

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR DANA
NUSANTARA**

SKRIPSI



Oleh:

**Angela Saskia
160910188**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIOR
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR DANA
NUSANTARA**

SKRIPSI

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



Oleh:

**Angela Saskia
1601910188**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIOR
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Angela Saskia
NPM : 16091088
Fakultas : Ilmu Sosial dan Huzrianiora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR DANA NUSANTARA”

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

Apabila terayata didalam 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.

Batani, 25 July 2020



Angela Saskia
1609100188

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR DANA
NUSANTARA**

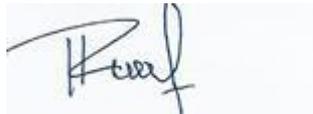
SKRIPSI

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

**Oleh:
Angela Saskia
160910188**

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

Batam, 25 Juli 2020



**Raymond, S.E., M.Sc.
Pembimbing**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap dan menganalisis Hubungan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPR Dana Nusantara. Ada 150 responden yang digunakan dalam penelitian ini untuk dianalisis. Rincian dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda. dua jenis variabel independensi pada penelitian ini, terdiri dari motivasi, dan kompensasi dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Tiga hasil dalam penelitian ini telah ditemukan, dan itu menunjukkan bahwa, motivasi dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan probabilitas Signifikansi adalah $0,001 < 0,050$, itu berarti bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini, diterima. Dan untuk hasil hipotesis 2 menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan probabilitas Signifikansi adalah $0,000 < 0,050$, Ini berarti bahwa 2 hipotesis dalam penelitian ini, diterima. Dan untuk hipotesis ke 3 dalam penelitian ini ch menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan probabilitas Signifikansi adalah $0,000 < 0,050$, berarti hipotesis ke-3 dalam penelitian ini diterima, dan jumlah adjusted R square adalah 73,3% itu berarti bahwa karyawan kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan kompensasi sebanyak 73,3% dan sisanya 26,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The aims of this research is to reveal and analyse The Relationship between motivation and compensation against employee's performance at BPR Dana Nusantara. There're 150 respondent used in this research to be analysed. Details in this research will be conducted using Multiple Regression Analysis. It's two kinds of independence variables on this research, consist of motivation, and compensation and one dependence variable namely employee's performance.. Three results in this research has been found, and it shown that, motivation influenced positively and significantly to employee's performance, and the probability of Significance is $0.001 < 0.050$, it meant that 1st hypothesis in this research, accepted. And for the result of 2nd hypothesis shown that compensation influenced positively and significantly to employee's performance, and the probability of Significance is $0.000 < 0.050$, It meant that 2nd hypothesis in this research, accepted. And for 3rd hypothesis in this research shown that motivation and compensation simultaneously influenced positively and significantly to employee's performance, and the probability of Significance is $0.000 < 0.050$, It meant that 3rd hypothesis in this research, accepted. And the amount of adjsuted R square is 73.3% it mean that employee's performance can be explained by motivation and compensation as much as 73.3% and the rest 26,7% explained by other variable outside this research.

Key words : *motivation, compensation and employee's performamce.*

KATA PENGANTAR

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

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

1. Rektor Universitas Putera Batam Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam Rizki Tri Anugrah, S.H., M.H.
3. Ketua Program Studi Manajemen Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
4. Raymond, S.E., M.Sc. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Sunarto Wage, S.E., M.Si selaku pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
7. Teristimewa kepada kedua Orang Tua penulis, Anna dan Rianti Tan yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moril dan materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan kerja yang selalu memberikan doa dan memotivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa/i Universitas Putera Batam yang turut memberikan doa dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan kasih-Nya yang berlimpah, Amin.

Batam, 25 Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR RUMUS.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	10
1.3. Pembatasan Masalah.....	11
1.4. Perumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1. Teori Dasar.....	14
2.1.1. Motivasi Kerja	14
2.1.1.1. Pengertian Motivasi, Motivasi dan Motivasi Kerja	14
2.1.1.2. Teori-Teori Motivasi Kerja.....	18
2.1.1.3. Asas-Asas Motivasi	20
2.1.1.4. Faktor-Faktor Motivasi	22
2.1.1.5. Prinsip-Prinsip Dalam Memotivasi Kerja Karyawan	24
2.1.1.6. Tujuan Motivasi	26
2.1.1.7. Karakteristik Motivasi Kerja.....	27
2.1.1.8. Pendekatan Motivasi Kerja	27
2.1.1.9. Metode Motivasi Kerja	28
2.1.1.10. Teknik Motivasi Kerja	29
2.1.1.11. Langkah-Langkah Memotivasi	30
2.1.1.12. Indikator Motivasi Kerja	31
2.1.2. Kompensasi.....	32
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi.....	32
2.1.2.2. Jenis Kompensasi.....	33
2.1.2.3. Fungsi Kompensasi.....	35
2.1.2.4. Tujuan Kompensasi	35
2.1.2.5. Sistem Kompensasi.....	37
2.1.2.6. Kebijakan Ketentuan Penentuan Kompensasi	39
2.1.2.7. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kompensasi.....	44
2.1.2.8. Indikator-Indikator Kompensasi	44

2.1.3.	Kinerja Karyawan	45
2.1.3.1.	Kinerja Karyawan	45
2.1.3.2.	Pengertian Kinerja	46
2.1.3.3.	Prinsip Dasar Pelaksanaan Penilaian Kerja	47
2.1.3.4.	Penilaian Kinerja.....	48
2.1.3.5	Manfaat Penilaian Kinerja	49
2.1.3.6.	Faktor-Faktor Penilaian Kinerja	50
2.1.3.7.	Tujuan Dan Fungsi Manajemen Penilaian Kinerja.....	51
2.1.3.8.	Evaluasi Kinerja Dan Mekanisme Penilaian.....	52
2.1.3.9.	Fungsi Dan Peran Manajemen Kinerja	52
2.1.3.10.	Indikator Kinerja Karyawan	53
2.2.	Penelitian Terdahulu	54
2.3.	Hubungan Antar Variabel.....	59
2.3.1.	Hubungan Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
2.3.2.	Hubungan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan	60
2.3.3.	Hubungan Motivasi (X1) Dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan	60
2.4.	Kerangka Pemikiran.....	61
2.5.	Hipotesis Penelitian	61
 BAB III METODE PENELITIAN.....		62
3.1.	Desain Penelitian	62
3.2.	Operasional Variabel	62
3.2.1.	Variabel Bebas (Independen Variabel).....	63
3.2.2.	Variabel Terikat (Dependen Variabel).....	63
3.3.	Populasi dan Sampel.....	64
3.3.1.	Populasi.....	64
3.3.2.	Sampel.....	65
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	67
3.5.	Metode Analisis Data.....	69
3.5.1.	Analisis Deskriptif	69
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	70
3.5.2.1.	Uji Validitas Data	70
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas	72
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	74
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	74
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	75
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	76
3.5.4.	Uji Pengaruh	77
3.5.4.1.	Regresi Linier Berganda	77
3.5.4.2.	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	78
3.5.5.	Uji Hipotesis	79
3.5.5.1.	Uji t (Regresi Parsial).....	79
3.5.5.2.	Uji F (Regresi Simultan).....	81
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	82

3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	82
3.6.2.	Jadwal Penelitian	82
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		84
4.1.	Profil Responden.....	84
4.1.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
4.1.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	84
4.1.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Status.....	85
4.1.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Bagian	85
4.2.	Hasil Penelitian	86
4.2.1.	Analisis Deskriptif	86
4.2.1.1.	Variabel Motivasi Kerja (X1)	87
4.2.1.2.	Variabel Kompensasi (X2)	89
4.2.1.3.	Variabel Kinejar Karyawan (Y).....	91
4.2.2.	Uji Kualitas Data.....	93
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas.....	93
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	95
4.2.3.	Uji Asumsi Klasik.....	97
4.2.3.1.	Hasil Uji Normalitas	97
4.2.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	99
4.2.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	100
4.2.4.	Uji Hipotesis	101
4.2.4.1.	Uji t	101
4.2.4.2.	Uji Simultan (F)	102
4.2.5.	Hasil Uji Pengaruh.....	103
4.2.5.1.	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	103
4.2.5.2.	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	105
4.3.	Pembahasan.....	106
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		112
5.1.	Kesimpulan	112
5.2.	Saran	112
DAFTAR PUSTAKA		114
LAMPIRAN		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Motif dan Motivasi.....	16
Gambar 2.2 Kernagka Pemikiran.....	61
Gambar 4.1 Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized.....	97
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Tingkat Absensi	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	55
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian	64
Tabel 3.2. Skala <i>Likert</i>	68
Tabel 3.3. <i>Range</i> Validitas	71
Tabel 3.4. Indeks Koefisien Reliabilitas	74
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	83
Tabel 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	85
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Status	85
Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Bagian.....	86
Tabel 4.5. Kriteria Analisis Deskriptif.....	86
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1)	87
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X2).....	89
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	91
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Motivasi	93
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Kompensasi	94
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	95
Tabel 4.12. Indeks Koefisien Reliabilitas	96
Tabel 4.13. Hasil Uji Realibilitas	96
Tabel 4.14. Hasil Uji Kolmogrov Smirnov.....	98
Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinearitas.....	99
Tabel 4.16. Hasil Uji t.....	101
Tabel 4.17. Hasil Uji F.....	103
Tabel 4.18. Hasil Uji Untuk Persamaan Regresi.....	104
Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi	106

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1. Rumus Slovin.....	66
Rumus 3.2. Korelasi Pearson	71
Rumus 3.3. <i>Cronbach's Alpha</i>	73
Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda	77
Rumus 3.5. Determinasi	78
Rumus 3.6. Uji t	79
Rumus 3.6. Uji F	81
Rumus 4.1. Persamaan Regresi.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi Batam yang cenderung stagnan dan berkisar diantara 5% menyebabkan perusahaan harus bekerja ekstra keras dan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Salah satu yang bertumbuh dan ikut menyumbang dalam perkembangan ekonomi di kota Batam adalah tumbuh dan munculnya industry perbankan. Tidak lepas dari pertumbuhan ini, telah hadir pula apa yang disebut dengan PT Bank Perkreditan Rakyat, atau lebih dikenal sebagai BPR. Pertumbuhan dan perkembangan bank ini telah tumbuh dengan baik di kota Batam, Ada lebih dari 10 nama bank BPR yang ada di kota Batam. Hal ini tentu saja mendatangkan persaingan baik di antara bank BPR maupun bank konvensional yang lain baik milik swasta maupun pemerintah. Mereka semua memiliki tujuan yang sama yaitu

meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawannya, atau sumber daya manusianya.

menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk mampu memberikan output optimal. Perusahaan yang mampu memberikan arahan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik akan sangat mungkin dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan kompetitor yang lain, Perusahaan yang baik tentu saja dapat dilihat dari kinerja keuangan perusahaan itu sendiri, jika perusahaan menunjukkan laporan keuangan yang baik seperti mendapat keuntungan terus menerus atau terdapat penambahan asset maka dapat dikatakan bahwa perusahaan dikelola dengan sangat baik. Aspek yang dapat mengarahkan hal itu adalah karena perusahaan telah dapat memotivasi karyawan dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi model pencapaian tujuan perusahaan yaitu kinerja perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan pencapaian tujuan ini maka

akan berakibat pada kelangsungan hidup perusahaan di masa mendatang dan memenangkan persaingan.

Salah satu tuntunan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan effort kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih baik untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi faktor yang

paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan (Stephen P. Robbins & Judge. 2013:81)

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Herzberg dalam (Handoko, 2012:92) dalam teori dua faktornya terdiri dari dua macam faktor. Faktor pertama adalah motivation factor atau daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, faktor kedua adalah hygiene factor berupa daya dorong yang datang dari luar diri pegawai, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai bentuknya bisa berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja.

Selain teori dua faktor dari Herzberg, teori lain yang mendukung tentang motivasi kerja pegawai adalah teori kebutuhan Maslow. Menurut Maslow kebutuhan manusia itu berjenjang atau hierarki, yang terdiri dari (1) kebutuhan fisik dan biologis (2) kebutuhan keselamatan dan keamanan (3) kebutuhan sosial (4) kebutuhan akan penghargaan dan (5) kebutuhan untuk aktualisasi diri. Apabila kelima hierarki kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pemenuhan dari kelima hierarki kebutuhan tersebut bisa dilakukan melalui pemberian kompensasi, seperti kebutuhan fisik bisa terpenuhi karena pegawai menerima gaji atau tunjangan yang lainnya. Oleh karena itu lembaga harus berupaya memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi (Hasibuan, 2014:133). Imbalan yang diterima karyawan merupakan bentuk kompensasi yang diberikan lembaga berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai, kebutuhan yang telah terpenuhi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai dengan kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Martinus, 2016: 82).

Salah satu dari sekian PT BPR yang ada di kota Batam adalah PT BPR Dana Nusantara. Bank ini sama seperti bank bank yang lainnya terus berusaha meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara meningkatkan laba perusahaan. Sama seperti dengan bank bank yang lainnya permasalahan yang terjadi di PT BPR Dana Nusantara juga disinyalir berasal dari penurunan motivasi karyawan,

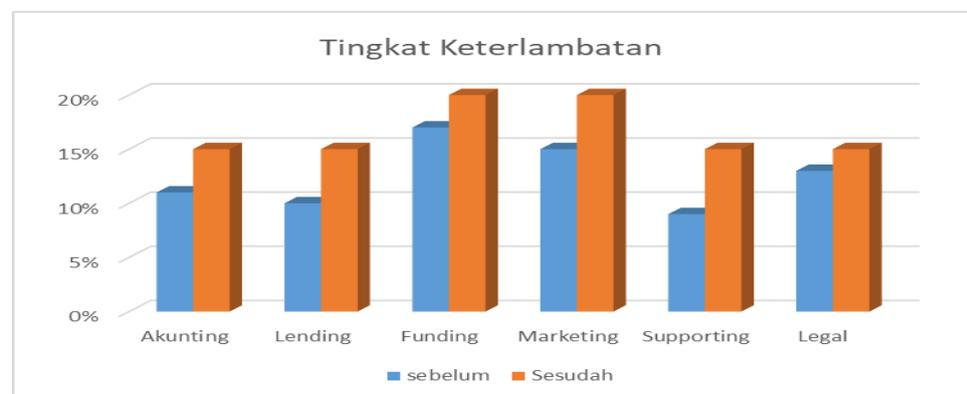
indikator ini dapat terlihat dalam sebaran data keterlambatan jam kantor yang lebih sering dan terjadi peningkatan setiap 6 bulan masa tinjau absensi karyawan. Demikian juga motivasi untuk kerja lembur yang semakin tidak diminati lagi meskipun perusahaan memberikan insentif pada setiap jam era lembur tersebut. Dari kondisi di atas nampak bahwa terdapat atau ada beberapa faktor yang dirasakan oleh karyawan yang belum seirama dengan keinginan mereka, disisi lain karyawan merasa hasil kerja selama ini tidak mendapatkan apresiasi yang memadai dari perusahaan. Faktor kedua yang menyebabkan terjadinya menurunnya motivasi karyawan yaitu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang seharusnya diterima oleh karyawan, indikator ini jelas terlihat dari beberapa karyawan yang masih saja memberikan masukan baik lewat email maupun jalur komunikasi yang lain yang mengharapkan kepada manajer keuangan untuk meninjau kembali besaran insentif kompensasi yang tidak hanya didasarkan jam kerja namun juga senioritas karyawan. . Indikator lainnya adalah jumlah rata rata pekerjaan yang dapat dihitung dengan skala kuantitatif dalam setiap pekerjaan tambahan per hari selalu selesai kurang dari 90% dari jumlah kerja harian, contoh misalnya pekerjaan rekapitulasi nasabah masuk dalam setiap hari untuk pekerjaan yang tidak urgent, tidak pernah 100% tercapai. Berikut ditampilkan tinjauan absensi selama 6 bulan terakhir dari semua departemen yang ada dalam perusahaan PT BPR Dana Nisantara Februari sampai dengan Juli 2020, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat absensi

Bagian . Divisi	Tingkat Keterlambatan
Akunting	15%
Lending	15%
Funding	20%
Marketing	20%
Supporting	15%
Legal	15%

Sumber:PT BPR Dana Nusantara 2020

Jika dibandingkan dengan periode sebelum penelitian dilakukan gambaran data tersebut diatas apabila diperbandingkan dengan data yang ada dapat diberikan dalam bentuk grafik sebagai berikut :



Gambar Grafik 1.1 Grafik Tingkat Keterlambatan

Guna mendapatkan pencapaian kinerja perusahaan yang baik maka sudah sepatutnya akan diawali dengan pencapaian kinerja karyawan yang baik terlebih dahulu. Hal ini penting karena kinerja karyawanlah yang dapat menjadi indikator keberhasilan perusahaan, untuk itu motivasi dan kompensasi bisa menjadi bagian penting perusahaan untuk mendorong kinerja karyawan pegawai Bank BPR Dana Nusantara harus ditingkatkan, dengan memperhatikan segala aspek atau faktor yang dapat mempengaruhinya. banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor lingkungan, kepemimpinan, motivasi kerja, perilaku, sikap,

imbalan / insentif, iklim / budaya organisasi, diklat, pekerjaan yang menarik, keamanan, komitmen kerja dan perlindungan dan lain-lain.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja aktif dan terintegrasi dengan dengan sesama karyawan

Fenomena kinerja karyawan terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan nasabah, dan fenomena Kuantitas yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa rata-rata pegawai pada bank dianggap kurang kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti banyaknya nasabah yang dilayani dalam sehari, target kredit kepada masyarakat yang harus dipenuhi dalam satu bulan, sedangkan fenomena ketepatan waktu pada Bank dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani nasabah dan waktu karyawan dalam melakukan laporan.

PT BPR Dana Nusantara adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan PT BPR Dana Nusantara memulai kegiatan operasionalnya dibawah pimpinan dan pengawasan orang-orang yang professional dan berpengalaman di bidang perbankan dan dalam waktu 1 (satu) tahun telah dikenal

luas oleh masyarakat Batam dan telah membantu peningkatan perkembangan ekonomi di Batam. PT BPR Dana Nusantara memberikan layanan perbankan berupa Tabungan, Deposito dan Kredit untuk seluruh lapisan masyarakat. Aset PT BPR Dana Nusantara pada September 2019 telah mencapai 852 miliar rupiah dengan 5 (lima) kantor operasional. Kantor pusat berada di Nagoya dan kantor cabang berada di Panbil, Tanjung Uncang, KDA Junction dan Tanjung Pinang. BPR Dana Nusantara telah melayani lebih dari 10000 nasabah pada akhir tahun 2018 dan masih terus bertambah hingga kini.

Seiring perkembangan bisnis, PT BPR Dana Nusantara selalu berusaha melakukan improvisasi dan inovasi untuk meningkatkan kemampuannya melayani lebih banyak nasabah disamping peningkatan produktivitas, efisiensi dan efektifitas baik melalui otomasi menggunakan teknologi informasi maupun perubahan pola kerja, layanan, variasi produk dan struktural organisasi. Salah satu wujud keseriusan peningkatan kinerja karyawannya PT BPR Dana Nusantara telah melakukan kegiatan program motivasi karyawan dengan mengikuti kursus kursus penambahakan keilmuan berupa *course - course* atau diklat di berbagai tempat seperti di Bandung dan Jogjakarta. Pimpinan juga merekomendasikan karyawan untuk membuat kelompok kelompok olahraga dan menyewakan sebuah lapangan bulutangkis bersama yang bisa dipakai oleh seluruh jajaran karyaan PT BPR Dana Nusantara. Yang terbaru karyawan diberikan keleluasaan untuk meningkatkan jenjang karisi memlaui perolehan studi lanjut ke program sarjana bagi yang mau. Dan setiap tahun diberikan penghargaan dalam sebuah penilaian bersama bagi karyawan karyawan teladan.

Konsistensi PT BPR Dana Nusantara dalam peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi juga dapat dilihat dari pemberian remunerasi yang melebihi nilai umr kota Batam, karyawan juga diberikan insentif untuk kerja lembur yang nilainya lebih tinggi dari upah lembur yang telah ditentukan. Perusahaan juga memberikan *reward* berupa jasa produk di akhir tahun pada aspek pemenuhan kinerja perusahaan. Tidak hanya itu *reward* juga diberikan tidak selalu dalam bentuk nominal, namun juga ada bentuk non nominal seperti agenda *gathering events* bersama keluarga dengan seluruh anggota keluarga karyawan PT BPR Dana Nusantara yang kesemuanya ditujukan untuk memberikan rasa suka cita bagi seluruh karyawan. Dengan menciptakan rasa suka cita kepada perusahaan, niscaya maka seluruh karyawan lebih merasa mencintai perusahaan dan akan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Meskipun demikian tidak dengan serta merta pemberian hal baik sebagai rangsangan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik memiliki hubungan linier dengan kinerja perusahaan yang tercermin dari kinerja karyawan. Hal ini masih menyangkut berbagai faktor seperti lingkungan, kepemimpinan dan aspek lain, melihat begitu sigapnya PT BPR Dana Nusantara dalam menyelenggarakan program yang memotivasi karyawan dan pemberian kompensasi yang baik ini, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan judul penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Dana Nusantara”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Karyawan memiliki keterlambatan masuk kerja yang fluktuatif dan cenderung meningkat seperti ditunjukkan dalam grafik
2. Karyawan menginginkan pembahasan ulang dan pelaksanaan sehubungan dengan pemberian kompensasi diluar gaji pokok karyawan.
3. Secara kelompok atau individual masih terdapat masalah kinerja karyawan yang belum optimum, yang diindikasikan oleh keterlambatan kehadiran dan keinginan mendapatkan tambahan kompensasi,

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT BPR Dana Nusantara.
2. Responden yang diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT BPR Dana Nusantara.
3. Periode penelitian dalam penelitian dilakukan antara bulan Februari sampai bulan Juli 2020.

1.4 Perumusan Masalah

Agar dalam penyusunan hasil penelitian dapat mengarah pada pokok permasalahan dan dapat dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian, maka dari uraian latar belakang masalah di atas dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara?
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan beberapa kegunaan atau manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberi tambahan wawasan serta kajian mengenai pengaruh persepsi motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Dana Nusantara Kota Batam Serta dapat digunakan sebagai pembandingan penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan peneliti untuk memperdalam pengalaman dibidang sumber daya manusia dalam implementasi atas teori yang telah didapatkan selama masa perkuliahan serta menambah wawasan akan kasus nyata dalam dunia bisnis.

b. Bagi Pelaku Usaha

Sebagai dasar yang objektif dalam pengambilan keputusan serta sebagai pedoman untuk menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan oleh perusahaan di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motif, Motivasi dan Motivasi Kerja

Memotivasi karyawan manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang dibutuhkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau nonmateri kebutuhan fisik maupun rohani.

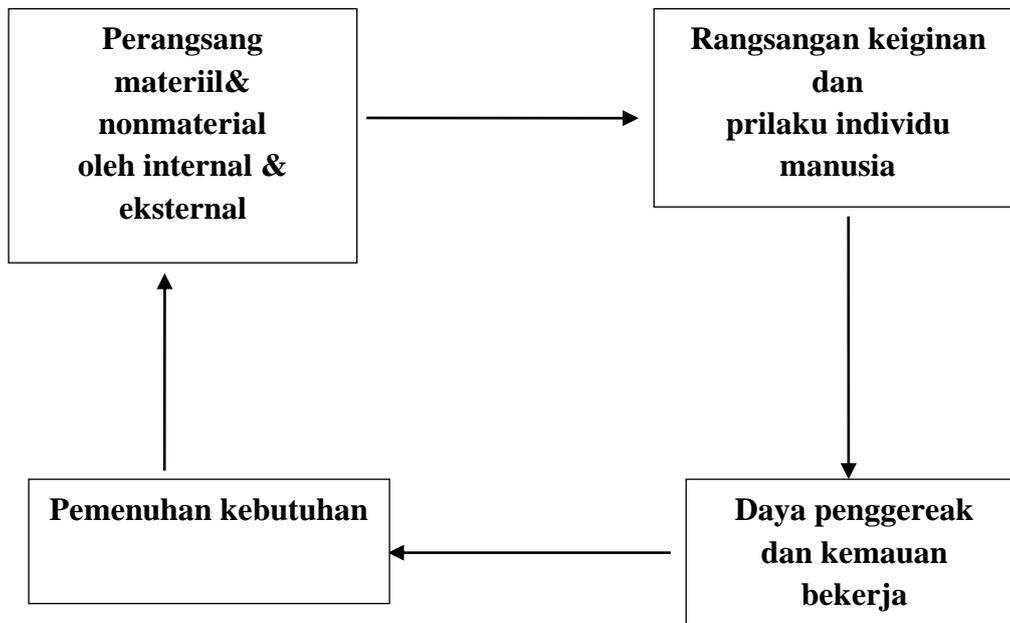
Menurut Malayu S.P.Hasibuan, (2014: 143) Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencitakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dalam teorinya beberapa yang dapat mejadi indikator motivasi adalah : absensi, luas atau cakupan kerja, bonus, dan saran atau *constructive speaks*, serta rewards, upah dan gaji.

Menurut (Handoko, 2011:103) motivasi merupakan suatu dorongan pada diri seseorang atau karyawan dalam melakukan pekerjaanya, Morivasi ini dapat berasal dari diri prbadi atau lebih dikenal dengan *internal motivation*, dan dapat berupa dorongan dari luar atau sering disebut dengan *external motivation*. Kedau motivasi ini memiliki tujuan yang sama yaitu mendorong seseorang untuk

melaksanakan atau tidak melakukan sesuatu baik itu pekerjaan maupun kehendak pihak lain yang memiliki ikatan denganya atau secara system seseorang tersebut berada.. Dalam teorinya beberapa yang dapat mejadi indikator motivasi adalah ; imbalan, semangat, rentang kerja bonus, ketidakhadiran.

Menurut (Handoko, 2011:59) motivasi merupakan penggerak atau daya dorong yang bersifat dinamis dan berfungsi untuk memperbesar atau memperkecil seseorang untuk melakukan sesuatu. Jika dianggap baik maka seseorang tersebut dikatakan mendapatkan motivasi yang positif dan jika tidak dilakukan karena dianggap tidak baik maka seseorang tersebut mendapatkan motivasi yang negative. Positif dan negatifnya sesuatu motivasi sangat bergantung pada factor yang ada dalam seseorang atau karyawan, dan bagaimana seseorang tersebut dimotivasi oleh pimpinan, lingkungan dan system kerja yang ada..

Jadi ini dari motivasi dapat mengarah pada aspek yang positif dan aspek yang negative. Jika dikaitkan dengan proses kegiatan perusahaan maka orientasi pemberian motivasi akan lebih banyak digunakan untuk hal yang bersifat positif dengan kerangka tujuan akhir dari proses pemberian motivasi adalah untuk memaksimalkan kinerja perusahaan. Tujuan ini dapat dilalui melalui perjalanan untuk memotivasi karyawan. Adapun indikator motivasi dalam hal ini yang sering dipakai adalah ; tingkat kehadiran, efisiensi kerja, ketepatan kerja, bonus dan rewards berupa fasilitas kerja. Berikut disajikan alur proses motivasi dalam perusahaan ;



Gambar 2.1 Konsep Motif dan Motivasi
Sumber : Malayu S.P.Hasibuan, (2014: 143)

Keterangan:

1. Perangsang berbentuk materiil atau nonmateriil yang tercipta oleh internal (keinginan) maupun eksternal yang dilakukan oleh manajer.
2. Rangsangan yang menciptakan keinginan dan mempengaruhi prilaku seseorang (individu).
3. Keinginan menjadi daya penggerak dan kemauan bekerja seseorang (individu).
4. Kemauan bekerja menghasilkan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan seseorang.
5. Kebutuhan dan kepuasan mendorong menciptakan perangsang selanjutnya dan seterusnya, jadi merupakan siklus.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi

mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan dari pada perusahaan. Motivasi merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan serta kekuatan. (Wibisono, 2016: 121) Suatu perusahaan yang sedang membangkitkan motivasi para karyawan, berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motif, kebutuhan, dan keinginan para karyawan sehingga karyawan akan melakukan sesuatu yang menjadi keinginan dan tujuan perusahaan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau giat pekerja.

Menurut (Wibisono, 2017: 122) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Menurut (Ibrahim dan Pamungkas, 2017: 22) motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu. Menurut (Fahmi, 2016: 99) Motivasi adalah dorongan diri untuk melakukan suatu tindakan bagi peningkatan kemampuan dirinya. Menjadi kompeten, atau pakar tidak bisa tercipta begitu saja, tetapi harus dilakukan melalui dorongan dan sadar untuk meningkatkan diri sendiri. Motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan dan

manfaat motivasi menciptakan gairah kerja untuk meningkatkan kinerja. Sikap kerja terkait dengan perasaan suka atau tidak suka dalam menangkap obyek, orang, situasi termasuk kebijakan sosial kikap kerja turut mempengaruhi kinerja dalam lingkungan kerjanya.

Menurut (Fahmi,2016: 99) Motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan, dan merupakan dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan kinerja karena adanya suatu keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat bagi dirinya, Sedangkan menurut (Kadarisman, 2012:278) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berprilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara,2016:175) menguraikan teori-teori motivasi dari para ahli manajemen sebagai berikut.

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang

ada dalam diri. Karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan menunjukkan perilaku kecewa, sebaliknya jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari *Clayton Alderfer*

teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

a. *Existence Need*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makanan, minuman, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan tunjangan.

b. *Relatedness Need*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

c. *Growth Need*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

3. Teori *Insting*

Teori motivasi insting muncul berdasarkan teori evolusi *Charles Darwin*. *Darwin* berpendapat bahwa tindakan yang cerdas merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan, oleh karenanya tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4. Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. *Woodworth* menggunakan konsep tersebut sebagai

energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada insting atau habit. Kurt lebih berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu.

2.1.1.3 Asas-Asas Motivasi

Asas-asas motivasi ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik. (Hasibuan, (2014:146).

a. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas pencapaian tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah akan meningkat.

b. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan atas

komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Dengan cara ini, bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat bekerja.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya nilai pengakuan/pujian itu semakin besar.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan beraktivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Asas ini akan memotivasi moral/gairah bekerja bawahan sehingga semakin tinggi dan antusias.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2012:13) Faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu.

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dapat dipercayakan kepada sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada

karyawan bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan untuk diri sendiri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atau prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal ini diperlukan untuk membangkitkan gairah kerja bagi para karyawan.

5. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbale-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang di harapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberi rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

2.1.1.5 Prinsip-Prinsip dalam Memotivasi Kerja Karyawan

Menurut (Yusuf,2016:40) prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu:

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat

mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Sedangkan menurut (Indrasari,2017:199) beberapa prinsip dasar atau pedoman untuk analisa masalah motivasi.

1. Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi.
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini bersangkutan dan
 - a. Standard untuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
 - c. Ganjaran tersebut akan memuaskan kebutuhannya.
3. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif daripada menghukum perilaku yang tidak dikehendaki.
4. Perilaku tertentu lebih “*reinforced*” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi baik yang berakibat pribadi dibandingkan dengan yang organisasional.

2.1.1.6 Tujuan Motivasi

Agar setiap karyawan mempunyai dorongan melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Sikap kerja merupakan kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup (Subagio,2015: 105). Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selanjutnya, Tujuan Motivasi menurut (Sunyoto, 2012: 17) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan penurunan tingkat absensi karyawan.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.1.7 Karakteristik Motivasi Kerja

Pada dasarnya menurut (Sopiah,2015:169) ada tiga karakteristik pokok motivasi kerja, yaitu.

1. Usaha karakteristik pertama dari motivasi kerja, yakni usaha, menunjukkan kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya, hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata.
2. Kemauan Keras: karakteristik pokok motivasi kerja yang kedua menunjukkan kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arah untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan.
3. Arah atau tujuan: karakteristik motivasi kerja yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

2.1.1.8 Pendekatan Motivasi Kerja

Dalam perkembangannya motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia dan pendekatan kontemporer. Berikut dijelaskan pendekatan-pendekatan motivasi tersebut menurut (Bangun, 2012: 313) yaitu sebagai berikut.

1. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional adalah model motivasi yang menitikberatkan pada pengawasan dan pengarahan.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan motivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan sosial dan menjadikan mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya

Pendekatan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerjanya.

2.1.1.9 Metode Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014: 149) ada dua metode motivasi yaitu langsung dan motivasi tak langsung.

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil & nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta

penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.1.1.10 Teknik Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara,2016:175) telah mengemukakan teknik-teknik memotivasi kerja karyawan antara lain.

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.

2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasive merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan:

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision*(Kepuasan)

A = *Action* (Aksi/Tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan

kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Menurut Verma (2010) dalam (Arifin, 2012: 161) Teknik Motivasi yang dapat dipakai oleh pemimpin dapat dinilai sebagai berikut.

M = *Manifest*, artinya” Nyatakan ruang lingkup tugas yang harus dijalankan pada saat pendelegasian”

O = *Open*, artinya bangkitkan percaya diri ketika pendelegasian tugas

T = *Tolerance*, artinya toleransi terhadap kegagalan mau dan boleh belajar dari kesalahan karena pengalaman adalah guru terbaik (tingkatkan kreatifitas).

I = *Involve*, artinya semua pihak terkait dalam pekerjaan, meningkatkan rasa diterima dan komitmen.

V = *Value*, artinya nilai yang diharapkan dan diakui dalam kinerja yang baik.

A = *Align*, menyeimbangkan sasaran pekerjaan

T = *Trust*, kejujuran setiap anggota tim kita dalam memotivasi

E = *Empower*, memberdayakan setiap anggota tim sewajarnya khususnya dalam pengambilan keputusan.

2.1.1.11 Langkah-Langkah Memotivasi

Menurut (Sunyoto,2014:17) Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut.

1. Pemimpin harus tau apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.

4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Menurut (Arifin, 2012: 169) sebagai berikut.

1. Tentukan standar yang konsisten dan sampaikan hal itu.
2. Sadarilah praduka akan prasangka anda.
3. Beritahuakan kepada orang-orang tentang keadaan mereka.
4. Berikanlah pujian manakala cocok.
5. Keperdulian terhadap perasaan staf
6. Bangunkan kepercayaan kelompok.
7. Perlihatkan pengabdian pribadi.
8. Bersikaplah bijaksana terhadap karyawan.
9. Bersikaplah belajar dari orang lain.
10. Bersikaplah luwes
11. Izinkan kebebasan berbicara
12. Beri dorongan kepada orang yang inovatif dan kreatif.

2.1.1.12 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Riniwati, 2016: 199) indikator motivasi adalah sebagai berikut.

1. Upah Kerja atau gaji, insentif dan bonus.
2. Kebijakan perusahaan, administrasi, pengawasan, hubungan sosial, kondisi kerja, waktu kerja dan keamanan.
3. Reward atau penghargaan.
4. Fasilitas kerja , Kontrak sosial dan pengawasan manajer.

5. Pengembangan diri kreatif, bekerja produktif dan totalitas.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep upah atau gaji. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi, menurut Martoyo dalam (Sinambela,2017:96) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak berlangsung berupa uang (*non financial*).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi (Hamali, 2016:76).

Sementara bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. *Reward* terdiri dari dua jenis (Sinambela, 2017:79).

1. Kompensasi ekstrinsik, yaitu kompensasi yang memuaskan dasar untuk *survival* dan *security*, dan kebutuhan sosial sebagai pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada disekeliling para pegawai di

sekitar pekerjaannya. Misalnya, upah, pengawasan, *co-worker*, dan keadaan kerja

2. Kompensasi intrinsik, yaitu pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya. Misalnya, untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari berbagai faktor yang melekat dalam pekerjaan itu, seperti tantangan pegawai atau kepentingan suatu pekerjaan yang diberikan, tingkat variasi pekerjaan, umpan balik, otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan, serta signifikansi makna pekerjaan bagi berbagai nilai sosial.

2.1.2.2 Jenis Kompensasi

Menurut (Sinambela, 2017:54) jenis-jenis kompensasi meliputi

1. Kompensasi *Finansial* yang dapat dibagi dengan, yakni
 - Kompensasi langsung, terdiri dari
 - a. bayaran pokok yaitu gaji dan upah.
 - b. bayaran prestasi.
 - c. bayaran insentif yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
 - d. bayaran tertangguh yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

Kompensasi tidak langsung terdiri dari :

- a. program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.

- b. bayaran diluar jam kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil
- c. fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

2. Kompensasi Nonfinansial dapat dibagi menjadi

- a. pekerjaan, yakni tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- b. lingkungan kerja, yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Micheal dan Horold dalam (Sinambela, 2017:73) jenis kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu

1. Kompensasi material

Bentuk kompensasi tidak hanya berbentuk uang seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik. Misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan

2. Kompensasi sosial

Berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Misalnya, status, pengakuan sebagai ahli dalam bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan organisasi.

3. Kompensasi aktivitas

Kompensasi yang mampu menggerakkan berbagai aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk mencoba aktivitas tertentu. bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutusnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pelatihan pengembangan kepribadian

2.1.2.3 Fungsi Kompensasi

Menurut (Sinambela, 2017:86) Fungsi pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Pengalokasikan SDM secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.1.2.4 Tujuan Kompensasi

Menurut (Wibowo,2015:350) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh delapan faktor.

1. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.
2. Mempertahankan pegawai yang ada. Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai kerja yang semakin tinggi
3. Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif, yang berarti sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan, yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja
4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen efektif, bisa jadi pekerja dibayar upah atau gaji di atas standar

6. Mengikuti aturan hukum. Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.
7. Memfasilitasi pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajemen operasi, dan para pegawai
8. Meningkatkan efisiensi administrasi. Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya

2.1.2.5 Sistem Kompensasi

Hasil survei yang dilakukan dapat ditetapkan kebijakan organisasi terkait dengan sistem kompensasi setidaknya ada tujuh hal (Sinambela, 2017:88).

1. Penentuan kelayakan kompensasi. Dalam menentukan kompensasi setiap pekerjaan dihubungkan dengan kompensasi pekerjaan sejenis ditempat lain. Apabila mengambil langkah ini maka perlu dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja
2. Struktur pemberian kompensasi. Struktur pemberian kompensasi yang baik ialah menganut paham keadilan. Dalam keadilan ini bukan berarti kompensasi sama rata bagi setiap pegawai, melainkan pegawai akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya

3. Program pemberian kompensasi sebagai perangsang kerja. Program pemberian kompensasi bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pergorbanan waktu, tenaga, dan pikiran pegawai bagi organisasi, melainkan juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan semangat kerja. Dengan adanya kompensasi setiap pegawai akan sadar bahwa kegairahan mendatangkan keuntungan bukan saja untuk organisasi, melainkan juga untuk dirinya sendiri dan organisasi.
4. Tambahan sumber pendapatan bagi pegawai. Program kompensasi biasanya memberikan peluang bagi pegawai untuk memperoleh tambahan penghasilan. Penghasilan tambahan tersebut seperti pembagian keuntungan organisasi bagi pegawai melalui bonus dan pemberian uang cuti.
5. Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan. Setiap pegawai organisasi mengharapkan kompensasi yang diterima tidak akan mengalami penurunan, bahkan semakin hari semakin meningkat. Demikian juga mereka tidak ingin adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh sebab itu, program pemberian kompensasi harus menjamin bahwa organisasi merupakan sumber utama pendapatan bagi pegawainya sehingga pegawai akan bekerja maksimal.
6. Kompensasi bagi kelompok manajerial. Pimpinan atau manajer setiap organisasi merupakan kelompok yang bertanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi. Oleh sebab itu, wajarlah apabila kompensasi yang mereka terima itu lebih besar dari pegawai biasa.

Prospek masa depan. Dalam program pemberian kompensasi, prospek masa depan perlu diperhatikan. Untuk memperhitungkan tiga dimensi waktu. Hal ini berarti dalam menyusun program pemberian kompensasi, harus memperhitungkan keadaan organisasi pada waktu yang lalu, kondisi organisasi saat ini, dan prospek organisasi yang akan datang.

2.1.2.6 Kebijakan Penentuan Kompensasi

Sebelum menentukan kompensasi sebuah organisasi memerlukan landasan kebijakkannya, untuk itu, pada bagian ini akan dijelaskan mengenai tahapan penentuan kebijakan, manfaat, komponen, dan waktu pembayaran dari kompensasi (Sinambela, 2017:93)

1. Tahapan penentuan kebijakan

Untuk memperoleh kebijakkan kompensasi yang objektif dan berkeadilan setidaknya melalui tahap berikut:

- a. Melakukan survei kompensasi. Untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang kompensasi diluar organisasi. Gambaran tersebut akan menjadi data pembanding bagi pimpinan organisasi sehingga kompensasi yang ditetapkan dapat lebih tinggi atau setidaknya setara dengan kompensasi di organisasi lainnya. Hal itu, dapat memenuhi keadilan eksternal
- b. Menentukan setiap nilai pekerjaan dalam organisasi melalui evaluasi pekerjaan sehingga dapat dipastikan terdapat keadilan internal dalam penentuan kompensasi

- c. Pengelompokan pekerjaan yang sama dan penentuan tingkat upah untuk kelompok yang sama sehingga pegawai merasakan keadilan dalam penghargaan kelompok kerja.
- d. Penetapan harga setiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah
- e. Penyesuaian tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, pegawai merasakan penentuan kompensasi yang layak dan wajar.

2. Kompensasi dan Manfaat

Dalam hal ini diperlukan memikirkan setidaknya dua hal, yaitu sistem kompensasi dan pertimbangan strategis program *benefit*.

a. Sistem kompensasi

Penjelasan mengenai sistem kompensasi ini yang intinya menciptakan suasana yang mampu menjaga rasa keadilan dalam organisasi karena besaran nilai kompensasinya dapat bersaing dengan organisasi sejenis. Untuk itu, para pengelola kompensasi harus berusaha melakukan survei yang reguler di organisasi lain, dan selalu melakukan penyesuaian secara reguler

b. Pertimbangan strategis program *benefit*

Para pengelola *benefit* harus memperhatikan hal-hal yang ingin dicapai dengan seksama sehubungan dengan program *benefit* yang diberikan. Hal itu penting mengingat berhubungan dengan penganggaran dana tidak kecil, yang harus disediakan organisasi untuk mewujudkan program *benefit* tersebut. Untuk itu, dibutuhkan

kebijakan supaya diminimalisasi dampak negatif (Sinambela, 2017:94)

1. Pertama, rencana strategis bisnis jangka panjang, pada tahap perkembangan awal, perusahaan umumnya menawarkan gaji dasar dan *benefit* yang rendah, tetapi insentif dalam jumlah besar. Sementara pada tahap berikutnya organisasi akan lebih royal memberikan ketiga bentuk kompensasi.
2. Diversitas dalam angkatan kerja menunjukkan ada diversitas dalam preferensi *benefit*. Umumnya, pegawai junior lebih menyenangi pembayaran langsung daripada berbagai tawaran program tidak langsung, sedangkan pegawai yang senior umumnya terbalik, mereka lebih menyenangi program tidak langsung
3. Persyaratan legal, dalam organisasi publik, pemerintah akan memiliki peran yang besar dalam memberikan regulasi *benefit* karena pemerintah selalu memikirkan kesejahteraan bagi masyarakatnya sesuai dengan fungsinya.
4. Kekompetitifan dari *benefit* yang ditawarkan. Diskusi tentang kekompetitifan *benefit* lebih besar gaungnya daripada diskusi kekompetitifan gaji, mengingat, dalam hal gaji, manajemen dan pegawai hanya perlu fokus pada pembayaran langsung yang bersifat variabel atau tetap, sementara yang sifatnya *benefit*, umumnya fokus organisasi lebih ditekankan pada biaya, pada hal umumnya pegawai lebih condong pada fokus nilai.

5. Strategi kompensasi total. Sesuai dengan tujuan utama penyusunan kompensasi, yaitu mengintegrasikan gaji, insentif, dan *benefit* dalam satu paket, yang mendorong pencapaian tujuan organisasional.

c. Komponen kompensasi

1. Organisasi administrasi pemberian kompensasi

Organisasi yang besar membutuhkan pengorganisasian dan pengadministrasian pemberian kompensasi yang baik, sebab pemberian kompensasi bukanlah sekedar memberikan dan membagikan upah dan gaji kepada pegawai, melainkan harus memperhitungkan kemampuan organisasi serta kinerja dan produktivitas kerja pegawai, dan aspek-aspek lainnya yang berhubungan dengan itu.

2. Metode pemberian kompensasi

a. Metode tunggal

Metode tunggal ialah metode penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau pendidikan formal terakhir yang ditempuh pegawai.

b. Metode jamak

Metode ini dalam metode pemberian gaji pokok berdasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki. Jadi

standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Berikut ini tiga cara pemberian kompensasi menurut metode jamak

1. Pemberian kompensasi berdasarkan jangka waktu.

Dalam sistem waktu, besaran kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, hari, minggu, atau bulan.

2. Pembayaran kompensasi berdasarkan satuan produksi.

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pegawai, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Pemberian kompensasi berdasarkan borongan.

Sistem borongan adalah cara pengupahan yang penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan dilakukan.

d. Waktu Pembayaran Kompensasi

Waktu pembayaran kompensasi maksudnya adalah kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan supaya kepercayaan pegawai terhadap organisasi semakin tinggi, ketenangan dan konsentrasi kerja pegawai juga menjadi lebih baik. Apabila pembayaran kompensasi tidak tepat waktu, maka disiplin, moral, dan semangat kerja pegawai akan menurun, bahkan *turn over* pegawai akan semakin tinggi.

2.1.2.7 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi menurut *Mondy* dalam (Riniwati, 2016: 185) yakni

1. Pekerja
2. Pekerjaan/Jabatan
3. Organisasi
4. Pasar tenaga kerja

2.1.2.8 Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam (Wibowo, 2011:102), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

a. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

e. Natura

Pengertian natura pemerian dari perusahaan dalam rangka mempertinggi semangat kerja yang diberikan dalam bentuk non tunai yaitu dapat berupa pujian, dan bingkisan keperluan sehari hari yang ditanggung perusahaan dalam rangka, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan organisasi. oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja pada organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

2.1.3.1 Kinerja Karyawan

Kinerja dan prduktivitas dalam bahasa manajemen adalah istilah dengan konsep yang berbeda. Dalam bahasa Inggris, kinerja adalah (*performance*) yang terjemahannya dalam bahasa Indonesia adalah tampilan. Sedangkan, makna dari

pada produktivitas atau yang dalam bahasa Inggris disebut (*productivity*) adalah sesuatu yang dihasilkan melalui proses tertentu. Istilah kinerja tidak boleh digunakan secara bergantian dengan produktivitas. Pemahaman yang keliru atas dua konsep yang berbeda tersebut dalam kegiatan evaluasi akan memberikan hasil yang rancu. Begitu pula, pemahaman yang tidak utuh terhadap konsep kinerja atau produktivitas juga tidak membantu seseorang untuk memperoleh hasil pengukuran yang benar.

2.1.3.2 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Riani, 2012:97) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut (Wibisono, 2015: 160), Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut (Amir, 2015: 81) Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Sedangkan menurut (Fahmi, 2016: 137) Kinerja adalah

hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2.1.3.3 Prinsip dasar Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Menurut (Amir, 2015:218) menyebutkan ada enam kriteria penilaian yang diperlukan untuk membangun sistem penilaian kinerja yang kuat. Keenam unsure tersebut adalah indikator-indikator yang terkait dengan, (a) analisis jabatan, (b) perilaku kerja, (c) komunikasi, (d) pelatihan, (e) dokumentasi, (f) *monitoring*.

1. Analisis jabatan adalah salah satu pondasi penting yang terkait dengan praktik kerja para karyawan. Secara teknis, analisis jabatan sebenarnya adalah upaya untuk membuat deskripsi tugas dan tanggung jawab seorang karyawan pada posisi jabatan yang ia pegang.
2. Perilaku kerja karyawan perlu dinilai secara objektif sesuai dengan kriteria yang digunakan yakni, sejauh mana perilaku mereka sesuai dengan nilai ideologi perusahaan dan prinsip manajemen, yang secara teknis dijabarkan dalam prinsip.
3. Komunikasi adalah alat penting untuk mencairkan suasana. Banyak kasus kemacetan manajemen yang disebabkan karena komunikasi yang tidak jalan. Dalam konteks penilaian kinerja, mengkomunikasikan hasil penelitian oleh pemimpin kepada karyawan adalah butir terpenting.
4. Pelatihan dalam sistem penilaian kinerja tidak bisa diabaikan karena apa yang dicapai dan ditunjukkan oleh setiap karyawan dalam organisasi atau perusahaan bukan terjadi secara alami. Potret kinerja karyawan

yang dihasilkan melalui evaluasi kinerja secara agregat adalah hasil dari upaya perusahaan yang dilakukan melalui pelatihan. Kegiatan nyata nya bisa berbentuk magang, pendampingan, mentoring pembelajaran singkat (*briefing*) atau lainnya.

5. Dokumentasi adalah kelengkapan penting dalam sistem penilaian kinerja karyawan. Dokumentasi perusahaan adalah pengetahuan nyata yang dapat memberikan kualifikasi sejauh mana sebuah perusahaan disebut pintar, cerdas, dan dinamis.
6. Upaya terakhir untuk melaksanakan sistem penilaian kinerja yang handal adalah kegiatan monitoring. Melalui kegiatan monitoring setiap kegiatan pelaksanaan tugas kerja dapat dipantau tingkat keefektivannya setiap saat mana saja yang dianggap kurang dapat diperbaiki segera.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja

Menurut (Riani, 2014: 101) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengansumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik. Menurut (Fahmi,2016: 151) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekrjaannya. Sedangkan menurut

(Wibisono,2015: 164) Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu. Dalam penilaian kinerja kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik karyawan bekerja jika dikaitkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia karyawan, departemen, sumber daya manusia dan akhirnya organisasi bakal diuntungkan dengan memastikan bahwa upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik organisasi.

2.1.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Fahmi,2016: 152) manfaat penilaian kinerja bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk.

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan. Tahap penilaian terdiri dari tiga tahap rinci:

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

2.1.3.6 Faktor-faktor Penilaian Kinerja

Menurut (Moehariono, 2015: 106) terdapat empat aspek faktor penilaian kinerja yaitu sebagai berikut.

1. Hasil Kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa kenaikannya, misalnya, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset, dan lain-lain.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen.

4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

Aspek terpenting dalam penilaian kinerja adalah adalah faktor-faktor penilaian itu sendiri. Beberapa Prinsip yang menjadi penilaian, yaitu seperti berikut.

1. *Relevance*, yaitu harus ada kesesuaian faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian.
2. *Acceptability*, yaitu dapat diterima atau disepakati karyawannya.
3. *Reliability*, yaitu faktor penilaian harus dipercaya dan diukur karyawan secara nyata.
4. *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis.

2.1.3.7 Tujuan dan Fungsi Manajemen Penilaian Kinerja

Agar penilai kinerja dapat berhasil dengan maksimal, maka perlu adanya pengelola kinerja dengan sebaik-baiknya dari manajemen. Tujuan dan fungsi manajemen kinerja tersebut adalah sebagai berikut.

- a. kinerja karyawan bisa dikelola secara efektif dan efisien agar kinerja karyawan selalu meningkat.
- b. Terjadi proses komunikasi timbal balik antara penilai dan yang dinilai sehingga dapat mengeliminasi berbagai kemungkinan konflik yang akan timbul.
- c. Mendorong motivasi dan meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih maju.

- d. Menciptakan transparansi dan keadilan dalam penilaian.
- e. Timbulnya *input* dalam perencanaan penggantian jabatan.
- f. Memberikan masukan kepada perusahaan perihal kinerja seluruh karyawan sebagai dasar untuk menentukan strategi perusahaan.

Pengukuran kinerja (*performance measurement*) terhadap karyawan merupakan bagian dari suatu sistem organisasi. Setiap organisasi mempunyai sistem.

2.1.3.8 Evaluasi Kinerja Dan Mekanisme Penilaian

Menurut (Fahmi,2016:157) Agar termiliknya kinerja yang sesuai seperti yang diharapkan maka setelah dilakukan penilaian tahap selanjutnya perlu dilakukan evaluasi agar diketahui dimana letak kekurangannya dan kelebihan yang diperoleh termasuk melakukan perbaikan-perbaikan dengan mendiagnosa mengapa kondisi seperti itu terjadi.

Untuk lebih jelas bagaimana bentuk tabel evaluasi kinerja yang secara umum dipergunakan di lingkungan organisasi baik private sector termasuk yang *profit oriented* dan *non profit oriented* , dalam hal ini termasuk organisasi pemerintah yang biasa juga melakukan dan mengaplikasikan konsep evaluasi dan penilaian kinerja.

2.1.3.9 Fungsi Dan Peran Manajemen Kinerja

Menurut (Fahmi, 2016: 165) Fungsi manajemen kinerja adalah mencoba memberikan suatu pencerahan dan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi di suatu organisasi baik yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal.

Sehingga apa yang dialami pada saat ini tidak membawa pengaruh yang negative bagi aktivitas perusahaan pada saat ini yang akan datang.

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi agar berfungsi dan berperannya manajemen kinerja dengan baik.

1. Pihak manajemen perusahaan harus mengedepankan konsep komunikasi yang bersifat multikomunikasi (*multicomunication*).
2. Perolehan berbagai informasi yang diterima dari proses *filter information* dijadikan sebagai bahan kajian pada forum berbagai pertemuan dalam pengembangan manajemen kinerja terhadap pencapaian hasil kerja dan sebagainya.
3. Pihak manajemen suatu organisasi menerapkan sistem standar prosedur yang bersertifikat dan diakui oleh lembaga yang berkompeten dalam bidangnya.
4. Pihak manajemen perusahaan menyediakan anggaran khusus untuk pengembangan manajemen kinerja yang diharapkan.
5. Pembuatan *time schedule* kerja yang realistis dan *feasible* (layak).
6. Pihak manajemen perusahaan dalam menjalankan dan mengeluarkan berbagai kebijakan mengedepankan konsep *prodential principle* (prinsip kehati-hatian)

2.1.3.10 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins,2012:260) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan beberapa penelitian terdahulu yang dapat memberikan variasi hasil dari variabel yang sama yang digunakan dalam penelitian ini ;

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	Zuhri dan Trifena, 2017	Pengaruh Morivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Rantau Prapat	Independen: motivasi, kompensasi Dependen : kierja karyawan	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ivalaina Astarina 2018 Jurnal Manajemen dan Bisnis p- ISSN 2302-4313 Volume VII, No. 04, Desember 2018 (Halaman 1-148) JURNAL SINTA 4	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Pematang Reba	Independen: motivasi, kompensasi Dependen : kierja karyawan	Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa secara simultan dan parsial variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba. Variabel Kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan variabel Kompensasi.
3	Erfan Robyardi (2018) Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 14, No.4, Januari 2018 : 60--68 DOI: http://dx.doi.org/10.31851/jmwe.v14i4.3706 Jurnal Sinta 4	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT Bank Bri Syariah (Persero) Tbk. Palembang	Independen: motivasi, kompensasi Dependen : kierja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai thitung = 3,287 = lebih besar dari nilai ttabel = 2,037. yang berarti H_0 diterima dan H_0 ditolak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai peroleh nilai thitung =4,261 lebih besar dari nilai ttabel = 2,037
4	Gatot Kusjono1 , Putri Ratnasari2 (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan	Independen: motivasi, kompensasi Dependen : kierja karyawan	Hasil penelitian diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi dengan nilai Fhitung (24,518) lebih beasr dari Ftabel (3,11)

	<p>Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS DOI: http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2230</p> <p>Jurnal Sinta 4</p>			<p>dengan persamaan regresi berganda $Y = 18,523 + 0,487X_1 + 0,099X_2$, tingkat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tergolong kuat dengan koefisien korelasi $r_{12} = 0,624$. Sedangkan kontribusi variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,9% dan sisanya sebesar 61,1% ditentukan variabel lain yang tidak diteliti</p>
5	<p>Kamal Rahmatulla h. Dkk (2018)</p> <p>DIPONEG ORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2018, Hal. 1-8</p> <p>Jurnal Sinta 4</p>	<p>Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT.MMC Metal Fabrication</p>	<p>Independen: motivasi, kompensasi</p> <p>Dependen : kierja karyawan</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. MMC Metal Fabrication melalui pengujian regresi sederhana menghasilkan nilai regresi sebesar 0.588 dan 0.466. Adapun saran yang diberikan kepada perusahaan adalah memberikan penghargaan dan hukuman yang lebih lagi bagi karyawan yang menaati peraturan dan bekerja sesuai standar operasional perusahaan, mengevaluasi kompensasi yang diberikan kepada</p>

				karyawan setiap tahunnya, dan meningkatkan kompensasi karyawan
6	Andreani dan Wijaya, 2015	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama	Independen: motivasi, kompensasi Dependen: kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan
7	Pangesti, 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulung Agung	Independen: lingkungan kerja, keselamatan kerja, kompensasi Dependen: Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kompensasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja, Keselamatan kerja dan kompensasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Susilo dan	Pengaruh	Independen:	Kompensasi

	Hamid, 2015	Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)	kompensasi, Intervening; Motivasi kerja Dependen: Kinerja karyawan	berpengaruh terhadap motivasi kerja Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kompensasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Kiswanto dan Supriyadi, 2016	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Banshu Plant III	Independen: Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi Dependen: kinerja karyawan	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Lestari, 2017	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok	Independen: motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi Dependen: Kinerja karyawan	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara

				bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	--	---

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukann Zuhri dan Trifena, 2017 Pengaruh Morivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Rantau Prapat. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh hungnan langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan artinya bahaw semakin tinggi motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya bahwa semakin rendah motivasi karyawan juga akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan oleh Andreani dan Wijaya,2015 dengan judul penelitian Pengaruh Morivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama dari hasil penelitian yang sudah dilakukan disimpulkan bahwa Motivasi pergaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang berhungan langsung variable motivasi dan kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Susilo dan Hamid, 2015, Kiswanto dan Supriyadi, 2016, dan Lestari, 2017. Dari penelitian mereka meyimpulkan bahwa terjadi hubungan dan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian dilakukan oleh Andreani dan Wijaya,2015 dengan judul penelitian Pengaruh Morivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama dari hasil penelitian yang sudah dilakukan disimpulkan bahwa Motivasi pergaruh. Hasil penelitian menyimpulkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut dapat di artikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan seperti, gaji tepat waktu, pemberian insentif dan bonus lainya akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signfikan terhadap kierja karyawan, artinya bahwa semakin baik perusahaan memberikan kompensasi maka semakin berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Zuhri dan Trifena, 2017, Pangesti, 2017, Susilo dan Hamid, 2015, memberikan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

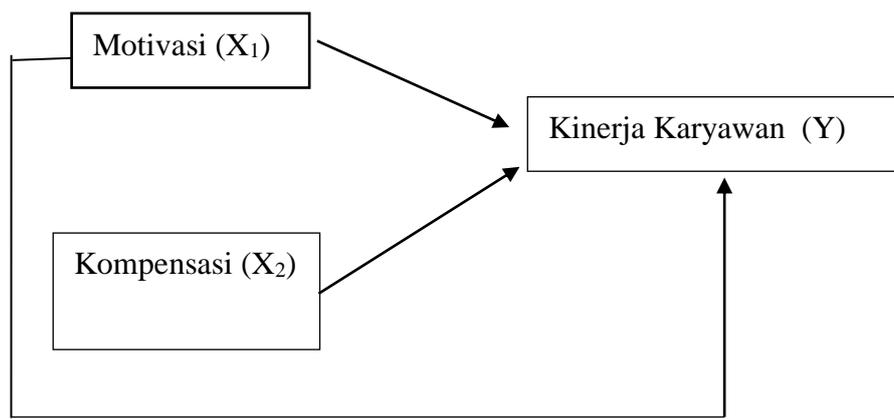
2.3.3. Hubungan Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian yang memiliki pengaruh langsung terhadap variable motivasi dan kompensasi seperti penelitian yang dilakukan oleh, Zuhri dan Trifena, 2017, Andreani dan Wijaya,2015. Dalam penelitian yang dilakukan oleh meraka memberikan kesimpulan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bahwa semakin baik perusahaan memberikan kompensasi maka motivasi kerja semakin meningkat itu artinya bahwa dengan

motivasi yang yang meningkat kinerja karyawan juga semakin meningkat yang pada akhirnya akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Uraian tersebut diatas maka dapat diambil kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis adalah sebagai berikut.



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran

Sumber : kerangka pemikiran oleh penulis (2019)

2.5 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran dan uraian diatas maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1 : Motivasi memiliki hubungan dan pengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara
- H2 : Kompensasi memiliki hubungan dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara
- H3 : Motivasi dan kompensasi secara bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Kuncoro,2012:73) desain penelitian adalah semua kegiatan yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan sampai berhasilnya penelitian. Dalam pengertian lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data sampai dengan data tersebut diperlakukan saja.

Sugiyono dalam (Nuroniah & Triyanto,2015:91) Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yakni mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menguji hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Penelitian ini menjelaskan pengaruh (X_1), dan (X_2) dan terhadap (Y).

3.2 Operasional Variabel

Menurut Kuncoro Moedradjat, (2012:104) Definisi operasional selalu merujuk pada pengertian atau definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur atau *measurable*. Definisi operasional ini memberikan informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti, variabel penelitian segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang motivasi, kompensasi, dan kinerja kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun batasan atau

operasional variabel yang diteliti adalah variabel Variabel Bebas (*Independent Variable*) dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*) (Sugiyono, 2012:38).

3.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Robbins dalam (Noor,2011: 48) variabel bebas atau *independent variable* merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat, biasanya dinotasikan dengan simbol X. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (*Independent Variable*), Motivasi kerja (X1) dan Kompensasi (X2).

3.2.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut (Kuncoro Moedradjat,2012: 115) Variabel dependent kadang-kadang disebut juga variabel terikat karena variabel ini terikat pada variabel independen. Perubahan yang terjadi pada variabel *dependen* ini dipengaruhi oleh variabel *independen*. Variabel *dependen* adalah hasil dari variabel *independen* (perlakuan). Dengan kata lain, *output* yang dihasilkan dari suatu penelitian eksperimen dilihat pada variabel *dependen* nya. Dalam penelitian ini Variabel terikat (*Dependen variabel*) yaitu kinerja karyawan (Y).

Ringkasan dari definisi operasional masing masing variabel penelitian tersebut dapat dituliskan dengan masing masing indikatornya dalam tabel berikut di bawah ini.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja adalah suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan kinerja karena adanya suatu keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat bagi dirinya, .	1.Upah Kerja (remunerasi) 2. Hubungan sosial 3.Tim kerja 4. Pengawasan 5.Pengembangan karir	5 Item Likert
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah segala sesuatu baik material dan non material yang diberikan perusahaan kepada karyawannya guna mendukung pencapaian operasi perusahaan. .	1. Insentif 2. Promosi jabatan 3. Bonus 4. Tunjangan 5. <i>Cashless honourable</i> (penghargaan non tunai)	5 Item Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan secara priode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kreteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, .	1.Ketercapaian target individual 2.Ketercapaian tujuan . 3.Kesesuaian rencana dan realisasi 4.Efisiensi sumber daya 5.Efektivitas sumber daya.	5 Item Likert

Sumber: Diolah oleh penulis (2019)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono,2011:62) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek dan obyek yang diteliti itu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi peneliti adalah sebanyak 240 karyawan di PT BPR Dana Nusantara.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini *sampling purposive* yaitu teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Metode yang digunakan dalam penarikan sample yaitu non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono, (2012: 81) Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel, Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang diteliti dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi 5%, yaitu:

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

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Sumber: Sujarweni, (2016: 08)

Keterangan:

n = Jumlah sampel,

N = Jumlah populasi,

a = Persentasi kelonggaran ketidakterkaitan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{240}{1 + 240 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{240}{1,6}$$

$$n = 150 \text{ Responden}$$

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT BPR Dana Nusanatar Batam. Dari jumlah populasi sebesar 240 karyawan. Dengan kesalahan pengambilan sampel yang ditoleransi sebesar 5% maka didapat jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah 150 responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumber utamanya karena peneliti langsung turun kelapangan bertemu dengan objek yang menjadi tujuan penelitian. (Cholid Narbuko,2016: 70), Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh data primer diantaranya melalui:

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Peneliti merupakan pewawancara dan sumber data adalah orang yang diwawancarai dalam hal ini karyawan di PT BPR Dana Nusantara. Ada dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur, wawancara yang dilakukan berdasarkan pedoman yang berupa pertanyaan yang telah dipersiapkan oleh peneliti dan wawancara tidak terstruktur wawancara yang dilakukan peneliti secara langsung tanpa persiapan sebuah pertanyaan (*spontan*).

2. Pengamatan (*observasi*)

Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

3. Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono, (2012: 142). Dalam kusiner ini

nantinya terdapat perancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pernyataan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Peneliti ini menggunakan skala *likert* dalam menyusun kuesioner ini. Menurut (Sugiyono,2012: 142) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel kemudian subvariabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat *item* instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini digunakan pernyataan dengan rentang skala penilaian yaitu 1 sampai 5.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sudaryono, (2017: 191)

4. Studi Pustaka

Studi pustaka ini diperoleh dari buku-buku yang relevan dengan judul penelitian yaitu tentang Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

3.5 Metode Analisis Data

Menurut (Duwi Priyatno,2010:9) Analisis data adalah proses mengolah data dan penginterpretasian hasil pengolahan data. Data dalam penelitian ini menggunakan program dalam menganalisis pengaruh antar variabel yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20. Menurut (Ghozali,2013:15) SPSS merupakan *software* yang berfungsi untuk menganalisa data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametik maupun non-parametik dengan basis *Windows*.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Wibowo,2012: 24) secara umum ilmu statistik dibagi dalam dua kelompok atau dua bagian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut.

Analisis deskriptif atau statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting yang berkaitan dengan data tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut yaitu *mean*, *median*, *modus*, *range*, *varian*, *frekuensi*, nilai maksimum, nilai minimum, standar deviasi.

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini peneliti akan mengukur dengan menggunakan instrument kuesioner untuk pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid atau reliable, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut.

Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti (Wibowo,2012:35). Valid tidaknya alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat pengukur tersebut.

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien para taraf 0,05, jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Table 3.3 Range Validitas

Interval koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Setengah rendah

Sumber : Wibowo (2012 : 36)

Analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Jumlah nilai dari keseluruhan item merupakan suatu skor total dari item tersebut. Suatu item yang memiliki korelasi yang signifikan dengan skor totalnya dapat diartikan bahwa item tersebut memiliki arti mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan yang ingin diteliti oleh peneliti (Priyatno,2012:36).

Besaran nilai koefisien korelasi *Pearson* dapat diperoleh dengan rumus berikut.

$$r_{ix} = \frac{n \sum iX - (\sum i)(\sum X)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

Rumus 3.2 Korelasi Pearson

Sumber: Wibowo (2012 : 37)

Keterangan :

r_{ix} = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak jika :

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item ada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item ada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan orang-orang yang sama dalam waktu yang berlanjut atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan (Sanusi,2012:80) . Reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Reabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha*. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Dan data dikatakan reliable apabila $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ $df = (\alpha, n-2)$

positif dan $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ $df = (\alpha, n-2)$

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3.3 *Cronbach's Alpha*

Sumber: Wibowo (2012 : 52)

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

K = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliable atau tidak jika:

1. Nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment, atau nilai r tabel.
2. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6 memiliki realibitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik (Wibowo, 2012: 53).

Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien realibilitas berikut ini

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Wibowo (2012 : 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis inferensial (kuantitatif). Dimana dalam analisis tersebut menggunakan SPSS versi 20. Analisis data dilakukan dengan bantuan metode regresi liner berganda tetapi sebelum melaksanakan analisis regresi liner berganda uji asumsi klasik yang digunakan dengan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Wibowo,2012: 61) Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Namun demikian untuk uji ini dapat pula dilihat dari pola penyebaran datanya. Menurut (Priyatno,2012:29) uji normalitas ini dilihat jika data tersebar mengikuti garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa komponen data memiliki distrbusi normal,

namun jika tidak mengikuti garis sumbu diagonal maka dapat dikatakan bahwa data tidak memiliki distribusi normal. Hal lain lagi yang dapat dijadikan alat ukur untuk menilai normal tidaknya sebuah data adalah dengan menggunakan pendekatan numeric atau angka. Menurut (Wibowo,2012:61) uji ini diperlukan untuk menghindari keputusan yang bisa jadi menyesatkan jika peneliti hanya mengutamakan pendekatan gambar atau grafik, karena gambar bisa saja menyesatkan dan gambar kadang kadang lebih indah daripada kebenarannya.

3.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat di ketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolonieritas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi multikolonieritas adalah dengan menggunakan atau melihat *tools* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF).

Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan melihat nilai tolerance pada masing nilai variabel yang diteliti, jika nilai tolerance lebih dari 0.1 maka dapat dikatakan data pada penelitian tidak mengandung multikolonieritas.

Menurut (Sugiyono, 2012:79) uji mulikolonieritas ini dapat pula dilihat dari hasil nilia tolerance yang ada jika suatu data menghasilkan suatu nilai pada kolom tolerance lebih besar dari 1% atau 0.1 maka dapat dipastikan untuk disimpulkan bahwa dalam data yang dipakai penelitian telah terbebas dari gejala multikolonieritas. Menurut (Wibowo, 2012:87) variabel yang baik dalam uji regresi dinyatakan bahwa data yang baik adalah data dimana variabel independen yang digunakan tidak memiliki hubungan yang sangat kuat diantara variabel

independenya. Hal ini ditandai jika nilai VIF adalah kurang dari 10. Sedangkan menurut (Ghozali, 2013:79) multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance yang ada, jika nilai tolerance kurang dari 0.1 maka data dikatakan terjadi gejala multikolinearitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa metode yang dapat digunakan, misalnya metode Barlett dan Rank Spearman atau Uji Spearman's rho, metode grafik Park, Glejser (Wibowo, 2012: 93).

Menurut (Ghozali, 2013:71) uji heteroskedastisitas ini dapat dilihat dari arah dan keberadaan titik titik data dalam tabel grafik heteroskedastisitas. Ketentuan dalam melihat uji ini adalah jika data tersebar dan berada di atas dan dibawah garis titik nol sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas., dan sebaliknya jika data berkumpul serta membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan data mengalami gejala heteroskedastisitas.

Namun untuk keakuratan data dan pengambilan kesimpulan, maka dalam uji ini perlu dilakukan uji *numeric*, yaitu dengan mengambil kesimpulan berdasarkan angka, uji yang bisa dipakai adalah *Uji Spearman Rho*. Menurut (Wibowo, 2013:71) dalam uji ini data dapat disimpulkan tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas jika nilai signifikansi data lebih besar dari 0,05. Dan sebaliknya jika nilai uji signifikansi uji spearman rho menunjukkan angka di bawah 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah, menurut (Kuswanto, 2012:108) uji regresi linier dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk meramalkan suatu variabel dependen Y berdasarkan dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) dalam suatu persamaan linier.

Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang di sajikan dalam model regresi Wibowo, (2012: 127).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: Wibowo (2012: 127)

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
 a = Nilai konstanta
 b = Nilai koefisien regresi
 X₁ = Motivasi
 X₂ = Kompensasi
 X_n = Variabel independen ke-n

3.5.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X terhadap keragaman variabel Y

Rumus mencari koefisien determinasi secara umum adalah sebagai berikut.

$$R^2 = \frac{(r_{YX_1})^2 + (r_{YX_2})^2 - 2(r_{YX_1})(r_{YX_2})(r_{X_1X_2})}{1 - (r_{X_1X_2})^2}$$

Rumus 3.5 Determinasi

Sumber: Wibowo (2013: 106)

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

r_{yx_1} = korelasi variabel x_1 dengan y

r_{yx_2} = korelasi variabel x_2 dengan y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pernyataan mengenai suatu hal yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis ini dapat dimunculkan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan dengan analisis regresi. Penelitian merupakan proses memberi jawaban terhadap masalah yang dimunculkan, dengan analogi ini maka suatu penelitian mengharuskan keberadaan masalah.

3.5.5.1 Uji t (Regresi Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$T \text{ hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.6 Uji t}$$

Sumber: Priyatno (2012: 122)

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi variabel i

s_{b_i} = Standar error variabel i

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Priyatno,2012: 52). Adapun tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut.

1. Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial

Ha: Ada pengaruh antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikan menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

2. Menentukan t hitung

3. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$) n adalah kasus dan k adalah jumlah variabel independen.

4. Kriteria pengujian

a. Ho diterima, Ha ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan sig 0,05

b. Ho ditolak, Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig 0,05

5. Membandingkan t hitung dengan t tabel

6. Menarik kesimpulan.

3.5.5.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

F hitung dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3.7 Uji F

Sumber: Ghozali (2012: 81)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinan

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012: 51). Hasil uji F dapat dilihat pada *output ANOVA* dari hasil analisis regresi linear berganda diatas. Adapun tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara bersama

Ha: Ada pengaruh. motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara bersama

2. Menentukan F hitung

3. Menentukan F tabel
4. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel⁻¹) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).
5. Kriteria pengujian
 - a. Ho diterima, Ha ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan sig 0,05
 - b. Ho ditolak, Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sig 0,05
6. Membandingkan F hitung dengan F tabel
7. Menarik kesimpulan.

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah PT BPR Dana Nusantara di Batam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap terhadap kinerja karyawan di PT BPR Dana Nusantara.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan dalam waktu 5 bulan mulai dari bulan Februari sampai dengan bulan Juli 2020. Penelitian ini meliputi pengajuan judul, pengumpulan data, pengolahan data, analisis dan pembahasan, serta saran dan kesimpulan. Jadwal penelitian ini bisa dilihat dari table 3.5 berikut.

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan Penelitian (2020)																			
		Feb		Mar		April				Mei				Juni				Juli			
		3	4	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pegajuan judul	■	■																		
2	Pengajuan Surat Penelitian			■	■	■															
3	Pengambilan Surat Penelitian					■	■														
4	Penyebaran Kuesioner						■	■	■												
5	Pengumpulan Data								■	■	■	■	■								
6	Pengelolaan data													■	■						
7	Bimbingan Skripsi	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Penyelesaian Skripsi																■	■			
9	Pengumpulan Softcover																	■	■		

Sumber : Diolah oleh peneliti 2020