PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KRISTAL KOMPUTERINDO PERKASA

SKRIPSI

Oleh
Eni
180910039

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

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KRISTAL KOMPUTERINDO PERKASA

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Eni
180910039

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Eni

NPM/NIP : 180910039

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

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

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KRISTAL KOMPUTERINDO PERKASA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar 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, 22 Januari 2022

<u>Eni</u>
18091003

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KRISTAL KOMPUTERINDO PERKASA

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Eni
180910039

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 22 Januari 2022

Dr. Realize, S.Kom., M.SI.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi fungsi penting dalam meningkatkan persaingan yang ada di suatu perusahaan. Karyawan mempunyai peranan yang aktif dalam menentukan rencana, proses, sistem dan tujuan yang ingin diperoleh. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus bisa memberikan dorongan kepada karyawan secara optimal untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keterampilan mereka. Salah satunya ialah dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Kemudian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa yang berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana penentuan sampel diambil dari seluruh populasi yang ada. Dalam penelitian ini, penelitian mengumpulkan data dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan angket. Dari hasil kuisioner kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, dengan memperoleh hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,005.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In an organization, human resources become an important function in increasing competition in a company. Employees have an active role in determining the plans, processes, systems and goals to be obtained. To produce good employee performance, companies must be able to optimally encourage employees to improve and develop their competencies and skills. One of them is to provide compensation according to the needs of its employees. This study aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on employee performance at PT Kristal Computerindo Perkasa. The type of research used is descriptive quantitative. Then the population in this study were all employees at PT Kristal Computerindo Perkasa totaling 110 people. The sampling technique used by the researchers in this study was a saturated sampling technique, where the determination of the sample was taken from the entire existing population. In this study, the research collected data using interview, observation, and questionnaire techniques. From the results of the questionnaire then processed using the SPSS version 25 application, by obtaining the results of compensation having a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 <0.05, and job satisfaction having a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 <0.05 and compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 <0.005

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, 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 proposal 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 laporan tugas akhir 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 Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom, selaku Dekan Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Dr. Realize, S.Kom., M.SI., selaku pembimbing Skripsi penulis di Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam.
6. Seluruh pihak manajemen dan staff PT Kristal Komputerindo Perkasa.
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Batam, 22 Januari 2022

Eni

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR RUMUS ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 8
1.3 Batasan Masalah 8
1.4 Rumusan Masalah 9
1.5 Tujuan Penelitian 9
1.6 Manfaat Penelitian 10
1.6.1 Manfaat Teoritis 10
1.6.2 Manfaat Praktis 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kajian Teori 11
2.1.1 Kompensasi 11
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi 11
2.1.1.2 Tujuan Kompensasi 12
2.1.1.3 Jenis-jenis Kompensasi 13
2.1.1.4 Indikator-indikator Kompensasi 14
2.1.2 Kepuasan Kerja 15
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja 15
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memiliki Pengaruh pada Kepuasan Kerja 16
2.1.2.3 Dampak Ketidakpuasan Bekerja 17
2.1.2.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja 18
2.1.3 Kinerja Karyawan 19
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan 19
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan 20
2.1.3.3 Dimensi atau Peran Penting Kinerja 21
2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan 22
2.2 Penelitian Terdahulu 23
2.3 Kerangka Pemikiran 25
2.3.1 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 25
2.3.2 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 26
2.3.3 Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 26

2.4 Hipotesis Penelitian 28
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Jenis Penelitian 29
3.2 Sifat Penelitian 29
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian 30
3.3.1 Lokasi Penelitian 30
3.3.2 Periode Penelitian 30
3.4 Populasi dan Sampel 31
3.4.1 Populasi 31
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel 31
3.4.3 Teknik *Sampling* 32
3.5 Sumber Data 32
3.5.1 Sumber Data Primer 32
3.5.2 Sumber Data Sekunder 33
3.6 Metode Pengumpulan Data 33
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data 33
3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data 34
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian 34
3.7.1 Variabel Independen 35
3.7.1.1 Kompensasi 35
3.7.1.2 Kepuasan Kerja 35
3.7.2 Variabel Dependen 36
3.7.2.1 Kinerja Karyawan 36
3.8 Metode Analisis Data 37
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif 37
3.8.2 Uji Kualitas Data 38
3.8.2.1 Uji Validitas 38
3.8.2.2 Uji Reliabilitas 39
3.8.3 Uji Asumsi Klasik 40
3.8.3.1 Uji Normalitas 40
3.8.3.2 Uji Multikolinieritas 40
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas 41
3.8.4 Uji Pengaruh 41
3.8.4.1 Uji Regresi Linear Berganda 41
3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi ($\boldsymbol{R2}$) 42
3.9 Uji Hipotesis 42
3.9.1 Uji T (Regresi Parsial) 42
3.9.2 Uji F (Regresi Stimulan) 43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 44
4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT Kristal Komputerindo Perksasa 44
4.1.2 Visi dan Misi PT Kristal Komputerindo Perkasa 45
4.1.3 Struktur Organisasi PT Kristal Komputerindo Perkasa 45
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden 46
4.2.1 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin 46
4.2.2 Profil Responden Menurut Usia 47

4.2.3 Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir 48
4.2.4 Profil Responden Menurut Lama Bekerja..... 48
4.2.5 Profil Responden Menurut Pendapatan..... 49
4.2.6 Profil Responden Menurut Departemen..... 49
4.3 Deskripsi Jawaban Responden..... 50
4.3.1 Variabel Kompensasi (X1)..... 51
4.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (X2)..... 52
4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... 54
4.4 Analisis Data 56
4.4.1 Hasil Uji Validitas..... 56
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)..... 56
4.4.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)..... 57
4.4.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... 57
4.4.2 Hasil Uji Reabilitas 58
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik 59
4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas 59
4.4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas 62
4.4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas..... 62
4.4.4 Hasil Uji Pengaruh..... 64
4.4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 64
4.4.4.2 Hasil Uji Determinasi (R^2)..... 65
4.5 Pengujian Hipotersis 66
4.5.1 Hasil Uji T..... 66
4.5.2 Hasil Uji F..... 68
4.6 Pembahasan..... 69
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 69
4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 69
4.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 70
4.7 Implikasi Hasil Penelitian 70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1 Simpulan 72
5.2 Saran..... 73
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 4. Foto Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 27
Gambar 4.1 Logo PT Kristal Komputerindo Perkasa..... 44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Kristal Komputerindo Perkasa..... 45
Gambar 4.3 Hasil Histogram 60
Gambar 4.4 Hasil P-P Plot..... 60
Gambar 4.5 Hasil Scatterplot..... 63

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Karyawan Pada PT Kristal Komputerindo Perkasa Pada Tahun 2021 4
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Kristal Komputerindo Perkasa Periode Januari 2021 – Juli 2021 5
Tabel 1.3 Data Target Penjualan & Realisasi (per items) PT Kristal Komputerindo Perkasa Periode Januari 2021 – Juli 2021 7
Tabel 3.1 Periode Penelitian 30
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan 31
Tabel 3.3 Skala Likert 34
Tabel 3.4 Tabel Operasional Variabel Penelitian 37
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi 39
Tabel 4.1 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin 47
Tabel 4.2 Profil Responden Menurut Usia 47
Tabel 4.3 Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir 48
Tabel 4.4 Profil Responden Menurut Lama Bekerja 48
Tabel 4.5 Profil Responden Menurut Pendapatan 49
Tabel 4.6 Profil Responden Menurut Departemen 50
Tabel 4.7 Rentang Skala 51
Tabel 4.8 Tanggapan Respoden Mengenai Kompensasi 52
Tabel 4.9 Tanggapan Respoden Mengenai Kepuasan Kerja 53
Tabel 4.10 Tanggapan Respoden Mengenai Kinerja Karyawan 54
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1) 56
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2) 57
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 58
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas 59
Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov 61
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas 62
Tabel 4.17 Hasil Uji Heterokedastisitas 63
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 64
Tabel 4.19 Hasil Uji Determinasi 66
Tabel 4.20 Hasil Uji T 67
Tabel 4.21 Hasil Uji F 68

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 *Pearson Product Moment* 38
Rumus 3.2 Metode *Cronbach's Alpha* 39
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda..... 41
Rumus 3.4 Uji T 42
Rumus 3.5 Uji F 43

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi fungsi penting dalam meningkatkan persaingan yang ada di suatu perusahaan. Sumber daya manusia diperlukan untuk membuat suatu perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dari seluruh kegiatan organisasi, dan juga merencanakan strategi yang kemungkinan akan terjadi di masa yang akan datang. Perusahaan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten supaya bisa menjadi suatu kekuatan untuk bersaing dengan perubahan-perubahan yang telah terjadi. Oleh sebab itu karyawan menjadi kekayaan utama pada suatu perusahaan ataupun organisasi, karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan maka segala kegiatan perusahaan tidak akan terjadi (Islamiati et al., 2020:1).

Karyawan mempunyai peranan yang aktif dalam menentukan rencana, proses, sistem dan tujuan yang ingin diperoleh. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, dengan ini harus menjadi perhatian bagi suatu perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus bisa memberikan dorongan kepada karyawan secara optimal untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keterampilan mereka. Salah satunya ialah dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan karyawannya (Pudjo Wibowo, 2018:173).

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat berpengaruh pada sikap dan kinerjanya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan, pendidikan, keahlian akan sangat berguna dalam peningkatan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dari pekerjaannya supaya tidak terjadi kecemburuan antar karyawan lain jika mengalami kompensasi yang berbeda Kompensasi yang diberikan tidak hanya dari segi gaji yang diberikan, akan tetapi dari segi upah lembur, insentif atau tunjangan lainnya. Jika semua itu tercapai maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan juga akan mengurangi *turnover* karyawan (Dwianto et al., 2019:211). Dikatakan juga *when employees underperform in a pay for performance system, organizations often try to accommodate, remediate, or alleviate the situation by modifying the pay for performance system for those performers and to make them feel satisfying to wortk at there* (Maltarich et al., 2017:4).

Kemudian faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja termasuk suatu kondisi emosional baik menyenangkan maupun tidak terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat atau lambat tergantung dari perasaaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan akan tercapai apabila keinginan dari karyawannya tersebut dapat terpenuhi dengan begitu kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat juga (Suryani & Hastono, 2020:324). Dikatakan juga *we can see someone who has a high or low level of job satisfaction from their attitude, their will be friendly and open to people if they feel satisfying with their job* (Lan et al., 2021:3).

Kinerja berarti keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik jika mempunyai kinerja yang tinggi sehingga bisa menghasilkan kerja yang baik pula. Untuk itu seorang pimpinan perusahaan harus memperhatikan kinerja dari karyawannya, jika kinerja karyawan menurun bisa secara menyeluruh mempengaruhi pada kinerja perusahaannya. Seorang pimpinan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut termasuk dengan memperhatikan apa saja yang dibutuhkan karyawan tersebut baik itu berupa kompensasi, dorongan, kepuasan saat bekerja dan lain sebagainya (Suryani & Hastono, 2020:324). Dikatakan juga *employee performance will be good in a company if their influenced by three factors, namely organizational support, management ability or effectiveness and work performance of each individual who works in the organization* (Eliyana et al., 2019:145)

PT Kristal Komputerindo Perkasa ialah suatu perusahaan yang didirikan pada tahun 2014 dan beralamat di Jl. Imam Bonjol, Komplek Galaxy Blok A No. 9-10, Lubuk Baja Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Kristal Komputerindo Perkasa ialah organisasi yang bergerak dalam bidang memasok berbagai jenis aksesories komputer, laptop, cartridge, flashdisk atau *personal computer* (PC) *gaming* dengan seri terbaru dengan berbagai penawaran menarik dan lain sebagainya. Selain itu PT Kristal Komputerindo Perkasa juga melayani *service* atau penggantian *sparepar*t komputer ataupun laptop. Pada saat ini PT Kristal Komputerindo Perkasa memiliki 110 karyawan. Berikut ini merupakan data karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa:

Tabel 1.1 Data Karyawan Pada PT Kristal Komputerindo Perkasa Pada Tahun 2021

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	2
2.	*Human Resources Department*	2
3.	Pengontrol Dokumen	7
4.	*Accounting*	9
5.	Admin	16
6.	*Purchasing*	7
7.	*Sales*	11
8.	Ekspedisi	17
9.	Gudang	23
10.	Supir	16
Total Karyawan		110

Sumber : PT Kristal Komputerindo Perkasa, 2021

Untuk meningkatkan kinerja karyawan hal yang bisa dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya. Kompensasi yang diberikan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa masih memperlihatkan gejala yang belum optimal bagi para karyawannya. Sedangkan karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaanya secara professional dan mampu menyelesaikan program kerja yang tersedia dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan, akan tetapi kompensasi yang diterima dari karyawan masih terlihat kurang optimal. Salah satu kompensasi yang dibagikan PT Kristal Komputerindo Perkasa kepada karyawannya yaitu insentif dan upah lembur. Misalnya hanya departemen *sales* yang mendapatkan insentif, sedangkan departemen yang lain tidak mendapatkannya. Dan untuk karyawan yang waktu bekerjanya melebihi batas standar perusahaan tidak diberikan upah lembur sesuai dengan Pemerintah Menteri Keuangan. Kemudian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan

kepada karyawannya tidak sesuai dengan posisi dan tanggung jawab yang diberikannya.

Selain faktor kompensasi adapun faktor yang lain yang menjadi pengaruh kinerja karyawan menurun yaitu kepuasan kerja pada karyawannya. Kepuasan kerja pada karyawan PT Kristal Komputerindo Perkasa masih merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diperoleh, dan juga dikarenakan ketidaksesuaian tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Dengan keadaan seperti ini membuat karyawan kurang puas dan akan memungkinkan karyawan untuk *resign* kemudian mencari tempat pekerjaan yang lebih baik. Dampak dari ketidakpuasan bekerja akan membuat karyawan menjadi sering tidak hadir dengan alasan sakit ataupun izin. Hal ini disebabkan kurangnya pemberian dorongan dari seorang pimpinan untuk membuat karyawannya menjadi lebih semangat untuk datang atau masuk bekerja. Berikut ini bisa diperhatikan data absensi karyawan pada periode Januari 2021 – Juli 2021.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Kristal Komputerindo Perkasa
Periode Januari 2021 – Juli 2021

Bulan	**Jumlah Karyawan**	**Hadir**	**Ketidakhadiran**		**Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir**
			Sakit	**Izin**	
Januari	121	99	21	15	36
Februari	116	89	16	11	27
Maret	118	92	25	19	44
April	114	76	27	25	52
Mei	112	65	32	22	54
Juni	110	54	28	30	58
Juli	110	49	29	35	64

Sumber: PT Kristal Komputerindo Perkasa, 2021

Bisa dilihat pada tabel 1.2 dimana jumlah karyawan pada bulan Januari sebanyak 121 orang dengan kehadiran sejumlah 99 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 36 orang. Dan pada bulan Februari jumlah karyawan sebanyak 116 orang dengan kehadiran sejumlah 89 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 27 orang. Dan pada bulan Maret jumlah karyawan sebanyak 118 orang dengan kehadiran sejumlah 92 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 44 orang. Dan pada bulan April jumlah karyawan sebanyak 114 orang dengan kehadiran sejumlah 76 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 52 orang. Dan pada bulan Mei jumlah karyawan sebanyak 112 orang dengan kehadiran sejumlah 65 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 54 orang. Dan pada bulan Juni jumlah karyawan sebanyak 110 orang dengan kehadiran sejumlah 54 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 58 orang. Dan pada bulan Juli jumlah karyawan sebanyak 110 orang dengan kehadiran sejumlah 49 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 64 orang.

Tingkat kinerja pada PT Kristal Komputerindo Perkasa menjadi kurang optimal, dikarenakan karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan dan juga kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari karyawan tersebut. Dari hal tersebut membuat karyawan tersebut tidak semangat untuk bekerja dan sering menunda-nunda pekerjaan, sehingga total penjualan produk menjadi semakin menurun. Berikut ini merupakan tabel penjualan produk periode Januari 2021 sampai dengan Juli 2021.

Tabel 1.3 Data Target Penjualan & Realisasi (per items) PT Kristal Komputerindo Perkasa Periode Januari 2021 – Juli 2021

Bulan	Target Penjualan	Realisasi	Persentase
Januari	1.500	1.345	89,6%
Februari	1.500	1.110	74%
Maret	1.500	1.225	81,6%
April	1.500	985	65,6%
Mei	1.500	975	65%
Juni	1.500	955	63,7%
Juli	1.500	945	63%

Sumber: PT Kristal Komputerindo Perkasa, 2021

Dari tabel 1.3 bisa diperhatikan bahwa realisasi penjualan semakin lama semakin menurun. Pada bulan Januari 2021 ditetapkan target penjualanya sebanyak 1.500 items, tetapi yang terjual hanya 1.345 items dengan persentase 89,6%. Dan pada bulan Februari 2021 ditetapkan target penjualannya sebanyak1500 items, tetapi yang terjual hanya 1.110 items dengan persentase 74%. Dan pada bulan Maret 2021 ditetapkan target penjualan sebanyak 1.500 items, tetapi yang terjual hanya' 1.225 dengan persentase 81,6%. Dan pada bulan Aprill 2021 ditetapkan target penjualan sebanyak 1.500 items, tetapi yang terjual hanya 985 dengan persentase 65,6%. Dan pada bulan Mei 2021 ditetapkan target penjualan sebanyak 1.500 items, tetapi yang terjual hanya 975 items dengan persentase 65%. Dan pada bulan Juni 2021 ditetapkan target penjualan sebanyak 1.500 items, tetapi yang terjual hanya 955 items dengan persentase 63,7%. Dan pada bulan Juli 2021 ditetapkan target penjualan sebanyak 1.500, tetapi yang terjual hanya 945 dengan persentase 63%

Setelah penjabaran yang telah dijelaskan, dengan ini peliti berminat melaksanakan sebuah penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti mengidentifikasikan masalah antara lain:

1. Pembagian insentif yang tidak merata.
2. Upah lembur tidak diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi batas standar perusahaan
3. Karyawan merasa kurang puas atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kurangnya pemberian dorongan kepada karyawannya.
5. Meningkatnya tingkat ketidakhadiran pada karyawan.
6. Target penjualan tidak tercapai

1.3 Batasan Masalah

Sesuai dari penjelasan diatas, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini difokuskan dalam membahas variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).
2. Penelitian ini difokuskan dalam membahasa kinerja karyawan (Y) pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.

3. Responden pada riset ini yaitu seluruh karyawan di PT Kristal Komputerindo Perkasa.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dari permasalahan diatas, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa?
2. Apakah kepuasan kerjan memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja secara sama-sama memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari masalah yang dijabarkan diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti, antara lain:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi kepada kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja kepada kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja kepada kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.

1.6 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang dilaksanakan memiliki manfaat-manfaat tertentu. Kemudian manfaat dari penelitian ini yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini bisa memberikan informasi atau tambahan referensi atau wawasan terutama pada bidang sumber daya manbunasia yang berhubungan dengan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini juga diharapkan bisa membagikan manfaat bagi pihak-pihak antara lain:

1. Bagi PT Kristal Komputerindo Perkasa

   Memberikan pendapat dan masukan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja, yang tujuannya ialah mengoptimalkan kinerja dari karyawannya dan meminimalisir penyelewengan.

2. Bagi Peneliti

   Untuk menambah pehamahaman lebih dalam mengenai kompensasi dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pada karyawannya.

3. Bagi Universitas Putera Batam

   Untuk dijadikan sebagai sumber atau referensi oleh sebab itu penelitian ini bisa diteliti kembali dan memiliki berbagai pengembangan yang ada.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi yang diberikan organisasi akan sangat berpengaruh positif pada karyawan tersebut, dikarenakan tujuan utama untuk sebagian besar karyawan bekerja pada suatu perusahaan ialah memperoleh kompensasi. Kompensasi bisa diartikan sebagai suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawannya sebagai tanda balas jasa atau imbalan dari hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut demi kepentingan perusahaan (Komarudin & Nuridin, 2020:24).

Kompensasi termasuk suatu cara menumbuhkan motivasi, prestasi, kepuasan kerja pada karyawannya. Kompensasi juga termasuk sebagai balasan dari pekerjaan mereka yang menjadi kewajiban karyawan (Fahruroji et al., 2018:5). Dikatakan *someone who has a higher salary then the performance of the employee will also be good* (Ejermo & Schubert, 2018:2).

Kemudian pengertian lain dari kompensasi yaitu segala sesuatu yang pegawai terima, baik itu berbentuk upah, bonus, gaji dan sebagainya dan dibayarkan langsung oleh organisasi. Segala yang karyawan terima sebagai pengganti sumbangan mereka terhadap perusahaannya. Dengan kompensasi ini, karyawan akan lebih dihargai karena kerja kerasnya dan semakin memperlihatkan kepatuhannya kepada perusahaan supaya perusahaan bisa membagikan apresiasi

kepada karyawan yang berprestasi ialah dengan membagikan kompensasi (Heryenzus & Laia, 2018:13).

Dari penjelasan kompensasi diatas, maka dengan ini bisa dikatakan bahwa kompensasi merupakan suatu kewajiban yang diterima oleh karyawannya sebagai pengganti sumbangan mereka kepada perusahaannya.

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Beberapa tujuan dari pemberian kompensasi antara lain (Fahruroji et al., 2018:5):

1. Hubungan dalam bekerja sama

   Dengan memberikan kompensasi memungkinkan terjalinnya hubungan yang formal dari kerja sama antara pimpinan dan karyawannya. Pada ikatan perjanjian yang disepakati, karyawan harus melaksanakan tugas-tugas, sedangkan seorang pimpinan wajib membayar kompensasi.

2. Kepuasan dalam bekerja

   Dari kompensasi yang diberikan perusahaan, karyawan akan memenuhi segala kebutuhannya sehingga akan muncul kepuasan dalam bekerja dari jabatan yang diduduki.

3. Sebagai suatu motivasi

   Karyawan akan termotivasi apabila kompensasi atau balas jasa yang diterima dari perusahaan cukup besar atau segala kebutuhan-kebutuhannya bisa terpenuhi.

4. Keseimbangan karyawan

   Apabila kompensasi dibagikan dengan adil, karyawaannya akan lebih merasa terjamin dan *turnover* karyawan akan rendah.

5. Menciptakan kedisiplinan

   Apabila kompensasi yang diberikan cukup besar, maka kedisiplinan kerja juga akan membaik dan segala aturan yang berlaku akan ditaati.

6. Berpengaruh pada organisasi buruh

   Apabila karyawan diberikan kompensasi yang memuaskan, organisasi buruh bisa terhindar dan karyawannya juga menjadi lebih fokus ke tugasnya.

2.1.1.3 Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibagi menjadi beberapa jenis ialah (Komarudin & Nuridin, 2020:25):

1. Kompensasi langsung

   Yang dimaksud dari kompensasi langsung ialah kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawannya sebagai tanda pembalasan atas jasa yang sudah dilakukan demi kepentingan perusahaan. Misalnya seperti gaji, tunjangan jabatan, insentif.

2. Kompensasi tidak langsung

   Yang dimaksud dari kompensasi tidak langsung ialah kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawannya sebagai usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Misalnya seperti tunjangan, pelayanan serta fasilitas yang dibagikan organisasi.

2.1.1.4 Indikator-indikator Kompensasi

Indikator dari kompensasi ialah sebagai berikut (Komarudin & Nuridin, 2020:26):

1. Gaji

   Gaji disini berarti imbalan yang dibagikan secara langsung berupa uang yang dibagikan setiap periode ke karyawannya dan juga termasuk tanda pembalasan atas jasa yang dilakukan terhadap perusahaan.

2. Upah

   Upah disini berarti balas jasa yang dibagikan secara langsung kepada karayawannya sesuai dengan jam kerja yang dikerjakan karyawan tersebut.

3. Insentif

   Insentif disini berarti imbalan yang dibagikan kepada karyawan secara langsung dikarenakan kinerjanya melebihi dari standar yang ditentukan oleh perusahaan.

4. Tunjangan

   Tunjangan disini berarti balas jasa yang dibagikan kepada karyawan tertentu atas pengorbananya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

5. Fasilitas

   Fasilitas disini berarti segala sesuatu yang berupa uang ataupun benda yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang proses kemudahan dan kelancaran pelaksanaan suatu usaha ataupun kegiatan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam bekerja, kepuasan kerja memiliki dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan begitu pekerja akan merasakan puas kemudian lebih aktif dan produktif saat melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja seorang karyawan bisa diperlihatkan dari reaksi emosional, sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya (Hendro, 2017:1).

Kemudian pengertian lain dari kepuasa kerja yaitu sebagai suatu perasaaan positif terhadap segala pekerjaan yang dikerjakan dan memiliki dampak atau efek dari pekerjaan tersebut. Perasaan puas atau tidak puas seseorang bisa dilihat dari bagaimana mereka melakukan pekerjaan tersebut (Garaika, 2020:32). Kemudian dikatakan juga *Job satisfaction includes a positive attitude obtained from an assessment of one's work or from the experiences of others* (Gul et al., 2018:69)

Kepuasan kerja merupaka suatu ungkapan perasaan menyenangi atau mencintai pekerjaannya dan perasaan ini muncul dalam diri sendiri. Dengan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik dan memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja saat melaksanakan tugasnya dengan tepat merupakan suatu pembentukan dari kepuasan bekerja. Seseorang dikatakan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan tanggapannya dengan sikap positif pada kerjaannya, sedangkan jikan seseorang dikatakan mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan memberikan tanggapannya dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Susanto, 2019:1).

Dari penjelasan kepuasan kerja diatas, maka dengan ini bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah tingkat kepuasan karyawan terhadap jenis pekerjaan mereka yang berhubungan dengan tugas dan sifat pekerjaannya, hasil pekerjaan yang diperoleh, maupun perasaaan meenyukai terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memiliki Pengaruh pada Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang bisa memiliki pengaruh pada kepuasan bekerja seseorang, antara lain (Garaika, 2020:32):

1. Faktor psikologis

   Yang dimaksud dari faktor ini ialah dimana faktor yang memiliki hubungan dengan kejiwaan. Contohnya seperti ketentraman saat bekerja, minat dan lain sebagainya.

2. Faktor sosial

   Yang dimaksud dari faktor ini ialah dimana faktor yang memiliki hubungan dengan hubungan sosial antara seorang karyawan dan atasannya, ataupun hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

3. Faktor fisik

   Yang dimaksud dari faktor ini ialah dimana faktor yang memiliki hubungan dengan keadaan fisik seorang karyawan. Contohnya seperti pengaturan waktu istirahat, jenis pekerjaan, perlengkapan yang digunakan saat bekerja, keadaan ruangan, suhu, kesehatan, penerangan dan lain sebagainya.

4. Faktor finansial

Yang dimaksud dari faktor ini ialah dimana faktor yang memiliki hubungan dengan kesejahteraan dan jaminan karyawan, seperti jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang dibagikan, promosi dan lain sebagainya.

2.1.2.3 Dampak Ketidakpuasan Bekerja

Pada dibawah ini memperlihatkan empat respon dari ketidakpuasan bekerja antara lain (Adha et al., 2019:64):

1. Keluar

Yang dimaksud dari keluar ialah sikap yang diperlihatkan untuk meninggalkan perusahaan seperti mengundurkan diri dan mencari posisi yang baru.

2. Aspirasi

Yang dimaksud dari aspirasi ialah dengan sehat dan aktif memperbaiki keadaan, seperti berdiskusi tentang permasalahan yang dihadapi kepada atasan, menyarankan perbaikan dan lain sebagainya.

3. Kesetiaan

Yang dimaksud dari kesetiaan yaitu ketulusan seseorang terhadap suatu hal, misalnya menunggu dengan optimis sampai keadaan membaik, mempercayai perusahaan dan manajernya untuk melaksanakan hal yang benar.

4. Pengabaian

Yang dimaksud dari pengabaian ialah secara diam membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti selalu tidak hadir dan terlambat, dan selalu melakukan kesalahan yang sama.

2.1.2.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator yang menentukan kepuasan bekerja seseorang, yaitu (Prasetyo & Marlina, 2019:25):

1. Pekerjaan yang menantang

   Dalam hal ini pekerja lebih menyukai kerjaan yang meberikan peluang bagi mereka dalam menunjukkan keahlian dan kompentensi yang dimiliki karyawan tersebut kemudian menawarkan berbagai macam pekerjaan, yang lebih menantang untuk dikerjakan.

2. Dukungan dari kondisi kerja

   Dalam hal ini pekerja lebih peduli terhadap lingkungan yang baik demi kenyamanan karyawannya ataupun supaya lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya dengan benar.

3. Gaji atau upah yang sesuai

   Setiap pekerja mengharapkan penerimaan gaji atau upah dengan adil dan segaris dengan harapan mereka. Tingkap gaji atau upah diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan, kompetensi yang dimiliki dan lain sebagainya. Jika gaji atau upah yang dibagikan dengan adil, akan memungkinkan pekerja tersebut menghasilkan kepuasan dalam bekerja.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaannya.

   Dalam hal ini berarti kecocokam yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan yang mempunyai jenis kepribadian yang sesuai dengan kerjaannya, kemungkinan pekerjaan yang dihasilkan dengan baik juga besar.

5. Dukungan dari rekan kerja

   Dengan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung, denagn begitu pegawai tersebut bisa lebih merasakan senang sehingga kepuasan kerja bisa meningkat, sehingga karyawan tidak merasakan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan saja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerjaan yang diperoleh dari seseorang atau sekelompok orang berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang dibagikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada peristiwa ini terdapat relasi antara hasil kerja perusahaan dengan hasil kerja seseorang. Dengan kata lain jika kinerja dari karyawan yang bagus, ada kemungkinan kinerja dari organisasi bisa bagus juga (Fahruroji et al., 2018:6).

Kemudian pengertian lain dari kinerja ialah suatu pencapaian hasil dari karyawan sesuai dari kerjaan yang dilaksanakan dengan persyaratan tertentu. Kinerja mengarahkan pada hasil pekerjaan baik dari segi kuantitas ataupun kualitas yang peroleh karyawan saat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab

organisasi (Suryani & Hastono, 2020:325). Dikatakan juga *work performance is the result of the individual's behavior* (Gul et al., 2018:69)

Kinerja karyawan ialah *outcome* yang pegawai hasilkan pada waktu dan periode tertentu. Kinerja ialah *outcome* yang dihasilkan karyawan sesuai pada proses, sikap kerja karyawan pada waktu tertentu dan proses. Untuk membentuk kinerja kerja yang tinggi bisa dilakukan menumbuhkan kesadaran pada setiap pimpinan perusahaan supaya memberikan dukungan kepada karyawannya, dengan begitu karyawannya bisa lebih memahami tentang tanggung jawab dari pekerjaan yang mereka kerjakan (Dewi et al., 2018:156).

Dari penjelasan kinerja karyawana diatas, maka dengan ini bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan yaitu suatu perbandingan antara hasil pekerjaan yang bisa diperlihatkan dengan berwujud sesuai dengan standar kerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja dari seorang ialah (Londok et al., 2019:124):

1. Faktor psikologis

   Faktor ini yaitu faktor yang terdiri dari *attitude*, persepsi, *personality*, pembelajaran dan motivasi.

2. Faktor organisasi

   Faktor ini yaitu faktor yang terdiri dari kepemimpinan, sumber daya, penghargaan, pekerjaan dan *job*.

3. Faktor individual

Faktor ini yaitu faktor yang terdiri dari keahlian, kemampuan, latar belakang dan lain sebagainya yang berasal dari dalam diri sendiri.

2.1.3.3 Dimensi atau Peran Penting Kinerja

Terdapat beberapa dimensi atau peran penting pada kinerja seseorang, yaitu antara lain (Jufrizen, 2018:409):

1. Hasil kerja

   Hasil kerja disini ialah tentang kualitas dan kuantitas dari suatu hasil pekerjaan karyawannya. Hasil kerja tersebut bisa berupa jasa dan barang yang bisa diukur jumlahnya.

2. Perilaku kerja

   Perilaku kerja disini yaitu tentang reaksi atau tanggapan seseorang yang muncul baik itu berupa sikap maupun perbuatan dan juga sebagai anggapan seseorang terhadap pekerjaannya.

3. Sifat pribadi

   Sifat pribadi disini yaitu tentang sifat yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sifat masing-masing orang berbeda-beda, ada yang bersifat terbuka, misalnya sering mengajukan usulan, memberikan pendapat saat rapat dan lain sebagainya. Dan juga ada yang bersifat tertutup, misalnya merasa cuek atau tidak peduli terhadap karyawan yang kain dan sebagainya tergantung dari bagaimana karyawan tersebut menanggapi pekerjaannya.

2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja dari karyawan yaitu (Komarudin & Nuridin, 2020:29):

1. Kualitas

   Kualitas disini berarti kualitas yang dilihat dari pandangan seorang pegawai pada hasil kualitas kerjaan tersebut dan juga keutuhan pekerjaan pada kemampuan dan keahlian karyawannya.

2. Kuantitas

   Kuantitas disini berarti total kerjaan yang berhasil dikerjakan bisa berbentuk total unit ataupun total siklus kegiatan yang terselesaikan.

3. Tepat waktu

   Tepat waktu disini berarti tingkatan kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan. Tepat waktu ini bisa dilihat dari hasil *output* yang dihasilkan serta waktu maksimal yang masih tersedia untuk melakukan kegiatan lainnya.

4. Efektivitas

   Efektivitas disini berarti tingkatan pemakaian sumber daya pada perusahaan seperti teknologi, tenaga, bahan baku, uang dan lain sebagainya secara maksimal dengan tujuan supaya hasil dari setiap unit dapat meningkat.

5. Kemandirian

   Kemandirian disini berarti kesanggupan tingkatan seorang karyawan untuk berdiri sendiri dengan tanggung jawab dan keberanian dari segala perbuatan dalam melakukan pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul "*The Effect of Compensation on Satisfying and Employee Performance of PT Telekomunikasi Indonesia"* dengan menggunakan metode *explanatory research, that research is to explain and answer problems faced,* menjelaskan bahwa *compensation has a significant and direct effect on employee performance, it's means that compensation in form of bonuses, salary, facilities, holiday and travel program directly have a positive effect on employee performance* (Darma & Supriyanto, 2017:75).

Penelitian yang berjudul "*Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance in Mining Company*", dengan menggunakan metode *research explanations, that research is to test the hypothesized relationship between variables,* menjelaskan bahwa *compensation has a significant and positive effect to the work of employees. It's means that to improve the work of employees, we can increased the compensation in the company and also added some bonus to them* (Saman, 2020:189).

Penelitian yang berjudul "*The Effect of Compensation on Employees Performance of Imperial Club Golf Tangerang District",* dengan menggunakan metode *quantitative research, that study is used to describe and clarification of the problem,* menjelaskan bahwa *compensation has a significant and positive effect to the performance of Imperial Club Golf Karawaci employees. It's means if the plus a bonus, increased salary amount and added some benefits to the employees, it can mobilizing their best abilities to achieve company goals* (Sutoro, 2019:59).

Penelitian yang berjudul "*The Effect of Compensation, Dicipline and Achievement Motivation on Employee Performance of the Sukami Cikarang Pusat Village Office"* dengan menggunakan metode *descriptive qualitative technique, that research method is used to utilizes the conditions an situation in real time that exist in the field,* menjelaskan bahwa: *compensation, discipline and achievement motivation has a significant effect on the employee performance of the Sukamahi Cikarang Pusat Village Office. It's means giving rewards by added some bonus to the employees can increase their performance in the company, and their will feel satisfying to work at there* (Rezeki & Hidayat, 2021:20).

Penelitian yang berjudul "*The Effect of Compensation, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at SMK Medika Samarinda"* dengan menggunakan metode *descriptive study, this research is to explain the relationship between variables,* menjelaskan bahwa *compensation gives a positive influence on employee performance, it's means to increase employee performance, compensation can given such as providing entertainment or some healthy benefits. And also explain that job satisfaction has a positive influence on employee performance, it's means to be able to influence job satisfaction is motivation. Motivation shoud be increased to providing opportunities for permanent staff* (Rosalia et al., 2020:453)

Penelitian yang berjudul "*The influence of work environment, compensation and work motivation on employee performance at PT Braling Wisnu Satriya Purbalingga"* dengan menggunakan *descriptive quantitative, this research is to describe the variables,* menjelaskan bahwa *work environment, compensation and*

work motivation has a significant on employee performance at PT Baling Wisnu Satriya Purbalingga, it's means the leader should pay attention to employees and giving their some benefict like bonuses, entertainment to improve their performance in the company (Setiawan & Prasetyaningrum, 2020:154).

Penelitian dengan judul "*Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance of Pelabuhan Indonesia"* dengan menggunakan metode *structural equation model, this research is basis of the concept and theory,* menjelaskan bahwa *the relationship between work satisfaction to employee performance which both show positive and signifivican, it's means bad of the employee performance would disrupt the duties and the service and the company will suffer losses* (Eliyana et al., 2019:149).

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan dengan baik, maka kebutuhan karyawannya bisa terpenuhi sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan juga akan meningkat (Utama, 2020:75). Pengujian ini sesuai dengan penelitian yang berjudul "*Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance in Mining Company"* dimana *compensation has a significant and positive effect to the work of employees. It's means that to improve the work of employees, we can increased the compensation in the company and also added some bonus to them* (Saman, 2020:189).

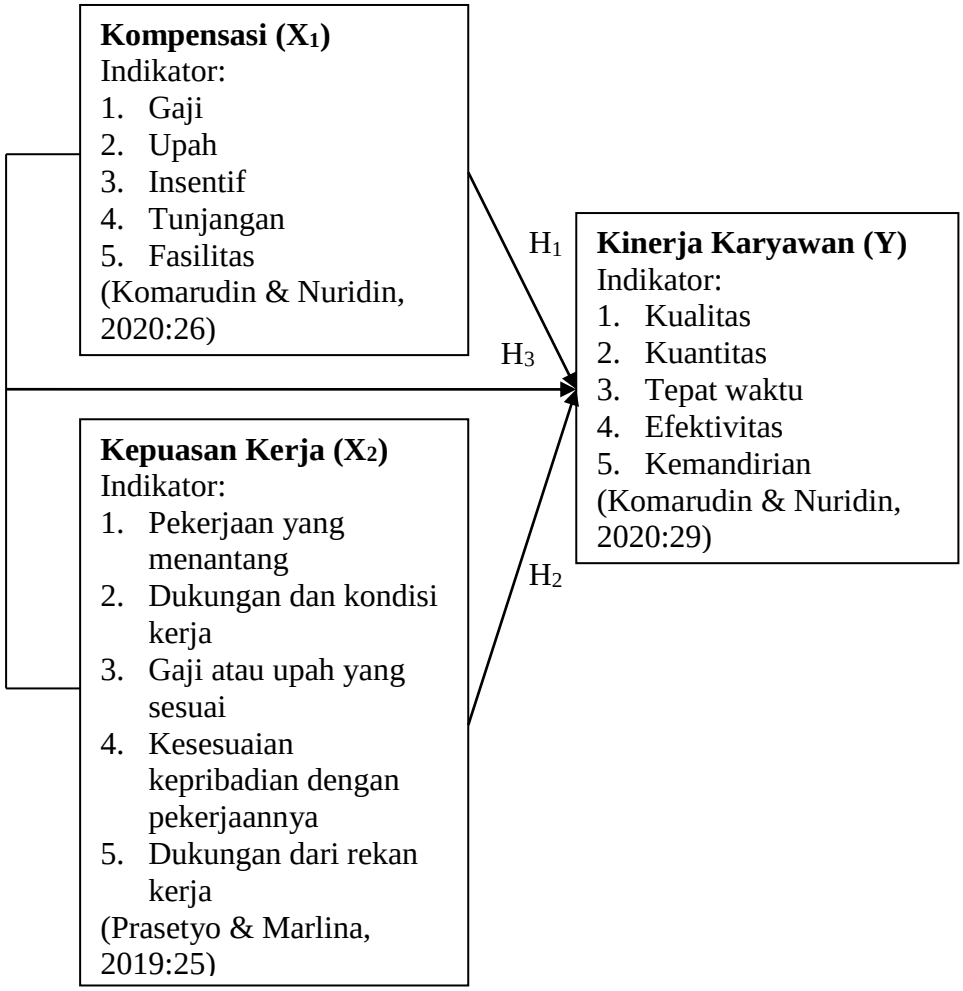
2.3.2 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengapresiasi karyawan yang mempunyai prestasi sangat penting, sebab dengan begitu karyawannya akan merasakan puas dan dihargai saat melakukan pekerjannya sehingga kinerja karyawan pada perusahaan bisa meningkat (Ajabar, 2020:89). Pengujian ini sesuai dengan penelitian yang berjudul "*Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance of Pelabuhan Indonesia"* dimana *the relationship between work satisfaction to employee performance which both show positive and signifivican, it's means bad of the employee performance would disrupt the duties and the service and the company will suffer losses* (Eliyana et al., 2019:149).

2.3.3 Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Memberdayakan karyawannya dengan membagikan kompensasi yang baik dan juga memberikan apresiasi ke pegawai yang berprestasi, dengan begitu kinerja dari karyawannya akan meningkat (Utama, 2020:77). Pengujian ini sesuai dengan penelitian yang berjudul "*The Effect of Compensation, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at SMK Medika Samarinda"* dimana bahwa *compensation gives a positive influence on employee performance, it's means to increase employee performance, compensation can given such as providing entertainment or some healthy benefits. And also explain that job satisfaction has a positive influence on employee performance, it's means to be able to influence job satisfaction is motivation. Motivation shoud be increased to providing opportunities for permanent staff* (Rosalia et al., 2020:453)

Dibawah ini bisa digambarkan secara skematis kerangka pemikiran dari penelitian ini, yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan suatu bentuk atau pola yang secara skematis antara teori dengan objek pada penelitian. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja bisa dijadikan sebagai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Sesuai dari uraian kerangka pemikiran diatas, maka dengan ini peneliti menjabarkan hipotesis seperti dibawah ini:

H_1 : Diduga kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.

H_2 : Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.

H_3 : Diduga kompensasi dan kepausan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif termasuk salah satu jenis penelitian yang terencana, sistematis dan terstruktur dengan jelas dari awal sampai dengan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu tata cara penelitian yang mengahasilkan data deskriptif bisa berupa tulisan atau ucapan serta perilaku dari orang yang diteliti (Tersiana, 2018:10). Jenis penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan karakteristik kondisi, individu atau kelompok tertentu dengan tepat atau akurat (Gunawan, 2020:26)

3.2 Sifat Penelitian

Dilihat dari sifat penelitian ini bersifat penelitian pengembangan, yang mana penelitian pengembangan ialah suatu bentuk penelitian yang dikembangkan dengan menambah beberapa variabel ataupun indikator yang baru. Sifat penelitian ini dilakukan dengan sistematis dan sengaja untuk menyempurnakan penelitian yang ada serta mampu mengembangkan penelitiannya lebih lanjut. Sifat penelitian ini bermaksud untuk memfokuskan pada tujuan memperluas, mengembangkan dan menggali lebih jauh dari sebuah teori tertentu.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi pada riset ini dilaksanakan di PT Kristal Komputerindo Perkasa yang terletak di Jl. Imam Bonjol, Komplek Galaxy Blok A No. 9-10, Lubuk Baja Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode pada riset ini berlangsung dari bulan Oktober 2021 sampai dengan Januari 2022.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	**Bulan**															
	Oktober 2021				**November 2021**				**Deember 2021**				**Januari 2022**			
	1	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**
Pengajuan Judul																
Pencarian data awal																
Penyusunan penelitian																
Pembuatan dan penyebaran kuisioner																
Pengumpulan dan pengolahan data																
Pembahasan dan kesimpulan																
Pemeriksaan laporan penelitian																
Pengumpulan hasil penelitian																

Sumber: Peneliti (2021)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Pada suatu penelitian, populasi yang dipilih memiliki relasi yang erat dengan permasalahan yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada PT Kristal Komputerindo Perkasa Kota Batam yang berjumlah 110 orang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	2
2.	*Human Resources Department*	2
3.	Pengontrol Dokumen	7
4.	*Accounting*	9
5.	Admin	16
6.	*Purchasing*	7
7.	*Sales*	11
8.	Ekspedisi	17
9.	Gudang	23
10.	Supir	16
Total Karyawan		110

Sumber : HRD PT Kristal Komputerindo Perkasa, 2021

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan penentuan sampel *non-probability sampling*, dimana pengambilan sampelnya tidak memperhatikan unsur peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Mufarrikoh, 2019:38). Dalam hal ini penelitian menggunakan sampel sebanyak 110 orang.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* yang peneliti gunakan pada penelitian ini ialah dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, dimana penentuan sampel diambil dari semua jumlah populasi yang ada. *Sampling* jenuh juga sering dikatakan sebagai sampel yang sudah maksimum, apabila ditambah berapa orang pun tidak akan mengubah keterwakilan tersebut (Rosyidah & Fijra, 2021:136). Adapun alasan menggunakan teknik *sampling* pada penelitian ini dikarenakan jumlah populasi yang relative sedikit sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 110 sampel.

3.5 Sumber Data

3.5.1 Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dan kemudian diolah oleh dalam penelitian ini untuk mendapatkan kesimpulan ataupun hasil (Rukajat, 2018:6). Sumber data primer yang ada pada penelitian ini berdasarkan:

1. Kuesioner yang disebarkan menggunakan *google form* kepada seluruh karyawan yang ada di PT Kristal Komputerindo Perkasa.
2. Wawancara terhadap bagian HRD PT Kristal Komputerindo Perkasa.

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Data sekunder bisa diperoleh dan dikumpulkan dari catatan-catatan ataupun bentuk dokumen tertulis yang berisi data perusahaan guna mendukung dan melengkapi data primer yang diperlukan dalam penelitian (Mufarrikoh, 2019:7) Sumber data sekunder yang ada pada penelitian ini diperoleh melalui melalui dokumen absensi karyawan dan data target penjualan yang ada di PT Kristal Komputerindo Perkasa.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan ialah:

1. Wawancara

   Dalam penelitian ini dilakukan wawancara dengan jumlah responden tertentu yang menurut peneliti mampu mewakili populasi yang ada. Wawancara termasuk pada penelitian yang dilakukan secara langsung untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan judul penelitian (Rukajat, 2018:26).

2. Observasi

   Observasi dilakukan secara lansgung ke lokasi penelitian guna dalam mengamati objek-objek penelitian. Melalui cara ini penelitian ini menggunakan kondisi dengan objektif (Rukajat, 2018:26)

3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, intrumen pengumpulan data yang digunakan ialah:

1. Kuesioner

Kusioner merupakan teknik dalam pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dan diberikan kepada responden untuk dijawab supaya memperoleh informasi atau data yang berhubungan dengan penelitian. Kuesioner juga termasuk perolehan data yang secara tertulis dari para responden yang dijadikan sebagai sampel (Rukajat, 2018:26). Dalam memudahkan pengujian data, pertanyaan diberi nilai skala penilaian 1 sampai dengan 5

Tabel 3.3 Skala *Likert*

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

Sumber: (Rukajat, 2018:26)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah suatu nilai dalam bentuk varian yang ditentukan oleh peneiliti supaya mampu mempelakari dan diambil kesimpulannya. Operasional variabel ialah suatu pengertian yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Anshori & Iswati, 2019:60).

Terdapat hubungan antar pemakaian dua variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen merupakan suatu variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari terjadinya suatu perubahan (Anshori & Iswati, 2019:61). Variabel independen pada penelitian ini ialah kompensasi dan kepuasan kerja.

3.7.1.1 Kompensasi

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang pegawai terima, baik itu berbentuk upah, bonus, gaji dan sebagainya dan dibayarkan langsung oleh organisasi (Heryenzus & Laia, 2018:13). Yang termasuk dalam indikator dari kompensasi antara lain (Komarudin & Nuridin, 2020:26):

a. Gaji
b. Upah
c. Insentif
d. Tunjangan
e. Fasilitas

3.7.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasa kerja yaitu sebagai suatu perasaaan positif terhadap segala pekerjaan yang dikerjakan dan memiliki dampak atau efek dari pekerjaan tersebut (Garaika, 2020:32). Yang termasuk dalam indikator dari kepuasan kerja antara lain (Prasetyo & Marlina, 2019:25):

a. Pekerjaan yang menantang

b. Dukungan dari kondisi kerja

c. Gaji atau upah yang sesuai

d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaannya

e. Dukungan dari rekan kerja

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan veriabel yang menjadi pusat perhatian utama peada penelitian, dimana variabel ini menjadi akibat atau dipengaruhi dari variabel bebas (Anshori & Iswati, 2019:61) Variabel dependen pada penelitian ini ialah kinerja karyawan.

3.7.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerjaan yang diperoleh dari seseorang atau sekelompok orang pada suatu perusahaan berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang dibagikan untuk mencapai tujuan perusahaan (Fahruroji et al., 2018:6). Yang termasuk dalam indikator dari kinerja karyawan antara lain (Komarudin & Nuridin, 2020:29):

a. Kualitas

b. Kuantitas

c. Tepat waktu

d. Efektivitas

e. Kemandirian

Tabel 3.4 Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X_1)	Segala sesuatu yang pegawai terima, baik itu berbentuk upah, bonus, gaji dan sebagainya dan dibayarkan langsung oleh organisasi	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas	*Likert*
Kepuasan Kerja (X_2)	Suatu perasaaan positif terhadap segala pekerjaan yang dikerjakan dan memiliki dampak atau efek dari pekerjaan tersebut	1. Pekerjaan yang menantang 2. Dukungan dari kondisi kerja 3. Gaji atau upah yang sesuai 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaannya 5. Dukungan dari rekan kerja	*Likert*
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerjaan yang diperoleh dari seseorang atau sekelompok orang pada suatu perusahaan berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang dibagikan untuk mencapai tujuan perusahaan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tepat Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	*Likert*

Sumber: Peneliti, 2021

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Yang dimaksud dari statistik deskriptif ialah suatu sarana analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan data tanpa menarik kesimpulan dan membuat perkiraan. Statistik deskriptif bisa diartikan juga sebagai suatu pengumpulan, pengolahan, penganalisisan dan penyajian sebagian atau seluruh data tanpa pengambilan kesimpulan, dengan kata lain analisis ini hanya dipakai untuk menganalisis satu variabel pada penelitian (Santoso, 2018:11).

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas memiliki pengertian apakah data kuesioner yang dimasukan untuk diolah, sudah tepat atau sesuai dengan yang dikehendaki pada penelitian tersebut tidak. Suatu data dapat dikatakan valid apabila dinilai dengan membandingkan nilai korelasi *Pearson Product Moment* (r-hitung) dengan nilai r-tabel. Perhitungan nilai r-tabel bisa dihitung sebesar 5% (α = 0,05) dengan menggunakan (dk = n-2), dan memiliki ketentuan sebagai berikut (Fatihudin, 2018:139):

1. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka pernyataan bisa dikatakan valid.
2. Jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, maka pernyataan bisa dikatakan tidak valid.

Berikut ini merupakan rumus yang digunakan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n(\sum i^2)][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$ **Rumus 3.1** *Pearson Product Moment*

Sumber: (Fatihudin, 2018:140)

Keterangan:

r_{ix} : Koefisien Korelasi

i : Nilai setiap *item*

x : Nilai jumlah dari *item*

n : Jumlah responden

Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi

Tingkat Hubungan	Interval Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Fatihudin, 2018:140)

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas memiliki pengertian sebagai tingkat ketetapan suatu data, walaupun data tersebut diolah secara berulang kali dan hasilnya akan tetap seperti semula. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai hitung atau *Cronbach's Alpha* ≥ 0,6, dan apabila dikatakan tidak reliabel nilai hitung atau *Cronbach's Alpha* ≤ 0,6. Untuk menguji reliabilitas ini bisa digunakan alat ukur teknik *Cronbach's Alpha* dengan rumus sebagai berikut (Fatihudin, 2018:141):

$r_{ix} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma\, b^2}{\sigma\, 1^2}\right]$ **Rumus 3.2** Metode *Cronbach's Alpha*

Sumber: (Fatihudin, 2018:141)

Keterangan:

r_{ix} : Koefisien Reliabilitas

k : Jumlah dari setiap pernyataan

$\sigma\ b^2$: Varian dari setiap pernyataan

$\sigma\ 1^2$: Varian dari nilai uji

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang berguna untuk menilai data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Terdiri dari dua metode untuk mengetahui suatu pengujian memiliki ditribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan analisis statistik (Gunawan, 2020:109).

1. Analisis grafik

   Terdapat cara untuk meilihat analisis grafik ini ialah dengan memperhatikan pada gambar *normal P-P Plot.* Suatu data dapat dikatakan normal apabila distribusi data normal dan membentuk suatu garis lurus diagonal atau dapat dikatakan membentuk lonceng.

2. Analisis statistik

   Terdapat cara untuk melihat analisis grafik ini ialah dengan memperhatikan pada tabel *kolmogorof-smirnov*. Suatu data dapat dikatakan normal apabila nilai *asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05.

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Pada pengujian ini berguna untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Atau dengan kata lain masing-masing variabel bebas menjadi memberikan penjelasan dari variabel bebas yang lain. Pengujian ini bisa dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (*VIF), dimana bila nilai VIF ≤10 dan nilai *significant* (2-tailed) *tolerance* ≥ 0,1 maka tidak akan terjadinya gejala multikolinieritas (Gunawan, 2020:119).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada pengujian ini berguna untuk mengetahui penyebaran variabel terikat secara acak pada semua nilai variabel bebas. Pengujian ini bisa diperhatikan dari tabel *scatterplot*, dimana harus berbentuk gambar atau titik-titk yang tersebar dengan luas. Apabila dari hal tersebut sudah terpenuhi, maka bisa dikatakan pengujian tidak terhadi masalah heteroskedastisitas (Ismail, 2019:199).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Pada pengujian ini berguna untuk mengukur adanya pengaruh antara lebih dari satu variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain adakah relasi antara variabel dependen dengan variabel independen. Pengujian ini bisa diperhatikan dari pengujian T yang bernilai positif atau negatif, namun dari hal itu hanya sekedar memberikan gambaran arah dan belum pasti memperlihatkan jumlah (Ismail, 2019:157). Oleh sebab itu regresi linear berganda dapat disebutkan pada persamaan dibawah ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \cdots + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Ismail, 2019:373)

Keterangan:

Y	: Variabel depeneden
α	: Nilai konstanta
b_1 , b_2, b_3	: Nilai koefisien regresi
x_1 , x_2 x_3	: Variabel independen
e	: Variabel independen ke-n

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini sering disebut sebagai koefisien determinasi majemuk. Pada pengujian ini berguna untuk menjelaskan seberapa jauh suatu penelitian menrangkan variabel terikat. Koefisien ini melakukan pengukuran sesuai dengan regresi persamaan, yaitu dengan memberikan penjelasan seberapa besar persentase total pada variabel dependen terhadap variabel terikatnya. Jika koefisien memiliki persentase yang kecil, maka bisa dikatakan variabel X memiliki pengaruh yang cukup lemah terhadap variabel Y. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien memiliki persentase yang lebih tinggi, maka variabel X bisa dikatakan memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel Y (Gunawan, 2020:142).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T (Regresi Parsial)

Pada pengujian ini berguna untuk menjelaskan bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Anshori & Iswati, 2019:43). Dalam melakukan pengujian signifikansi antar variabel, dapat digunakan rumus uji T sebagai berikut:

$$t = \frac{bi}{Sbi}$$ **Rumus 3.4** Uji T

Sumber: (Anshori & Iswati, 2019:43)

Keterangan:

t : Nilai t-hitung

bi : Nilai koefisien

Sbi : Standar error koefisien regresi

Selain itu pengujian T dapat diuji dengan memperlihatkan tingkat signifikansi < 0,05 pada t-hitung dengan t-tabel. Berikut ini merupakan kriteria suatu penenltian dapat dikatakan signifikansi antara lain (Anshori & Iswati, 2019:43):

1. Bila t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Bila t-hitung < t-tabel, Ho diterima dan Ha ditolak

3.9.2 Uji F (Regresi Stimulan)

Pada pengujian ini berguna untuk memperhatikan apakah variabel independen secara serentak memberikan pengaruh terhadap variabel dependennya (Mufarrikoh, 2019:79). Dalam melakukan pengujian signifikansi antar variabel, dapat digunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 \,/\, k}{(1 - R^2) / (n-k)}$$ **Rumus 3.5** Uji F

Sumber: (Mufarrikoh, 2019:79)

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

K : Total variabel bebas

N : Total sampel

Penelitian dapat dikatakan layak, apabila nilai signifikansi nya tidak lebih dari 0,05. Berikut ini merupakan kriteria suatu penelitian dapat dikatakan signifikan antara lain (Mufarrikoh, 2019:79):

1. Bila F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Bila F-hitung < F-tabel, Ho diterima dan Ha ditolak

UPB

Universitas Putera Batam