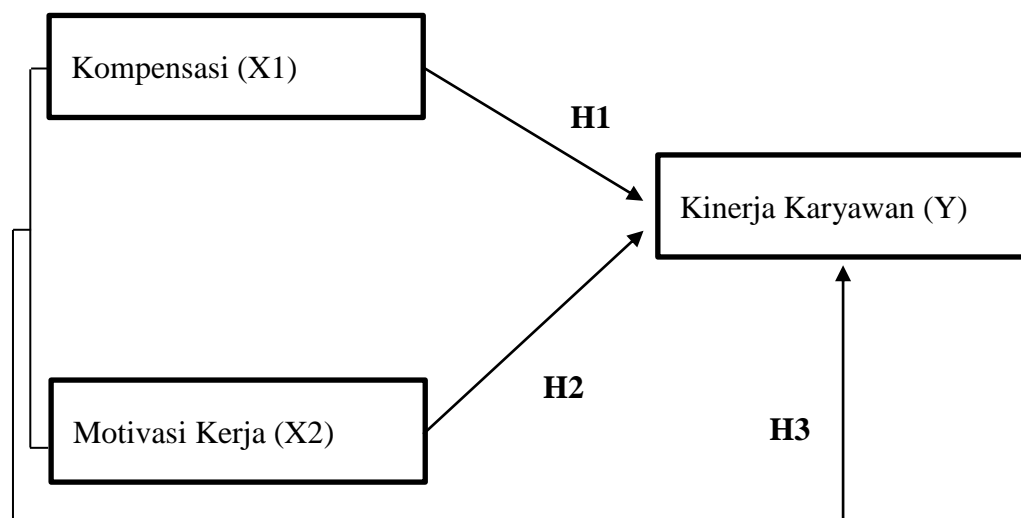
6	(Sherlie & Hikmah, 2020) MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 5 No. 1 p-ISSN : 2548-1622 e-ISSN : 2716-4039 Terindeks Google Scholar	“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam”	Regresi Linear Berganda	Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7	(Ermida & Syaifullah, 2020) <i>Journal of Management, Accounting, Economic and Business</i> Vol 01 No. 1 e-ISSN : 2722-3949 Terindeks Google Scholar	“Pengaruh Hubungan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cahaya Baru Di Kota Batam”	Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8	(Lubis & Heryenzus, 2020) Jurnal Abdi Ilmu Vol 13 No. 1 ISSN : 1979-5408 Terindeks Google Scholar	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir”	Regresi Linear Berganda	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9	(Inova & Jayanti, 2019) JMD : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol 2 No. 1 e-ISSN : 2654-4326 Terindeks Google Scholar	“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang”	Regresi Linear Berganda	Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10	(Saputro & Darda, 2019) Jurnal EKOBIS : Ekonomi, Bisnis & Manajemen Vol 9 No. 2 p-ISSN : 2088-219X Terindeks SINTA	“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai”	Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

11	(Andayani & Makian, 2016) Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol 4 No. 1 p-ISSN : 2337-7887 Terindeks SINTA	“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik terhadap Internasional (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik Internasional)”	Regresi Linear Berganda	Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
12	(Dwiyanti et al., 2019) Bisma : Jurnal Manajemen Vol 5 No. 2 p-ISSN : 2476-8782 Terindeks SINTA S4	“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Regresi Linear Berganda	Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti, 2021

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan pengkajian ini menerapkan kerangka berpikir sesuai dengan gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berlandaskan pada pengkajian teori dan pemikiran yang tertulis, jadi dapat menyimpulkan mengenai hipotesis yakni :

H1 = Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Loyalindo Mitra Sejati

H2 = Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Loyalindo Mitra Sejati

H3 = Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja secara berdampingan (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Loyalindo Mitra Sejati



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian diawali dengan rasa ingin tahu terhadap hal-hal yang belum pernah ada yang memperhatikan dan mengamati serta meneliti atau adalah lanjutan dari apa yang telah pernah diteliti dan diperhatikan sehingga perlu diperhatikan kembali untuk membahas apa yang telah ada tersebut. (Warmansyah, 2020)

Jenis penelitian memiliki hubungan yang erat dengan metode penelitian apa yang digunakan dalam meneliti. Penelitian ini menerapkan metode penelitian deskriptif dalam metode kuantitatif, (Lubis & Heryenzus, 2020) menafsirkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah desain observasional berdasarkan filosofi positivis, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif / Statistik untuk memeriksa materi (asumsi) telah diadakan dengan benar. Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah individu atau karyawan yang bekerja di PT Loyalindo Mitra Sejati. Dimensi yang digunakan merupakan tahap dengan satu cara dimana data yang disusun itu pada waktu yang sama. Tahap pengolahan data dilakukan sekaligus atau semua data yang dibutuhkan dan telah diolah. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan survei berupa observasi dan membagikan kuesioner melalui link-link yang ada di google forms. Hasil ini yang diperoleh dari penyebaran kuesioner menggunakan metode berupa skala nominal atau *skala likert*.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian yang dilakukan berupa Penelitian ini untuk pengembangan dimana sifat penelitian ini berupa objeknya mirip dengan peneliti sebelumnya dan memiliki variabel dan durasi yang berbeda.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan pengamatan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Lokasi objek penyusunan skripsi yang disusun oleh peneliti berada di PT Loyalindo Mitra Sejati terletak pada Ruko Putra Jaya Resident blok B3 No. 11 & 12 Tanjung Uncang. Penelitian ini ditafsirkan untuk melakukan penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode dalam penelitian ini dengan berfungsi untuk mengatur jadwal penyelesaian penelitian lebih tersusun dengan memastikan atur pada waktunya. Maka dari itu, untuk data dan informasi penelitian yang diperlukan, maka peneliti membutuhkan waktu untuk mengumpulkannya. Berikut jadwal penelitian dari peneliti

Table 3.1 Jadwal Penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan																			
		Sept				Okt				Nov				Des				Jan			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Menentukan Judul	■	■																		
2	Penulisan Bab 1			■	■																
3	Penulisan Bab 2					■	■														
4	Penulisan Bab 3							■	■												
5	Membagikan Kuesioner									■	■										
6	Mengolah Data											■	■								
7	Penulisan Bab 4													■	■	■	■				
8	Penulisan Bab 5																	■	■	■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji (Widodo & Kwardiniya, 2017). Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan PT Loyalindo Mitra Sejati yang jumlahnya 125 karyawan sebagai populasi

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kegunaan sampel adalah untuk mempermudah peneliti dalam pengambilan data populasi karena apabila populasi dengan jumlah yang besar tidak mungkin mempelajari semua yang ada disebabkan adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu sehingga peneliti mengambil data menggunakan sampel dari populasi tersebut (Tarjo, 2019).

Penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati dilaksanakan dengan menafsirkan metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu elemen populasi dipilih atas dasar suka rela atau pertimbangan personal dari peneliti bahwa mereka yang dianggap dapat mewakili dari populasi (Tarjo, 2019). Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Sampling Jenuh. Mengutip dari (Tarjo, 2019) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka Sampel yang berada didalam penelitian adalah seluruh karyawan sejumlah 125 orang PT Loyalindo Mitra Sejati.

3.5 Sumber Data

Sumber data yang ditafsirkan dalam penelitian ini berupa sumber data primer dan data sekunder. (Kusjono & Ratnasari, 2019)

- a) Data primer ialah data yang disatukan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya yang diamati langsung seperti apa adanya dengan cara survei dengan yang lainnya. Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan di PT Loyalindo Mitra Sejati yang dipilih sebagai sampel
- b) Data sekunder ialah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan yang telah melewati proses perhitungan seperti laporan penelitian dan buku, atau dokumen.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Warmansyah, 2020) pengumpulan data yang tepat yang sangat berbeda dalam berbagai hal antara biaya uang, waktu dan sumber daya lain yang ada bagi peneliti. Seringkali juga data yang ada tidak mencukupi sehingga perlu adanya cara untuk pengumpulan data.

Penggunaan Perangkat lunak didalam penelitian ini adalah *SPSS Version 25* dengan memperoleh bahan dari kuesioner, dan kuesioner yang digunakan ialah kuesioner tertutup. Penggunaan kuesioner ini terkait dengan data penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Loyalindo Mitra Sejati.

Di dalam penelitian ini, skala pengukuran kuesioner yang digunakan adalah skala *likert* berfungsi untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat individu atau kelompok mengenai sebuah kejadian atau fenomena sosial (Herlina, 2019). Didalam skala *likert* juga menafsirkan beberapa pertanyaan untuk mengukur perilaku seseorang dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap pertanyaan yaitu antara lain :

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

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Desain penelitian dimulai dengan pertanyaan kuantitatif dan mengidentifikasi masalah dalam rumusan pertanyaan. Pertanyaan tersebut dimasukkan ke dalam pertanyaan, kemudian peneliti menggunakan dokumen tersebut untuk menjawabnya. (Ermida & Syaifullah, 2020) menafsirkan bahwa “Desain penelitian merupakan langkah dibutuhkan dalam menggabungkan data pada tujuan penelitian”. Dalam variabel penelitian ini ada 2 variabel yaitu variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat atau variabel dependen

3.7.1 Variabel Bebas (Independen)

Menurut (Tarjo, 2019), variabel bebas merupakan variabel yang mempunyai pengaruh atau menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel dependen (terikat). Variabel Independen biasanya disimbolkan dengan tanda X maka variabel independen dalam penelitian ini ada dua yakni Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

Tabel 3.3 Variabel Bebas (Independen)

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi berupa pembiayaan secara langsung dan pembiayaan tidak langsung yang sangat berguna terhadap karyawan bentuk uang yang dapat menyemangati karyawan supaya bekerja dengan gigih agar tercapai daya produksi yang diinginkan perusahaan (Inova & Jayanti, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Pengobatan 7. Asuransi 	<i>Likert</i>

Motivasi Kerja (X2)	Motivasi berupa salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau keperluan-keperluan yang dapat membuat seseorang terdorong dan termotivasi (Ermida & Syaifullah, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologi 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualitas diri 	<i>Likert</i>
---------------------	--	---	---------------

Sumber : Peneliti, 2021

3.7.2 Variabel Terikat (Dependen)

Menurut (Tarjo, 2019), Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang berupa akibat karena adanya variabel bebas. Variabel Dependen biasanya terikat dengan simbol Y, maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.4 Variabel Terikat (Dependen)

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan merupakan sebuah laporan kerja yang telah diperoleh dari pengawai atau karyawan yang sesuai kriteria maupun standar yang sebelumnya di tentukan (Sherlie & Hikmah, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quality</i> (Kualitas) 2. <i>Quantity</i> (Kuantitas) 3. <i>Timelines</i> 4. <i>Cost-Effectiveness</i> 5. <i>Need for Supervision</i> 6. <i>Interpersonal Impact</i> 	<i>Likert</i>
----------------------	---	---	---------------

Sumber : Peneliti, 2021

3.8 Metode Analisis Data

Proses Analisis Data pada umumnya adalah penetapan kuantitas dipengaruhi atau mempengaruhi oleh dinamika yang terjadi dalam sebuah bisnis. Setelah data terkumpul, peneliti akan beralih ke tugas menganalisis. Analisis data memerlukan kumpulan data yang terkait ketat antara lain seperti data yang masih belum disusun menjadi pengodean, tabulasi data, dan lainnya dengan menggunakan aplikasi pengolahan angka yang berbasis statistik yakni SPSS dengan versi 25. Maka penyusunan data dalam penelitian ini yang digunakan terbagi menjadi beberapa jenis yaitu antara lain :

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Gambaran narasumber dan gambaran variabel pada penelitian ini berguna untuk menelaah menggunakan standar yang tersedia. (Widodo & Kwardiniya, 2017) analisis deskriptif berupa mendeskripsikan data dengan menggunakan tabel, grafik dan gambar untuk menampilkan informasi-informasi umum mengenai karakteristik variabel observasi, biasanya memusat pada besarnya pemusatan dan ukuran penyaluran yang merupakan ciri penting dari variabel yang diteliti.

3.8.2 Uji Kualitas Data

Secara abstrak, proses pengukuran dan pengujian hasil distribusi survei dan pemberian tanggapan sementara sangat bergantung pada kualitas data dalam pengujian yang dilakukan. Data yang dilaksanakan sebagai bahan tes tidak bermanfaat dan hasilnya dipertanyakan apakah data tersebut reliabel atau tidak valid. Proses pengujian kualitas data dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi SPSS

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ini untuk mengkonfirmasi terlebih dulu bahwa alat pengumpul data harus di teliti agar lebih diyakinkan sebelum melakukan penelitian. Jika hasil pengujian sudah memenuhi syarat yang ditetapkan atau kriteria dalam metode penelitian maka hasil penelitiannya dapat untuk dipercaya. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut ialah besaran yang menggambarkan secara fakta yang tepat atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur (Tarjo, 2019).

Menghitung uji validitas memakai rumus berikut ini :

Rumus 3.1 Uji Validitas

$$r = \frac{N (\sum XY) - \sum X \sum Y}{(\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2})(\sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2})}$$

Keterangan :

r = Koefisien Koreleasi

X = Skor butir

Y = Skor Total Butir

N = Jumlah Sampel (Responden)

Data uji validitas dikatakan valid atau tidak apabila :

1. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid
2. Jika r tabel > r hitung, maka pertanyaan atau pernyataan dikatakan tidak valid

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah untuk melihat apakah instrumen penelitian ialah instrumen yang menyakinkan dan dapat dipercaya. (Saputro & Darda, 2019) mengemukakan bahwa nilai koefisien reliabilitas lebih besar $>0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang bagus, handal atau terpercaya.

Menghitung uji realibilitas dapat menafsirkan rumus berikut ini :

Rumus 3.2 Uji Reliabilitas

$$r\left(\frac{k}{k-1}\right) - 1 - \frac{\sum \ddot{a}_b^2}{\partial_1^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien Reliability

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta_b^2$ = total varians butir

$\sum \delta_b^2$ = total varians

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Tujuan adanya asumsi klasik ialah untuk mengonfirmasikan tentang persamaan regresi yang di inginkan tepat dalam estimasi dan konsisten

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji ini untuk memastikan bahwa apakah model regresi variabel terikat, dengan variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Jika data tersebar di sekitar diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Data yang telah terkumpul harus diuji normalitasnya terlebih dahulu untuk memahami apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebarannya normal

atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan One-sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan SPSS versi 25. Dengan ketentuan, jika nilai Asymp Sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal (Murtiyoko, 2018).

3.8.3.2 Uji Multikolonieritas

Biasanya uji ini bertujuan mengecek apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dan jika ada nya korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolonieritas

Menguji Uji multikolonieritas pada umumnya nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0.10 sehingga menunjukkan bahwa model tersebut tidak terdapat multikolonieritas antar variabel bebas dalam model

3.8.3.3 Uji Heteroskedastistas

Untuk kita dapat mengatakan bahwa pengujian model menimbulkan masalah heteroskedastistas, yaitu tidak ada varians dalam variabel non-tren. Ada syarat dalam pengujian yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak ada heteroskedastistas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda berfungsi untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar individu-individu variabel sehingga akan dapat diketahui apakah model regresi tersebut layak dipakai untuk mendeteksi variabel dependen berdasarkan masukan dari variabel independen. Analisis regresi linear juga dapat berfungsi untuk mengarahkan arah dan besar pengaruh dari variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap varibel yang tidak terkontrol.

Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

a = konstanta

b1 = koefisien regresi Kompensasi

B2 = koefisien regres Motivasi Kerja

X1 = Variabel Kompensasi

X2 = Variabel Motivasi Kerja

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Determinasi atau biasanya bisa disebut juga R Square yang disimbolkan dengan R² atau R di pakai untuk memahami jaraknya pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen(Y). semakin kecil angka koefisien determinasi atau R², memiliki kaitan dengan pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y) semakin kecil. kebalikannya, jika nila R² mendekati angka 1 maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y akan sangat erat.

3.9 Uji Hipotesis

Dalam proses pengolahan data, contoh yang paling utama adalah analisis statistik inferensial yang tidak terpisah dari uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi pada output SPSS, jika signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima dan sebaliknya (Saputro & Darda, 2019).

3.9.1 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0.05. jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat signifikan maka hipotesa alternatif di terima. maka rumus uji T adalah $dk = n-k-1$, dimana n adalah jumlah responden, dan k adalah jumlah variabel yang diteliti

3.9.2 Uji F

Uji F berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan atau berkelompok terhadap variabel kinerja karyawan. rumusnya dilihat dari nilai df1 dan df2. nilai df1 = k-1 dan nilai df2 = n-k.

