

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
BATAM BERSATU APPAREL**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Angelika Sri Handayani Lature**

**140910307**

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
BATAM BERSATU APPAREL**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana



**Oleh:**

**Angelika Sri Handayani Lature**

**140910307**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Angelika Sri Handayani Lature  
NPM/NIP : 140910307  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BATAM BERSATU APPAREL**

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

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

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

Batam, 20 Februari 2020



**Angelika Sri Handayani Lature**  
**140910307**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
BATAM BERSATU APPAREL**

**Skripsi**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar sarjana**

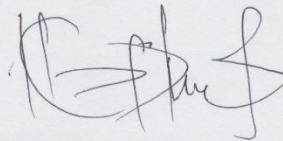
**oleh :**

**Angelika Sri Handayani Lature**

**140910307**

**Telah di setujui pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini:**

**Batam, 20 Februari 2020**



**Dr. Hendri Herman, SE.,M.Si  
Pembimbing**

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Barsatu Apparel serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Barsatu Apparel. Dari penjelasan diatas penulis menyarankan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya sesuai dan tepat pada waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya lebih di dorong lagi dan memberikan arahan arahan yang positif kepada karyawan, dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan meningkat.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

### ***ABSTRACT***

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Barsatu Apparel serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Barsatu Apparel. Dari penjelasan diatas penulis menyarankan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya sesuai dan tepat pada waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya lebih di dorong lagi dan memberikan arahan arahan yang positif kepada karyawan, dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan meningkat.

**Kata Kunci** : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

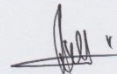
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda.S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H.,M.H. selaku Dekan Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli, S.Kom.,M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam
4. Dr. Hendri Herman, SE.,M.Si selaku pembimbing skripsi penulis
5. Ibu Sri Afridola, S.E.,M.M. selaku pembimbing akademik penulis
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
7. Kedua orang tua dan keluarga besar yang turut memberikan motivasi, doa dan pengorbanannya kepada penulis.
8. Ibu Lentina Sinaga selaku Manager HRD PT Batam Barsatu Apparel yang telah memberikan izin penelitian.
9. Kepada Sekhinafao Halawa yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. kepada saparudin, al amin, yang telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
11. Kerabat-kerabat terdekat dan seperjuangan di Universitas Putera Batam.
12. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini;

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak. Semog Tuhan yang maha kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmatnya, Amin.

Batam, 01 Februari 2020



ANGELIKA SRI HANDAYANI LATURE

140910307



## DAFTAR ISI

	<b>halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DEPANDEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	xi
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2 Manfaat Praktis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Kompensasi.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi.....	9
2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi .....	10
2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	11
2.1.2.2 Indikator Kompensasi .....	11
2.1.3 Motivasi Kerja .....	12
2.1.3.1 Pengertian Motivasi kerja .....	12
2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi.....	13
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	14
2.1.3.4 Indikator Motivasi.....	14



2.1.4	Kinerja .....	15
2.1.4.1	Pengertian Kinerja .....	15
2.1.4.2	Tujuan Kinerja .....	16
2.1.4.3	Teori Kinerja.....	17
2.1.4.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
2.1.4.5	Indikator Kinerja.....	18
2.2	Penelitian Terdahulu.....	19
2.3	Kerangka Berpikir.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>23</b>
3.1	Desain Penelitian .....	23
3.2	Oprasional Variabel.....	24
3.2.1	Variabel Bebas ( <i>Independence Variabel</i> ).....	24
3.2.2	Variabel Terikat ( <i>Dependent Variable</i> ).....	25
3.3	Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1	Populasi.....	26
3.3.2	Sampel Penelitian .....	27
3.5.1	Sumber Data Penelitian .....	28
3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	28
3.4.1	Metode Analisis Data .....	29
3.4.1.2	Analisis Deskriptif .....	29
3.5	Uji Kualitas Data .....	30
3.5.1	Uji Validitas.....	30
3.5.2.1	Uji Normalitas .....	33
3.5.2.2	Uji Kolmogorov-Smirnov.....	34
3.5.2.3	Uji Multikolinearitas.....	35
3.5.2.4	Uji Heteroskedastisitas .....	35
3.5.3	Uji Pengaruh .....	35
3.5.3.1	Uji Regresi Linear Berganda .....	35
3.5.3.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	36
3.5.4	Uji Hipotesis .....	37
3.5.4.1	Uji Korelasi Parsial (Uji Statistik t).....	37
3.5.4.2	Uji Korelasi Simultan (Uji Statistik F) .....	38
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	38
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	38

3.1	Jadwal Penelitian.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>40</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	40
4.1.1	Profil Responden.....	40
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	42
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	43
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
4.2	Hasil Penelitian.....	44
4.2.1	Analisis Deskriptif .....	44
4.2.2	Deskriptif Variabel Kompensasi ( X1 ) .....	45
4.2.3	Deskriptif Variabel Motivasi ( X2 ) .....	47
4.2.5.2	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan ( Y ) .....	48
4.2.5	Uji Kualitas Data .....	50
4.2.5.1	Uji validitas.....	50
4.2.5.2	Uji Reliabilitas .....	52
4.3	Uji Asumsi Klasik .....	53
4.3.1	Uji Normalitas.....	53
4.3.2	Uji Multikolinearitas.....	55
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	56
4.4	Uji Pengaruh.....	57
4.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	57
4.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	58
4.4.3	Pengujian Hipotesis .....	59
4.4.5	Uji Parsial ( Uji t ).....	59
4.4.6	Uji F (Simultan).....	60
4.5	Pembahasan .....	61
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>65</b>
4.1	Kesimpulan .....	65
5.2	Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>68</b>
Lampiran Riwayat Hidup		
Lampiran Data Pendukung		
Lampiran Surat Penelitian		

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	22
<b>Gambar 4. 1</b> Hasil Uji Normalitas (Histogram) .....	53
<b>Gambar 4. 2</b> Normalitas (P-P Plot).....	54

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	29
Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	44
Tabel 4. 5 Kriteria Analisis Deskriptif.....	45
Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Kompensasi (x1) .....	45
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Motivasi (x2).....	47
Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kompensasi (x1) .....	50
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Motivasi (x2).....	51
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas .....	52
Tabel 4. 13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	55
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	57
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	57
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinansi ( $R^2$ ).....	59
Tabel 4. 18 Hasil Uji t.....	60
Tabel 4. 19 Hasil Uji f.....	61

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	27
Rumus 3. 2 <i>Pearson Product Moment</i> .....	31
Rumus 3. 3 <i>Conbrach Alpha</i> .....	33
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda .....	36
Rumus 3. 5 t hitung .....	37
Rumus 3.6 F Hitung .....	38

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia tersebut merupakan suatu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja yang ada dalam organisasi. Cara berfikir manusia terus berkembang dalam melaksanakan pekerjaan demi meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus memperhatikan hak-hak yang dimiliki oleh setiap karyawan agar tercipta pekerjaan yang optimal dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Faktor manusia merupakan yang paling utama disetiap kegiatan yang ada diperusahaan ataupun organisasi. Organisasi itu merupakan kesatuan social yang dikordinasikan atau digerakkan secara sadar dengan batasan-batasan yang reaktif dapat diidentifikasi secara terus menerus agar terwujud tujuan dari perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan disetiap perusahaan tidak sama karena dipengaruhi berbagai faktor dan masalah.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui masalah-masalah yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam

melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, tingkat stres, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi, pernyataan ini didukung oleh (A. Kaengke, 2018: 380).

Menurut (Intan, 2017: 133) Kompensasi merupakan kewajiban setiap perusahaan untuk memberikan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan sebagai balas jasa dengan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan. Setiap karyawan berhak atas kompensasi dari setiap perusahaan tempat karyawan bekerja. Pemberian kompensasi yang sesuai oleh perusahaan akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan agar peduli terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya tanpa kompensasi yang sesuai, maka karyawan yang ada saat ini akan tidak peduli terhadap pekerjaannya dan akan meninggalkan perusahaan. Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut (Kuster, 2011: 506) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang digunakan untuk tenaga penjualan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga penjual individu dan efektivitas penjualan organisasi dan berkaitan dengan sistem kontrol yang digunakan oleh perusahaan. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang



layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang bagus untuk dapat mengelolah sumber daya secara sistematis, rencana, terarah dan efisien. Suatu lingkungan organisasi harus bisa memberi motivasi dan kompensasi karena hal tersebut merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya.

Menurut (Murtyoko, 2018: 120) motivasi diperlukan agar sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan memberikan pengaruh yang positif terhadap proses produksi perusahaan dalam mencapai organisasi, maka setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan hasil yang maksimal. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan.

Menurut (Marjani, 2016: 500) Mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai, tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecendrungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Motivasi merupakan predisposisi psikis bagi perilaku yaitu manusia berperilaku adalah tergantung motivasinya.

Didalam penelitian ini membahas tentang masalah kompensasi yang tidak sesuai yang diberikan oleh perusahaan PT Batam Bersatu Apparel sehingga karyawan banyak mengeluh, tidak bekerja sesuai perintah atasan dan setiap harinya selalu ada karyawan yang tidak hadir dalam bekerja dan kemudian setiap bulannya selalu ada complain dari karyawan tentang masalah gaji yang tidak sesuai dan juga banyak yang kabur/ resign dari perusahaan tempat penulis. Hal ini didukung dengan rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lima tahun terakhir seperti yang ditunjukkan pada table berikut ini:

**Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Pcs)</b>	<b>Pencapaian (Pcs)</b>
2015	68.000.000	66.800.000
2016	102.060.000	97.060.000
2017	113.400.000	112.474.000
2018	147.420.000	147.307.398
2019	124.740.000	123810.000

**Sumber:** PT Batam Barsatu Apparel

Sesuai dengan table 1.1 bahwa dilihat pencapaian kinerja karyawan belum sesuai harapan perusahaan.

PT Batam Bersatu Apparel merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Garmen yang memproduksi barang jadi guna untuk mensupplay perusahaan-perusahaan baik dalam negeri maupun diluar negeri. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berlokasi di Tunas Industrial Estate Blok 3E. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Batam Bersatu Apparel khususnya karyawan yang bekerja disewing line / catting line.

Kinerja karyawan didalam perusahaan sangat berpengaruh dengan diberikannya kompensasi dan motivasi. Dengan adanya dari kedua variabel

tersebut maka sebuah perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat, umur perusahaan tersebut akan berjangka panjang, kesejahteraan karyawan dalam perusahaan akan terjamin, sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan berdasarkan output yang akan tercapai dan karyawan juga sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Perusahaan yang tidak memberikan kompensasi, maka karyawan yang bekerja dalam perusahaan tidak akan merasa nyaman dalam bekerja dan banyak yang akan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian yang penulis lakukan adalah masalah kompensasi dan motivasi yang tidak sesuai dengan yang ditentukan oleh pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Besatu Apparel”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan.
2. Motivasi yang kurang dari atasan yang membuat karyawan tidak peduli dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
3. Kurangnya dukungan atau dorongan yang baik dari atasan menyebabkan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

4. Tingkat absensi karyawan yang tinggi mengakibatkan jumlah output yang dikerjakan tidak maksimal.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah perlu dibuat batasan masalah, adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah pada variabel Kompensasi, Motivasi dan Kinerja karyawan PT Batam Bersatu Apparel.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan suatu usaha untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang ada diuraian latar belakang diatas dapat dirumuskan masalahnya yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Bersatu Apparel?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Besatu Apparel?
3. Apakah kmpensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Besatu Apparel?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Unutk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Bersatu Apparel.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karywan pada PT Batam Bersatu Apparel

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT Batam Bersatu Apparel.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak yang berkepentingan. Sebuah penelitian mempunyai manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu itu bermanfaat maka dia akan menjadi pedoman dalam mengambil sebuah keputusan maupun tindakan, berikut penelitian penulis manfaat sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah, sistematis, metodologi dan pengalaman penulis dalam menyusun suatu wacana serta memperkaya ilmu pengetahuan.
2. Penelitian ini bermanfaat untuk sebagai referensi untuk perpustakaan akademik yang tertarik melakukan kajian dimasa yang akan datang terutama pada universitas putera batam.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bagan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan terutama dibidang sumber daya manusia.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Bagi PT Batam Bersatu Apparel khususnya, untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dan motivasi berdampak terhadap kinerja yang diharapkan perusahaan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam melakukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi penelitian

Menambahkan wawasan penelitian karena dapat mengimplementasikan ilmu yang dipelajari selama kuliah.

#### 2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk memperbaiki kinerja karyawan sebagai bahan analisa agar dapat meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja supaya bisa lebih baik lagi.

#### 3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi kalangan perguruan tinggi. Dan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk melakukan penelitian-penelitian lain dengan topic yang sama dan sejenis.

#### 4. Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan sangat berguna bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

##### **2.1.1 Kompensasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut (sunyoto, 2012: 153) Kompensasi merupakan hal yang paling penting dengan karyawan. kompensasi merupakan pembayaran yang secara langsung dan pembayaran tidak langsung yang sangat bermanfaat terhadap karyawan dalam bentuk insentif yang dapat memotivasi karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang diharapkan sebuah perusahaan. Kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara, karyawan dengan baik. Sebaliknya bila kompensasi tidak memadai, maka karyawan yang ketidak puas dalam menerima kompensasi yang diberikan perusahaan akan tidak peduli terhadap pekerjaannya, banyak mengeluh meingkatkan penyebab mogok kerja, dan tidak akan mementingkan tugasnya dalam perusahaan seperti malas untuk hadir dalam bekerja. Dengan pemberian kompensasi sangat bermanfaat untuk menumbuhkan rasa semangat dan kepedulian serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut (Wirawan, 2015: 368) Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenaga kerjaan antara pemebrian kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial banyak jenisnya misalnya, gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan-



jabatan lupsum perjalanan dinas atau vakansi. Kompensasi non finansial antara lain perumahan, jaminan social, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asusransi, kematian, dan asuransi pensiunan.

Menurut (Yusuf, 2018: 221) Kompensasi dalam bentuk uang, yang berarti bahwa kompensasi dibayarkan dengan jumlah mata uang tertentu kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi langsung adalah dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung kompensasi yang diberikan perusahaan berupa asuransi jiwa dan sebagainya.

### **2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut (Yani, 2012: 139) Kompensasi adalah bentuk bayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karya agar produktivitas kerja semakin meningkat / tinggi. Menurut (poltak, 2017: 222) ada beberapa jenis dari kompensasi:

- a. Kompensasi langsung yaitu: penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan oleh organisasi.
- b. Kompensasi tidak langsung yaitu: pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
- c. Insentif yaitu: kewajiban yang harus diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut (Sutrisno, 2011: 191) Faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi adalah:

- a. Tingkat biaya hidup
- b. Tingginya kompensasi yang berlaku
- c. Kemampuan perusahaan dalam pemberian kompensasi
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f. Peranan serikat buruh

### **2.1.2.2 Indikator Kompensasi**

Menurut (Heryenzus, 2018: 14) Dalam buku Hasibuan (2012) Indikator-Indikator dari variable kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberi sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

- b. Insentif

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawannya karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

- c. Tunjangan

Dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi adanya dana perusahaan, menghubungkan dana pension dengan asuransi, dan pembayaran dapat

dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantara keduanya.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi kerja**

Menurut (Hamali, 2016: 133) Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang artinya “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan dari luar diri seseorang yang akan membutuhkan imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang bias untuk mempengaruhi kinerja secara positif atau negatif, dan tergantung pada kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan. Ketika perusahaan yang ingin membangkitkan motivasi para karyawan, berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motivasi, kebutuhan dan keinginan para karyawan. (Riniwati, 2016: 193).

Menurut jurnal (Suharto, 2018:55) Motivasi juga didefinisikan sebagai kekuatan sumber daya yang mendorong dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat mendorong seseorang untuk mengambil tindakan yang diinginkan, sedangkan motif sebagai seseorang untuk dilakukan, istilah motivasi berasal dari kata latin yang berarti atau bergerak.

Menurut (Danang, 2012: 198) Cara memotivasi bawahan yang dilakukan manajer harus memiliki beberapa faktor diantaranya:

- a. Pemimpin tahu apa yang dilakukan karyawan
- b. Pemimpin berorientasi terhadap orang sekitar
- c. Tiap orang berbeda-beda didalam memuaskan kebutuhan
- d. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada karyawan
- e. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
- f. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realita

#### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi**

Berikut ini merupakan jenis-jenis motivasi adalah motivasi positif dan motivasi negative, pernyataan ini didukung oleh (Hasibuan, 2102: 25) yaitu:

##### **1. Motivasi Positif**

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar, dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkatkan karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja

##### **2. Motivasi Negatif**

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan menerima hukuman, dengan memotivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat. Karena takut dihukum, tapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Pernyataan ini didukung oleh (Sihotang. 2017: 16), faktor-faktor untuk dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor intern, antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.
2. Faktor ekstern, antara lain: kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai.

### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Menurut jurnal (Abdul Latif, Muhammad rizki Zati, 2018: 40) Indikator dari motivasi adalah:

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan social (*social needs*) meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan

berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*) kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self actualization needs*) Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Mengemukakan bahwa kinerja dengan asal kata “Kerja” berarti aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau penampilan umum dari ketrampilan, pernyataan ini didukung oleh (Whitmore, 2018:179). Kinerja adalah suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, pernyataan ini didukung oleh (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk

memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Makna kesediaan untuk melakukan tugasnya berarti bahwa adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka.

#### **2.1.4.2 Tujuan Kinerja**

Adanya beberapa tujuan kinerja dari pernyataan yang didukung oleh (Bangun, 2016:122)., yaitu:

1. **Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi**

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. **Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi**

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerja, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu melakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. **Pemeliharaan Sistem**

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu



subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lainnya. Oleh karena itu dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

#### 4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat bagi dasar tidak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai criteria untuk menguji validitas.

#### 2.1.4.3 Teori Kinerja

Teori kinerja dibagi menjadi dua, dari pernyataan yang didukung oleh (Hanafi, 2017:98).yaitu:

##### 1. *Path Goal theory*

Teori yang dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewi's. Ott (2003) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lainnya dikemukakan oleh Georgopoulos yang disebut *path goal theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating process* dan *inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan needs (*goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari lever *off needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

## 2. Teori Atribusi atau *Expectancy Theory*

Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan  $P=M \times A$ , dimana  $P = Performance$ ,  $M = Motivation$ ,  $A = Ability$  menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainnya seperti Maier, Lawler, Porter dan Vroom. Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil dari interaksi yang dilakukan antara kemampuan dasar dengan motivasi.

### **2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dari pernyataan yang didukung oleh (Suwatno, 2011:117). yaitu:

1. Kebersihan pelaksanaan
2. Pangakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan

### **2.1.4.5 Indikator Kinerja**

Indikator kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, dari pernyataan yang didukung oleh (Nugraha, 2015:13). yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. *Timeliness* adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost – effectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini, antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh (Pawirosumarto *et al*, 2017) dengan judul “*factors affecting employee performance of PT Kiyokuni Indonesia*” dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil H2 membuktikan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

penelitian (Tarwijo,2018), tentang rekrutment, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada toko buku gramedia cinere dengan menggunakan alat analisis korelasi dan regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutment, seleksi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Irwan (2014) tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pada Agen Bumiputera 1912 Kantor

Cabang Blitar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Musyafi (2016) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT Pln (Persero) Area pelayanan dan Jaringan (APJ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kompensasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif yang dapat diartikan bahwa peningkatan kompensasi finansial dan non finansial mengalami peningkatan maka, kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian wijaya dan Adriani (2015) tentang Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wardhana dan sasono (2015) tentang pengaruh motivasi, Insentif Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada PT Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi Insentif, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

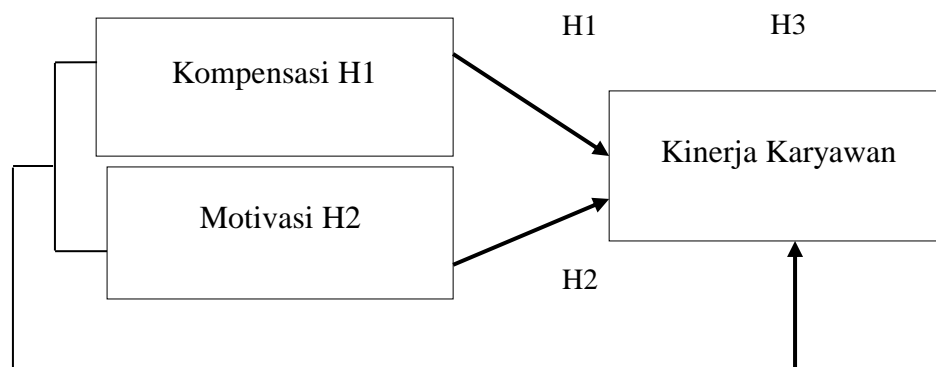
**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian Terdahulu</b>
1	(Parwirosumarto <i>et al</i> , 2017)	<i>Factors Affecting Employee performance Of PT Kiyokina Indonesia</i>	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Tarwijo, 2017) ISSN 2598-9545	Pengaruh rekrutment, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada toko buku gramedia cinere	1. Rekrutment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Irwan, 2014) ISSN 2301-6256	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pada Agen Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar).	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi 2. Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Musyafi (2016) ISSN 2615-1928	pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT Pln (Persero) Area pelayanan dan Jaringan (APJ).	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Wijaya dan Adrian (2015) ISSN 2303-1174	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi 2. Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6	Wardhana dan sasono (2015) ISSN 2313-1174	pengaruh motivasi, Insentif Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada PT Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya	1. Motivasi Insentif dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	--	--	---

sumber: jurnal ISSN

### 2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

### 2.4 Hipotesis

Berdasar landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Bersatu Apparel

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Bersatu Apparel

H3: Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Bersatu Apparel.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Suatu penelitian yang bersifat *explanatory* umumnya bertujuan menjelaskan kedudukan variabel -variabel yang akan diteliti serta hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel yang lain, pernyataan ini didukung oleh (Sumarsono, 2018:89).

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang menjelaskan dan menguji pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan analisis data dengan prosedur statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan penelitian ini diperoleh suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, memprediksikan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel terdiri dari variabel eksogen (bebas/independen) yaitu kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan variabel endogen (variable terikat/dependen) yaitu kinerja karyawan ( $Y$ )

## 3.2 Oprasional Variabel

Menurut (Sugiono, 2012 : 38) variable penelitian diartikan sebagai segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini akan diberikan operasional untuk masing-masing variable yang meliputi: Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja karyawan.

### 3.2.1 Variabel Bebas (*Independence Variabel*)

Menurut (Sugiono, 2012 : 39) Variabel independen ini sering disebut sebagai variable *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable bebas. Variable bebas adalah merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat).

#### 1. Kompensasi (X1)

Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya.

#### 2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan (Wibowo, 2014:322).



### 3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi, karena adanya variabel bebas, pernyataan ini didukung oleh (Sugiono, 2012:89).

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, pernyataan ini didukung oleh (Mangkunegara, 2013:67).

Secara terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Operasional Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Menurut (Heryenzus, 2018: 14) dalam buku Hasibuan (2012) variabel kompensasi sebagai berikut	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	Likert

Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas ( <i>intensity</i> ), arah ( <i>direction</i> ), dan usaha terus menerus ( <i>persistence</i> ) individu menuju pencapaian tujuan (Robbins dalam Wibowo, 2014,322).	1. Kebutuhan Fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara (2013 : 67).	1. <i>Quality</i> 2. <i>Quantity</i> 3. <i>Timeliness</i> 4. <i>Cost – effectiveness</i>	Likert

**Sumber:** jurnal ISSN

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah suatu kelompok wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya, pernyataan ini di dukung oleh (Sugiyono, 2012:80). Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian, Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Batam Bersatu Apparel yang berjumlah 168 orang.

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probabilitas sampling*. Teknik probabilitas adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel, pernyataan ini didukung oleh (Noor, 2013:151). Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus *Slovin*:

Untuk memudahkan penentuan jumlah sampel yang di ambil maka perlu ditentukan metode penarikan sampel. Dalam penelitian ini sampel dicari dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% ( 0,05 ). ukuran sampel ( jumlah responden ) ditentukan dengan menggunakan metode slovin (Suhars aputra, 2012 : 119) dengan rumus sebagai berikut :

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

**Rumus 3.1** Rumus Slovin

Sumber: (Sugiyono, 2013:72).

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Standar eror atau tahap kesalahan (persen)

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

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

$$n = \frac{168}{1 + 168 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{168}{1 + 0,42}$$

$$n = 118.309$$

Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel diperoleh 118 responden.

### **3.5.1 Sumber Data Penelitian**

Sumber data dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari tangan pertama responden melalui kuesioner, pernyataan ini didukung oleh (V. W. Sujarweni, 2015: 89).

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan variabel penulisan penelitian, pernyataan ini didukung oleh (V.W.Sujarweni,2015: 89).

### **3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti cara Survey, tes , wawancara, observasi dan analisis dokumen, pernyataan ini didukung oleh (V. W. Sujarweni, 2015: 98). Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode kuesioner atau angket. Metode kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti, pernyataan ini didukung oleh (Achmadi, 2016). Kuesioner berisi pertanyaan data responden, data penelitian pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Bersatu Apparel

Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, pernyataan ini didukung oleh (Sanusi, 2012: 58). Skala *likert* lazim menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah (ketiga). Dalam penelitian ini untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat di beri skor misalnya:

**Tabel 3. 2 Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

**Sumber:** (Rumengan , 2012: 92)

### 3.4.1 Metode Analisis Data

#### 3.4.1.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku pada umum atau generalisasi. Analisis ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi/program statistik yaitu program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap

data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan pengaruh atau peranan antar variabel-variabel independen dan dependen didalam penelitian ini.

Deskripsi data (gambaran variabel) mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden, pernyataan ini didukung oleh (Muhidin & Abdurahman, 2009: 110). Pengumpulan skor kategori digunakan sesuai dengan lima kategori skor yang dikembangkan dalam skala likert dan digunakan dalam penelitian.

### **3.5 Uji Kualitas Data**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliable, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Pengujian validitas dan reabilitas adalah sebagai berikut.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Sebuah instrumen penelitian dikatakan memiliki validitas apabila sudah teruji dari pengalaman, Pernyataan ini didukung oleh (Basuki, 2016: 77). Suatu ukuran instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Dengan demikian syarat instrumen dikatakan memiliki

validitas apabila sudah dibuktikan melalui pengalaman, yaitu melalui sebuah uji coba.

Rumus yang digunakan adalah:

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

**Rumus 3.2** *pearson Product Moment*

Sumber: (Sanusi, 2013: 198)

Keterangan:

- r = Angka korelasi
- X = Skor *item*
- Y = Skor total dari x
- N = Jumlah banyaknya subjek (sampel)

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05, perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukandengan menggunakan program SPSS. Kriteria diterima dantidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka *item-item* pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total *item* tersebut, maka *item* dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka *item-item* pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total *item* tersebut, maka *item* dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsisten alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukurannya diulang (Priyatno, 2016: 154). Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsisten alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukurannya diulang (Priyatno, 2016: 154). Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur.

Suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama (Nasution, 2016). Kriteria uji reabilitas adalah membandingkan *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60. maka rumus untuk menghitung reliabilitas soal menggunakan *Conbrach Alpha* yaitu:



$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Conbrach Alpha}$$

Sumber: Wibowo (2012)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian pada butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimasukkan untuk mengetahui bahwa setiap variable telah memiliki keakuratan dan keandalan. Analisis asumsi klasik menggunakan program SPSS. Analisis dilakukan dengan bantuan metode regresi linier berganda, sebelum melakukan uji analisis regresi berganda terlebih dahulu digunakan uji asumsi kalsik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedastisitas (Wibowo, Djojo, 2012: 87)

#### 3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Dwi & Santoso, 2017: 7).

Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data

residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitasnya adalah:

1. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.5.2.2 Uji Kolmogorov-Smirnov

Menurut (Wibowo, 2012: 72) menyatakan untuk lebih meyakinkan bahwa data benar-benar memiliki distribusi normal direkomendasikan untuk menguji lagi dengan menggunakan uji *numeric*, yaitu mengambil besaran nilai kuantitatif yang diperbandingkan. Uji ini diperlukan untuk lebih meyakinkan dibandingkan peneliti hanya mengutamakan pendekatan gambar dan grafik. Salah satu uji yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Dalam hasil uji tersebut akan diperoleh kesimpulan bahwa kurva nilai K-S untuk setiap variable yang nilainya diatas  $\alpha = 0,05$  maka variabel tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya (Ghozali, 2013: 34)

### 3.5.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut (Lestari, 2018: 102) multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) tersebut. Kriteria pengujianya yaitu apabila nilai  $VIF < 10$ , itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

### 3.5.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengalaman ke pengalaman lain (Dwi & Santoso, 2017: 7). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan pengujian homoskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* yang diuji mempunyai nilai signifikansi ( $p$ ) yang lebih besar alpha 0,05.

## 3.5.3 Uji Pengaruh

### 3.5.3.1 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (V. W. Sujarweni, 2015b: 116).

Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Rumus 3. 4** Regresi Linear Berganda

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan  
 A = Nilai konstanta  
 B = Nilai koefisien regresi  
 X<sub>1</sub> = Kompensasi  
 X<sub>2</sub> = Motivasi  
 E = Variabel pengganggu

### 3.5.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ini dilihat seberapa besar variabel independen dalam memberikan informasi terhadap variabel dependen. Nilai(R<sup>2</sup>) berada antara nol sampai dengan satu. Jika nilai(R<sup>2</sup>)kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai (R<sup>2</sup>) mendekati satu, maka dapat diartikan bahwa variabel independen dapat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen(Priyatno, 2016: 53).

Kriteria untuk koefisien determinasi adalah:

1. Jika Kd mendekati 0%, berarti pengaruh variable independent terhadap variable dependent sangat rendah.
2. Jika Kd mendekati 100%, berarti pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent sangat tinggi.

### 3.5.4 Uji Hipotesis

#### 3.5.4.1 Uji Korelasi Parsial (Uji Statistik t)

Uji t statistik digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berdampak terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan asumsi bahwa variabel-variabel lain adalah nol (Sanusi 2013: 138).

$$t = (r\sqrt{n-2}) / (\sqrt{1-r^2})$$

**Rumus 3. 5** t hitung

**Sumber:** Sugiyono (2010)

Keterangan:

- t =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan ke  $t_{tabel}$   
 r = korelasi parsial yang ditemukan  
 n = jumlah sampel

Rumusan Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Ha: Terdapat pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

### 3.5.4.2 Uji Korelasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, rumus F hitung F (Wibowo, 2012;132-133)

$$F = \frac{(r_{y12})^2}{1 - (r_{y12})^2} \left[ \frac{n - k - 1}{k} \right] \quad \text{Rumus 3.6 F Hitung}$$

**Sumber:** (Sanusi, 2011)

#### **Keterangan:**

$R^2$  = koefisien Derteminasi

K = Banyaknya variabeln bebas

n = banyaknya sampel

Apabila F tabel > F hitung, maka Ho diterima dan H1 ditolak. Apabila tabel <F hitung, maka HO ditolak dan Ha diterima. Dengan tingkat signifikasi 95 persen ( $\alpha = 5\%$ ). Apabila angka probalitas signifikasi > 0,05, maka HO diterima dan H1 ditolak.

## 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian tersebut akan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil dilokasi PT Batam Bersatu Apparel.

### 3.1 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian untuk penulisan skripsi ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian**

Kegiatan	September 2019				Oktober 2019				November 2019				Desember 2019				Januari 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																		
Pengajuan objek penelitian	■	■																		
Bimbingan Penelitian					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Penyusunan Bab I Pendahuluan		■	■	■	■															
Penyusunan Bab II Tinjauan Pustaka						■	■	■	■											
Penyusunan Bab 3 Metode Penelitian										■	■	■	■							
Penyebaran dan Analisis Hasil Kuesioner														■	■	■				
Penyusunan Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan																		■	■	
Penyusunan Bab 5																		■	■	
Penyelesaian Skripsi																		■	■	■

**Sumber :** Penulis (2019)