

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BENWIN INDONESIA  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH :**

**Sherlie  
160910295**

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

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BENWIN INDONESIA  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**DISUSUN OLEH :**

**Sherlie  
160910295**

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

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Nama : Sherlie  
NPM : 160910295  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA  
DI KOTA BATAM**

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 skripsi. 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, 19 Februari 2020

Materai 6000

Sherlie  
160910295

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BENWIN INDONESIA  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Sherlie  
160910295**

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

**Batam, 19 Febuari 2020**

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

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Benwin Indonesia. Jumlah sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini sebanyak 103 (seratus tiga) responden. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT Benwin Indonesia. Uji-uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, pengujian secara simultan (uji F), pengujian secara parsial (uji t) dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Proses perhitungan sampel menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25.0. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia. Nilai R square adalah 0,194 atau 19,4%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh sebesar 19,4% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 80,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

**Kata kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation, work discipline and compensation on employee performance at PT Benwin Indonesia in Batam City. This research uses a descriptive method with a quantitative approach. The population studied in this study were all employees at PT Benwin Indonesia. The number of samples to be examined in this study were 103 (one hundred and three) respondents. The sample collection technique in this study was carried out by sampling saturation. The data collection technique used in this study was a questionnaire distributed to all employees of PT Benwin Indonesia. The tests used in this study are the validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, simultaneous testing (F test), partial testing (t test) and analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ). The process of calculating samples using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) software version 25.0. Data analysis method in this research uses multiple linear regression analysis. The results showed that motivation, work discipline and partial and simultaneous compensation significantly affected employee performance at PT Benwin Indonesia. The value of R square is 0.194 or 19.4%. This shows that motivation, work discipline and compensation have an effect of 19.4% on employee performance while the remaining 80.6% is influenced by other variables outside of this study.*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Compensation, Employee Performance.*

## **KATA PENGANTAR**

Syukur dan terima kasih penulis ucapkan kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

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

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putra Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putra Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Hikmah, S.E., M.Si., selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putra Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putra Batam;
6. Bapak Wibowo dan Bapak Ismawan selaku manajer PT Benwin Indonesia bersedia memberi izin untuk melakukan penelitian ini.
7. Orang tua yang telah membesarkan dan mendidik penulis serta seluruh anggota keluarga yang telah memberikan motivasi dan dorongan semangat kepada penulis.
8. Semua sahabatku dan teman-teman seperjuangan Manajemen terutama Chandra Heryanto, Jackson, Saiman, Weliam Tan, Ankho Cennatal, Li Gong, Tiefertani, Eryco Djohansyah.
9. Para responden yang telah bersedia untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.

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

Batam, 19 Februari 2020

Sherlie

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1. Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2. Identifikasi Masalah</b> .....	<b>8</b>
<b>1.3. Pembatasan Masalah</b> .....	<b>8</b>
<b>1.4. Rumusan Masalah</b> .....	<b>9</b>
<b>1.5. Tujuan Penelitian</b> .....	<b>9</b>
<b>1.6. Manfaat Penelitian</b> .....	<b>10</b>
<b>1.6.1. Manfaat Teoritis</b> .....	<b>10</b>
<b>1.6.2. Manfaat Praktis</b> .....	<b>10</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1. Teori Dasar</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1.1. Kinerja Karyawan</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1.1.2. Kinerja Dalam Bekerja</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1.2. Motivasi</b> .....	<b>15</b>
<b>2.1.2.1. Pengertian Motivasi</b> .....	<b>15</b>
<b>2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1.2.3. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja</b> .....	<b>17</b>
<b>2.1.2.4. Indikator Motivasi</b> .....	<b>17</b>
<b>2.1.3. Disiplin Kerja</b> .....	<b>18</b>
<b>2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja</b> .....	<b>18</b>
<b>2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja</b> .....	<b>20</b>
<b>2.1.4. Kompensasi</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1.4.1. Pengertian Kompensasi</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1.4.2. Tujuan Pemberian Kompensasi</b> .....	<b>22</b>
<b>2.1.4.3. Fungsi Pemberian Kompensasi</b> .....	<b>23</b>
<b>2.1.4.4. Indikator Kompensasi</b> .....	<b>23</b>



2.2.	Penelitian Terdahulu .....	24
2.3.	Kerangka Berpikir .....	29
2.4.	Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>31</b>
3.1.	Desain Penelitian .....	31
3.2.	Operasional Variabel.....	31
3.2.1.	Variabel Dependen .....	32
3.2.2.	Variabel Independen .....	32
3.3.	Populasi dan Sampel .....	34
3.3.1.	Populasi.....	34
3.3.2.	Sampel.....	34
3.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.5.	Metode Analisis Data.....	37
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	37
3.5.2.	Uji Kualitas Data .....	38
3.5.2.1.	Uji Validitas .....	38
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas .....	39
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik .....	40
3.5.3.1.	Uji Normalitas .....	41
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas .....	42
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	42
3.5.4.	Uji Pengaruh.....	43
3.5.4.1.	Uji Regresi Linear Berganda .....	43
3.6.	Uji Hipotesis.....	44
3.6.1.	Pengujian Secara Simultan (Uji f).....	44
3.6.2.	Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	44
3.6.3.	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	45
3.7.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>47</b>
4.1.	Hasil Penelitian .....	47
4.1.1.	Profil Responden .....	47
4.1.2.	Jenis Kelamin Responden .....	47
4.1.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	48
4.1.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
4.1.5.	Analisis Deskriptif.....	49
4.1.5.1.	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1).....	49
4.1.5.2.	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	51
4.1.5.3.	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X3) .....	53
4.1.5.4.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y) .....	54
4.1.6.	Hasil Uji Validitas.....	56
4.1.7.	Hasil Uji Reliabilitas .....	60
4.1.8.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	61
4.1.8.1.	Hasil Uji Normalitas .....	61
4.1.8.2.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	63
4.1.8.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64
4.1.9.	Uji Pengaruh.....	65

4.1.9.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	65
4.1.9.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	67
4.1.10. Uji Hipotesis .....	68
4.1.10.1. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).....	68
4.2.6.2. Hasil Uji Secara Simultan (Uji f).....	70
4.2. Pembahasan .....	71
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
5.1. Simpulan.....	74
5.2. Saran.....	74

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN:**

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1.</b> Data Karyawan .....	5
<b>Tabel 1.2.</b> Absensi Karyawan periode September 2018 – September 2019 .....	6
<b>Tabel 3.1.</b> Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	33
<b>Tabel 3.2.</b> Skala Likert .....	36
<b>Tabel 3.3.</b> Kriteria Analisis Deskriptif .....	38
<b>Tabel 3.4.</b> Range Validitas .....	39
<b>Tabel 3.5.</b> Indeks Koefisien Reliabilitas .....	40
<b>Tabel 3.6.</b> Jadwal Penelitian .....	46
<b>Tabel 4.1.</b> Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
<b>Tabel 4.2.</b> Data Responden Berdasarkan Usia .....	48
<b>Tabel 4.3.</b> Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
<b>Tabel 4.4.</b> Kriteria Analisis Deskriptif .....	49
<b>Tabel 4.5.</b> Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi .....	50
<b>Tabel 4.6.</b> Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja .....	51
<b>Tabel 4.7.</b> Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi .....	53
<b>Tabel 4.8.</b> Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja .....	54
<b>Tabel 4.9.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	57
<b>Tabel 4.10.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	58
<b>Tabel 4.11.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kompensi .....	58
<b>Tabel 4.12.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	59
<b>Tabel 4.13.</b> Indeks Koefisien Reliabilitas .....	60
<b>Tabel 4.14.</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	60
<b>Tabel 4.15.</b> Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test (Kinerja) .....	63
<b>Tabel 4.16.</b> Hasil Uji Multikolinearitas (Kinerja) .....	64
<b>Tabel 4.17.</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Park Gleyser .....	65
<b>Tabel 4.18.</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	66
<b>Tabel 4.19.</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	68
<b>Tabel 4.20.</b> Hasil Uji t .....	69
<b>Tabel 4.21.</b> Hasil Uji f .....	71

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Berpikir.....	29
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Normalitas Data Histogram .....	61
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji Normalitas Data P-P Plot .....	62

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	37
<b>Rumus 3.2</b> Regresi Linear Berganda .....	43
<b>Rumus 3.3</b> Koefisien Determinasi $R^2$ .....	45

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Seiring majunya perekonomian di dunia ini, maka para pengusaha pun dituntut untuk semakin sigap dalam menghadapi tantangan dan persaingan baru yang bakal mengancam kelangsungan hidup perusahaannya. Banyak hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menghadapi tantangan dan persaingan baru kedepannya, salah satunya adalah kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan harus selalu diperhatikan karena termasuk salah satu faktor terpenting yang menentukan apakah suatu perusahaan dapat bertahan hidup dalam persaingan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut.

Karyawan termasuk sumber daya utama dan aset penting dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas karyawannya sehingga karyawannya dapat membuahkan kinerja yang baik. Tanpa adanya karyawan yang berkinerja baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak akan maju dan bahkan terancam kelangsungan hidupnya dalam persaingan yang semakin ketat. Sebaliknya, jika karyawan dapat membuahkan kinerja yang baik dalam dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut bisa mendapatkan posisi yang stabil dalam persaingan yang ketat sekalipun.

Kinerja karyawan yang dikategorikan baik dapat disimak secara langsung dari hasil kerjanya yang sudah sesuai atau belum dengan yang telah dipercayakan oleh perusahaan kepada mereka. Menurut Bintoro & Daryanto dalam (2017: 109) kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja karyawan yang telah sesuai dengan yang telah dipercayakan oleh perusahaan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih cepat.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya secara optimal juga dapat dipengaruhi oleh perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang memberikan perhatian kepada karyawannya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Permasalahan kinerja karyawan merupakan permasalahan yang pasti dan selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan manapun. Oleh karena itu, manajemen perusahaan wajib mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, disiplin kerja dan kompensasi.

Jika karyawan dalam suatu perusahaan tidak memiliki motivasi, maka karyawan akan menganggap tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya sebagai suatu rutinitas. Menurut Mc Donald dalam (2018: 120) mendefinisikan motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Karyawan yang

menjalani tanggung jawabnya sebagai suatu rutinitas hanya akan membuahkan hasil yang minimal atau bahkan tidak dapat membuahkan hasil sama sekali. Perusahaan yang terjebak dalam kondisi seperti ini tentu tidak akan bisa maju dan target yang ingin dicapai pun tidak akan terealisasi.

Faktor yang penting berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Supromo & Nurhayati (2018:134) disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai. Setiap perusahaan pasti mempunyai aturan-aturan yang wajib dipatuhi oleh semua karyawannya tanpa kecuali. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya ketaatan karyawan terhadap aturan-aturan yang berlaku dan juga besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Karyawan yang disiplin akan mendorong semangat kerjanya serta mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor penting terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 96) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan jerih payah karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan dan harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan jerih payah karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun dikarenakan timbulnya rasa



ketidakadilan dan ketidakpuasan terhadap perusahaan karena jerih payahnya tidak dihargai.

PT Benwin Indonesia ini merupakan perusahaan bergerak dibidang distributor penjualan berbagai produk perdagangan eceran peralatan listrik rumah tangga dan peralatan penerangan dan perlengkapan. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam bidang ini, karena jika kinerja karyawan tidak baik atau tidak memenuhi standar maka segala pekerjaan yang dikerjakan juga tidak membuahkan hasil yang optimal. Alasan peneliti memilih PT Benwin Indonesia sebagai objek penelitian dikarenakan peneliti melihat beberapa permasalahan yang harus diselesaikan secepatnya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Berikut ini data karyawan PT Benwin Indonesia tahun 2019.

Faktor permasalahan yang pertama adalah faktor motivasi. Berdasarkan hasil survei awal peneliti, motivasi dalam PT Benwin Indonesia dikatakan masih kurang. Karyawan-karyawan yang bekerja hanya memfokuskan pada gaji yang diterima untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Para karyawan terlihat tidak memiliki niat untuk lebih berkembang dari apa yang dimiliki sekarang ini. Kurangnya motivasi baik dari karyawan sendiri ataupun motivasi dari para atasan akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin lama semakin menurun. Hal ini dapat dilihat karyawan yang sering terlambat datang bekerja. Permasalahan ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan yang berdampak pada sulitnya mencapai tujuan perusahaan. Motivasi harus ada dalam diri setiap

karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang dan dengan berkembangnya karyawan maka kinerja juga akan ikut meningkat.

Selain permasalahan motivasi, permasalahan berikutnya terletak pada disiplin kerja. Adanya keterlambatan waktu kerja karyawan mengakibatkan disiplin karyawan dinilai tidak efektif dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Terlihat juga pada waktu istirahat yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan serta pengambilan hari cuti diluar dari batas kuota yang telah ditetapkan.

**Tabel 1.1.** Data Karyawan PT Benwin Indonesia tahun 2019

No	Departement	Jumlah Karyawan
1	<i>Marketing</i>	10
2	<i>Warehouse</i>	68
3	<i>Finance</i>	5
4	<i>Accounting</i>	5
5	<i>Purchasing</i>	5
6	<i>Driver</i>	10
Total		103

**Sumber:** PT Benwin Indonesia Oktober, 2019

Masalah yang harus diselesaikan pada PT Benwin Indonesia adalah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi. Berikut ini merupakan tabel distribusi absensi karyawan pada PT Benwin Indonesia dalam periode 1 (satu) tahun terakhir terhitung dari bulan September tahun 2018 sampai dengan bulan September 2019.

**Tabel 1.2.** Absensi Karyawan periode September 2018-September 2019  
PT Benwin Indonesia

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah	Jam telat
September	2018	103	10	5	7	22	220 jam
Oktober	2018	103	5	10	2	17	216 jam
November	2018	103	6	12	7	25	234 jam
Desember	2018	103	7	5	3	15	223 jam
Januari	2019	103	8	5	4	17	202 jam
Februari	2019	103	10	6	8	24	285 jam
Maret	2019	103	14	7	5	26	221 jam
April	2019	103	4	9	9	22	200 jam
Mei	2019	103	3	1	5	9	180 jam
Juni	2019	103	2	2	10	14	320 jam
Juli	2019	103	11	10	8	29	120 jam
Agustus	2019	103	1	12	10	23	370 jam
September	2019	103	12	1	9	22	365 jam

**Sumber:** PT Benwin Indonesia Oktober, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa keterlambatan karyawan pada PT Benwin Indonesia dinilai cukup tinggi dengan rata-rata 242,77 jam setiap bulannya. Dapat dilihat juga bahwa jumlah absensi tertinggi sebanyak 10 (sepuluh) orang dan terjadi pada bulan Juni dan Agustus 2019, sedangkan jumlah absensi terendah bernilai 2 (dua) orang dan terjadi pada bulan Oktober 2018. Jika dirata-ratakan secara keseluruhan maka rata-rata jumlah absensi karyawan setiap bulannya berjumlah 6,7 (enam koma tujuh) orang dibulatkan menjadi 7 (tujuh) orang setiap bulannya. Dari jumlah karyawan yang tersedia, setiap bulannya terdapat lebih dari 20 (dua puluh) karyawan yang tidak datang bekerja, hal ini tentu berdampak negatif pada perusahaan dan membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ada faktor-faktor yang mempengaruhi sering terlambatnya karyawan dalam datang bekerja serta banyaknya absensi karyawan setiap bulannya.

Permasalahan yang terakhir adalah mengenai kompensasi. Setiap karyawan yang bekerja pasti mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Terkadang ada beberapa karyawan yang berhenti kerja karena merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Permasalahan berkait kompensasi yaitu banyaknya karyawan baru yang merasa tidak adil terhadap kebijakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, seperti adanya ketimpangan kompensasi secara non financial antara karyawan lama dan yang baru bergabung diperusahaan. Selain itu Karyawan yang lebih giat bekerja dibanding karyawan lain sudah seharusnya mendapatkan penghargaan seperti sertifikat yang menyatakan bahwa karyawan ini merupakan karyawan yang terbaik dalam tahun ini. Hal ini akan memicu para karyawan lain untuk semakin giat bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Motivasi, disiplin, dan kompensasi yang kurang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi baik dari diri karyawan maupun atasan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Disiplin kerja yang telah diterapkan harus dipatuhi dan dihormati untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil usaha akan membuat karyawan senang dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia. Oleh karena itu, peneliti melakukan kegiatan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI**

## **TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA DI KOTA BATAM”**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Motivasi yang kurang akan mengakibatkan karyawan semakin malas bekerja dan menurunkan kinerja karyawan;
2. Karyawan sering terlambat datang kerja menurunkan kinerja karyawan;
3. Kompensasi nonfinancial yang tidak sesuai antara karyawan baru dan karyawan lama pada perusahaan;
4. Karyawan mengambil cuti diluar dari batas kuoata yang telah ditetapkan;
5. Karyawan sering istirahat tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka batasan penelitian ini adalah penelitian hanya dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT Benwin Indonesia dengan variabel bebas motivasi (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Benwin Indonesia?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Benwin Indonesia.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Pengembangan konsep mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat atau pun pengetahuan yang dapat kita ambil terutama bagi pembaca dan juga bagi bidang jurusan manajemen agar lebih bermanfaat untuk dapat mengembangkan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan dapat memberikan keuntungan bagi setiap pembaca.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi PT Benwin Indonesia

Masukan untuk memperbaiki permasalahan yang terjadi. Penelitian diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap PT. Benwin Indonesia untuk dapat meningkatkan kedisiplinan di PT. Benwin Indonesia.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penambahan buku referensi dalam perpustakaan Universitas Putera Batam. Penelitian juga diharapkan dapat memberikan penambahan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa/mahasiswi Universitas Putera Batam untuk menjadi tambahan pembelajaran di bidang manajemen terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

3. Bagi Peneliti

Agar dapat lulus menjadi seorang sarjana yang berguna.

4. Bagi peneliti Selanjutnya

Agar dapat menjadi sebuah referensi atau contoh bagi peneliti selanjutnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Bintoro & Daryanto kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik perusahaan tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Bintoro & Daryanto, 2017: 108).

Menurut Veithzal mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Bintoro & Daryanto, 2017: 108). Menurut Sedamayanti kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu (Heryenzus & Laia, 2018: 15).

Brahmasari & Suprayetno mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2017: 434)

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

#### **2.1.1.2. Kinerja Dalam Bekerja**

Menurut Mangkunegara karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Bintoro & Daryanto, 2017: 107):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain menurut Sutermeister terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Sedangkan

menurut Mahsun ada beberapa elemen pokok dalam (Bintoro & Daryanto, 2017: 111) yaitu:

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indicator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja/ *feedback*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

#### **2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut pandangan Robbins indikator kinerja karyawan, yaitu: (Bintoro & Daryanto, 2017: 107)

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, 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 perusahaan dimana dia bekerja.

### **2.1.2. Motivasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Motivasi**

Menurut Noor motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Newstrom (2008:166) mendefinisikan motivasi sebagai “... *the processes that account for individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining goal.*” Motivasi adalah kesediaan individu untuk menegluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Noor, 2013: 227)

Menurut MC. Donald dalam Martinis Yamin mendefinikan motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Murtiyoko, 2018: 120). Menurut Siagan mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer (Budiman, Saerang, & Sendow,

2016: 323). Menurut Flippo dalam Habibuan motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Yelly & Hikmah, 2017: 91).

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut VH Vroom untuk meningkatkan motivasi, maka seorang pemimpin harus : (Noor, 2013: 252)

1. Mengakui bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.
2. Mencoba memahami kebutuhan utama seorang karyawan. Memahami apa yang dibutuhkan apalagi kebutuhan utama karyawan, merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan.
3. Membantu seorang karyawan menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

### **2.1.2.3. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Tujuan dan manfaat dari motivasi menurut Soward dalam R. Supomo & Eti Nurhayati (2018: 114) di antaranya sebagai berikut:

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

### **2.1.2.4. Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi kerja pada penelitian ini diambil menurut Hasibuan dalam Hendri Herman (2017: 35), yaitu:

1. Kondisi kerja
2. Perencanaan kerja
3. Instruksi kerja
4. Pengawasan
5. Penghargaan

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 134) disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Supomo & Nurhayati, 2018: 133). Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja di mana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan (Ma'arif & Kartika, 2012: 95)

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya (Bintoro & Daryanto, 2017: 95). Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Liando, Tewal, & Walangitan, 2016: 435).

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan dan juga merupakan suatu sikap

seorang karyawan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan yang tertulis maupun tidak yang telah ditentukan oleh organisasi/institusi agar tujuan organisasi/institusi dapat tercapai.

#### **2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryono Siswanto tujuan yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut: (Supomo & Nurhayati, 2018: 139)

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **2.1.2.3. Prinsip- Prinsip Disiplin kerja**

Husein berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut (Bintoro & Daryanto (2017: 95):

1. Hadir ditempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.



2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun atauran kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hamper tidak pernah absen karena sakit.

#### **2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara, indikator disiplin kerja dalam penelitian ini, yaitu: (Supomo & Nurhayati, 2018)

##### **1. Tanggung Jawab**

Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.

##### **2. Prakarsa**

Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

##### **3. Kerja Sama**

Ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.

##### **4. Ketaatan**

Dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

#### **2.1.4. Kompensasi**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Sedarmayanti kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Menurut Werher dan Davis mendefinisikan kompensasi adalah sebagai apa yang diterima pekerja sebagai takaran atas kontribusinya kepada organisasi (Murtiyoko, 2018: 119).

Menurut Supomo & Nurhayati yang menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi (Supomo & Nurhayati, 2018: 96).

Menurut Samsudin Sadili kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji (Supomo & Nurhayati, 2018: 95). Menurut Milkovich dan Newman kompensasi adalah mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan (Katidjan et al., 2017: 432).

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara *financial* maupun *nonfinancial* yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

#### 2.1.4.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin Sadili menjelaskan bahwa organisasi dalam rangka memberikan balas jasa atau kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut (Supomo & Nurhayati, 2018: 97):

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi. Dengan adanya kepastian menerima gaji secara periodik, berarti pula adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan makin besar.

4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Hal itu berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” dan “*Output*”.

#### **2.1.4.3. Fungsi Pemberian Kompensasi**

Menurut Sadili menjelaskan bahwa organisasi memberikan fungsi kompensasi adalah dalam rangka sebagai berikut (Supomo & Nurhayati, 2018: 98):

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan/pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaganya dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

#### **2.1.4.4. Indikator Kompensasi**

Adapun indikator kompensasi pada penelitian ini diambil menurut Hasibuan dalam Heryenzus & Retui Laia (2018: 86), yaitu:

1. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang member simbangan tenaga dan pikiran dalam memapai tujuam perusahaan.

## 2. Upah

Imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan dan atau banyak pelayanan yang diberikan.

## 3. Insentif

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

## 4. Tunjangan

Dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi cadangan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayaran dapat dilakukan secara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantar keduanya.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang dikemukakan akan menguatkan kajian teori sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Herman (2017: 41) dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Torindo Internusa Batam. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R square dalam penelitian ini adalah

29,5%, artinya, kompetensi dan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 29,5%, sedangkan sisanya 70,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (sinta)

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanro S. Katidjan (2017: 429) dengan judul pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Api Metra Palma (Medco Agro) kantor pusat Jakarta.(sinta)

Penelitian yang dilakukan oleh Titik Efnita (2018: 92) dengan judul gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat). Hasil penelitian didapatkan : Secara berganda didapatkan pengaruh variabel X secara bersama- sama terhadap variabel Y pada PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan adalah sebesar 0,573 atau 57,3 % dengan Sig. F sebesar  $0,000 < 0,05$  atau nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $26.445 > 3,34$ , maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan dimana  $t$  hitung variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari  $t$  tabel ( $t$  hitung  $2,713 > t$  tabel  $1,9883$ ) atau signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,010 < 0,05$ ). Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan dimana  $t$  hitung variabel motivasi kerja lebih besar dari  $t$  tabel ( $t$  hitung  $2,181 > t$  tabel  $1,9883$ ) atau signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,035 < 0,05$ ). Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan dimana  $t$  hitung variabel disiplin kerja lebih besar dari  $t$  tabel ( $t$  hitung  $4,636 > t$  tabel  $1,9883$ ) atau signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), dan persamaan regresi untuk ketiga variabel tersebut adalah  $\hat{Y} = 26,445 + 0,299 X_1 + 0,220 X_2 + 0,409 X_3$ . (sinta)

Penelitian yang dilakukan oleh Heryenzus dan Restui Laia (2018: 12) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada pt bank negara indonesia cabang batam. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pekerjaan kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Bekerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Bank Negara Indonesia Cabang Batam. Seharusnya kompensasi yang adil, memotivasi karyawan dengan promosi.(dosen)

Penelitian yang dilakukan oleh Heri Murtiyoko (2018: 117) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 16,8% terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 3,2% seang pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16,8%. (google Scholar)

Penelitian yang dilakukan oleh N.P.Budiman (2016: 321) dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (google Scholar)

Penelitian yang dilakukan oleh L. Liando (2016: 433) dengan judul pengaruh kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom TBK Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Tdk Manado.( google Scholar)

Penelitian yang dilakukan oleh Ridwansyah, Isfenti Sadalia & Yeni Absah (2018: 1) dengan judul analisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja karyawan di pt sianjur resort, pengembang perumahan oma deli

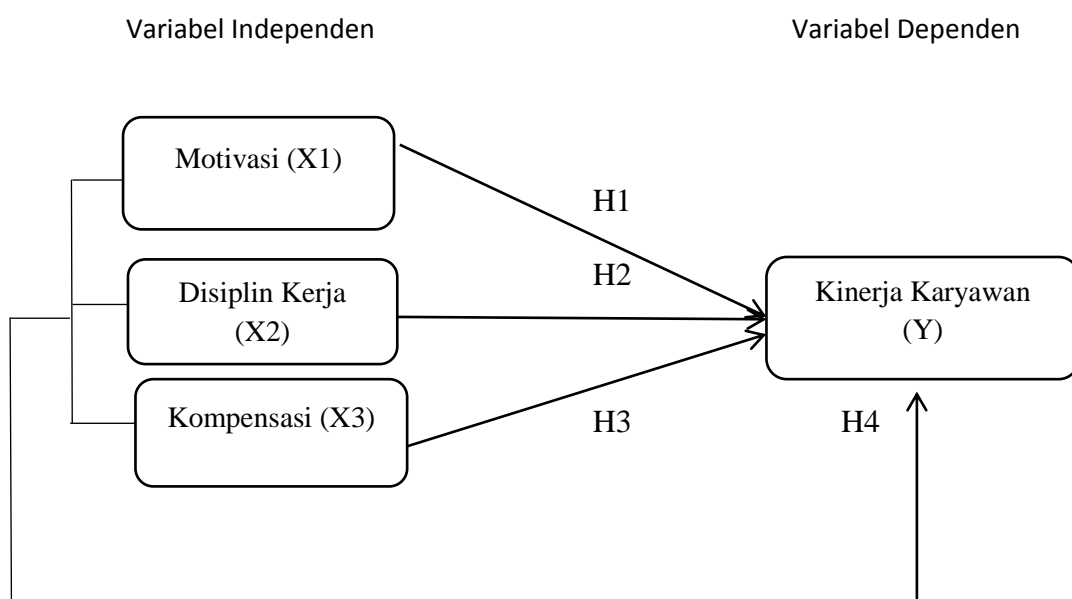


medan, indonesia. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, kompetensi, dan insentif secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, kompetensi, dan insentif secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan agar PT. Sianjur Resort lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan insentif secara teratur dan adil sehingga tidak ada persepsi negatif di antara karyawan tentang perilaku diskriminatif oleh pemberi kerja dalam hal memberikan insentif. Juga disarankan agar PT. Karyawan Sianjur Resort meningkatkan kinerjanya berdasarkan motivasi, kompetensi, dan insentif yang telah diberikan, seperti meningkatkan kompetensi diri tanpa menunggu perintah dari majikan, sehingga kinerja diri dapat lebih ditingkatkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andhi Bharata (2016: 1) dengan judul pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di pusat penelitian ilmu pengetahuan dan teknologi (puspiptek). Penelitian ini adalah asosiatif dan skala pengukuran menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 116 responden. Berdasarkan hasil, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan empiris menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di PUSPIPTEK perlu memperhatikan kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja.

### 2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun berdasarkan pembahasan dari teori dasar dan hasil dari penelitian terdahulu. Variabel Independen: Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kompensasi (X3). Variabel Dependen: Kinerja (Y). Berikut ini merupakan gambaran kerangka berpikir yang dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini.



**Gambar 2.1** Kerangka Berpikir

### 2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.

- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.
- H3: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.
- H4: Motivasi, Disiplin kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016: 2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016: 8) adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Peneliti menentukan sampel dengan menggunakan teknik *Nonprobability sampling* dari semua populasi karyawan pada PT Benwin Indonesia dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada 2 (dua) variabel utama yang akan diteliti, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

##### **3.2.1. Variabel Dependen**

Menurut Sugiyono (2016: 39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut

sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

### **3.2.2. Variabel Independen**

Menurut Sugiyono (2016: 39) variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Kondisi kerja
  - b. Perencanaan kerja
  - c. Instruksi kerja
  - d. Pengawasan

- e. Penghargaan
2. Disiplin kerja (X2) dengan indikator sebagai berikut:
    - a. Tanggung Jawab.
    - b. Prakarsa.
    - c. Kerja Sama.
    - d. Ketaatan.
  3. Kompensasi (X3) dengan indikator sebagai berikut:
    - a. Gaji.
    - b. Upah.
    - c. Insentif.
    - d. Tunjangan.

**Tabel 3.1** Variabel penelitian dan Definisi Operasional

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
Motivasi (X1)	Menurut Noor (2013: 230) motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya.	1. Kondisi Kerja 2. Perencanaan Kerja 3. Instruksi Kerja 4. Pengawasan 5. penghargaan	Skala Likert

Disiplin Kerja (X2)	Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 134) disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung Jawab.</li> <li>2. Prakarsa.</li> <li>3. Kerja Sama.</li> <li>4. Ketaatan.</li> </ol>	Skala Likert
Kompensasi (X3)	Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 96) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji.</li> <li>2. Upah.</li> <li>3. Insentif</li> <li>4. Tunjangan</li> </ol>	Skala Likert
Kinerja (Y)	Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 109) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas.</li> <li>2. Kuantitas.</li> <li>3. Ketepatan waktu.</li> <li>4. Efektivitas.</li> <li>5. Kemandirian.</li> </ol>	Skala Likert

**Sumber :** Noor (2013), Supomo & Nurhayati (2018), Bintoro & Daryanto (2017)

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016: 80) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

yang bekerja di PT Benwin Indonesia sesuai data pada bulan Juni 2018 dengan jumlah 103 orang.

### **3.3.2. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2016: 81) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2016: 84) yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik sampling jenuh merupakan salah satu teknik dalam *nonprobability sampling*. Menurut Sugiono (2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Pada penelitian ini jumlah populasi karyawan pada PT Benwin Indonesia berjumlah 103 orang. Sesuai dengan pandangan Sugiyono (2016) di atas, maka peneliti mengambil semua populasi karyawan pada PT Benwin Indonesia sebagai sampel dalam penelitian ini, yaitu berjumlah 103 orang.



### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016: 137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

#### 2. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. teknik ini digunakan bila penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah melakukan teknik kuesioner dimana peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Benwin Indonesia yang menjadi objek penelitian. Skala pengukuran

yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2016) skala *likert* merupakan suatu alat ukur untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Berikut ini adalah penilaian kriteria skala *likert*.

**Tabel 3.2** Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Neral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber:** Wirawan (2011: 192)

### 3.5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang dimana mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data diperoleh dari sampel yang mewakili populasi, langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25.

### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Wibowo (2012: 1) Ilmu Statistik yang menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan dan selanjutnya diringkas dalam unit analisis yang penting yang meliputi, frekuensi, nilai rata-rata (mean) dan lainnya. Data dapat disajikan dalam bentuk tabel dan grafik. Untuk mengetahui rentang skala untuk skor terendah dan tertinggi dapat menggunakan rumus berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1. Rentang skala}$$

Sumber: Umar (2009 : 162)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban per item

Berdasarkan rumus diatas maka rentang skala dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

- a. Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel =  $1 \times 103 = 13$
- b. Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel =  $5 \times 103 = 515$

Setelah itu baru dapat kita mencari rentang skalanya dengan cara sebagai berikut:

$$RS = \frac{103(5-1)}{5} = 82,4$$

Jadi, rentang skala untuk setiap kriteria adalah 82,4. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.3** Kriteria Analisis Deskriptif

No	Nilai Interval	Kriteria
1	103 – 185,4	Sangat Tidak Baik
2	185,5 – 267,9	Tidak Baik
3	268 – 350,4	Cukup
4	350,5 – 432,9	Baik
5	433 – 515,4	Sangat Baik

**Sumber:** Peneliti, 2019

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut Azwar uji validitas adalah uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validates menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item (2012: 35).

**Tabel 3.4** 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	Sangat Rendah

**Sumber:** Wibowo (2012: 36)

Perhitungan ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21 untuk pengujian

instrumen pengumpulan data berupa uji validitas dengan menggunakan Korelasi *Bivariate Pearson (Pearson Product Moment)*. Menurut Wibowo (Wibowo, 2012) kriteria Penilaian uji validitas diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

#### **3.5.2.2. Uji Reliabilitas**

Menurut Azwar reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (2012: 52). Reliabilitas 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.

Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika, nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Menurut Sekaran pengujian menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai yang lebih dari 0,6

dianggap memiliki reliabilitas yang baik (2012: 53). Berikut merupakan tabel angka indeks koefisien reliabilitas

**Tabel 3.5** 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

Menurut Wibowo (2012: 87) syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil yang umum, atau *Ordinary Least Square* merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linier tidak bias yang paling baik. Maka untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat-syarat minimum yang harus ada pada data, syarat-syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik.

Sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Linear Regression*) sebagai alat untuk menganalisis variabel yang diteliti, ada beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 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 bila digambarkan akan berbentuk lonceng.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan Nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai Residual terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z < Z$  tabel, atau menggunakan Nilai *Probability Sig (2 tailed)*  $> \alpha$  ;  $\text{sig} > 0,05$ .

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi penelitian.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi penelitian.
- 3.

#### **3.5.3.2. Uji Multikolinieritas**

Menurut Wibowo (2012: 87) dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membetuk variabel tersebut. jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinieritas itu berarti sesame variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang disebut *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Algifari jika nilai VIF kurang dari 10,

itu menunjukkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinieritas artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012: 87).

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Wibowo (2012: 139) suatu model dikatakan memiliki permasalahan 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 Barlet dan Rank Spearman atau Uji Spearman's rho, metode grafik Park Gleyser. Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0,05.

### **3.5.4. Uji Pengaruh**

#### **3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda**

Menurut Wibowo (2012: 126) 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. Variabel penjelas yang lebih dari satu buah inilah yang kemudia akan dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki hubungan –



pengaruh, dengan, dan terhadap, variabel yang dijelaskan atau variabel dependen.

Regresi linear berganda di notasikan sebagai berikut;

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

**Rumus 3.2** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** Wibowo (2012: 127)

Keterangan:

$Y'$  = Variabel dependen (variabel respons)

$a$  = nilai konstanta

$b$  = nilai koefisien regresi

$x_1$  = variabel independen pertama

$x_2$  = variabel independen kedua

$x_3$  = variabel independen ketiga

$x_n$  = variabel independen ke – n

### 3.6. Uji Hipotesis

#### 3.6.1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Menurut Nugroho uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan bersama-sama terhadap variabel dependen (Budiman et al., 2016: 325). Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada table ANOVA. Untuk mengetahui variabel-variabel secara independen simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom sig. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika p-

value lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

### **3.6.2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Menurut Nugroho uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Budiman et al., 2016: 325). Hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada table Coefficiens<sup>a</sup>. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

### **3.6.3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Wibowo (2012: 135) 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 terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan (berapa buku menyatakan sebagai pengaruh) dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat).

Koefisien determinasi menurut Wibowo (2012: 135) merupakan nilai yang dapat digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai R<sup>2</sup> dapat diinterpretasikan sebagai persentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya oleh variabel lain yang tidak diteliti.

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

**Rumus 3.3** Koefisien

Determinasi R<sup>2</sup>

**Sumber:** Wibowo (2012: 136)

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

ryx<sub>1</sub> = Korelasi variabel x<sub>1</sub> dengan y

ryx<sub>2</sub> = Korelasi variabel x<sub>2</sub> dengan y

rx<sub>1</sub>x<sub>2</sub> = Korelasi variabel x<sub>1</sub> dengan variabel x<sub>2</sub>

### 3.7. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian. Lokasi penelitian yang menjadi objek peneliti adalah PT Benwin Indonesia di Kota Batam yang beralamat di Blok M No. 13, Sei Panas, Tanah Mas Complex, Sungai Panas, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. Maka dari itu, pengambilan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian hanya terbatas pada objek yang diteliti.

Waktu Penelitian ini berlangsung dari bulan September 2018 sampai dengan bulan September 2019.

**Tabel 3.6** Jadwal Penelitian

<b>Kegiatan</b>	<b>SEP</b>	<b>OKT</b>	<b>NOV</b>	<b>DES</b>	<b>JAN</b>	<b>FEB</b>
Perancangan						
Studi Kasus						
Penyusunan Penelitian						
Penyusunan Kuisisioner						
Penyerahan Kuisisioner						
Pengolahan Data						
Penyelesaian Skripsi						

**Sumber :** Diolah Oleh Peneliti, 2020