

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KARIMUN MARINE SHIPYARD**

SKRIPSI



**Oleh:
Wilson Wiranto
180910018**

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

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KARIMUN MARINE SHIPYARD**

SKRIPSI

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



Oleh:

**Wilson Wiranto
180910018**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Wilson Wiranto
Npm : 180910018
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul :

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karimun Marine Shipyard

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 diterbitkan atau ditulis 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 yang saya peroleh dibatalkan, seta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 30 Juli 2022



Wilson Wiranto

180910018

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KARIMUN MARINE SHIPYARD**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

Wilson Wiranto
180910018

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini

Batam, 30 Juli 2022



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



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang tidak bisa terlepas dari perusahaan karena merupakan penggerak atau roda berjalannya kegiatan perusahaan. Masalah utama tentang sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian disuatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak terlepas dari beberapa faktor, misalnya motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. PT Karimun Marine Shipyard juga menyadari hal ini. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi berjumlah 266 karyawan PT Karimun Marine Shipyard dan sampel berjumlah 160 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis terdiri dari uji t dan uji F. Sebelum uji statistik, dilakukan terlebih dahulu uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 diterima), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H2 diterima), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3 diterima), serta motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (H4 diterima).

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resource is inseparable from company's component because this is like a running wheel of the company's activities. The main problem regarding human resources that needs attention in an organization or company is employee performance. Employee performance is inseparable from several factors, such as motivation, compensation, and job satisfaction. PT Karimun Marine Shipyard is also aware of this problem. This research is conducted to determine the effect of motivation, compensation, and job satisfaction on the performance of employees of PT Karimun Marine Shipyard. This research uses quantitative research methods with explanatory research types. The population is 266 employees of PT Karimun Marine Shipyard and the sample is 160 respondents. The sampling technique used random sampling. This research designed by using multiple linear regression analysis, hypothesis testing consists of t-test and F-test. Before the statistical test, the data quality test was conducted first, which consisted of validity and reliability tests, as well as the classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The analysis shows that motivation has positive and significant effect and on employee performance (H1 accepted), compensation has positive and significant effect on employee performance (H2 accepted), job satisfaction has positive and significant effect on employee performance (H3 accepted) and, motivation, compensation and job satisfaction together have positive and significant on employee performance (H4 accepted).

Keywords: Motivation, Compensation, Job satisfaction, Employee performance

KATA PENGANTAR

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas seluruh berkat dan karunia-Nya kepada penulis untuk mengerjakan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karimun Marine Shipyard". Skripsi ini termasuk salah satu syarat untuk program sarjana (S1) Prodi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis mengetahui bahwa skripsinya ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, kritikan dan saran sangat diperlukan penulis untuk menjadi lebih baik. Manusia penuh dengan keterbatasan, begitu juga dengan penulis. Penulis memerlukan bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak agar skripsi ini bisa disusun sedemikian rupa. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Nur Elfi Husada, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S. T., M.I.Kom, selaku Plt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. selaku Ketua program Studi Manajemen;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi;
5. Pimpinan dan Staff Universitas Putera Batam; dan
6. Pimpinan dan karyawan PT Karimun Marine Shipyard yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian;
7. Kedua orang tua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan.
8. Teman-teman seperjuangan yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam penyusunan skripsi.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu memberkati semuanya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya. Akhir kata, terima kasih.

Batam, 30 Juli 2022



Wilson Wiranto



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Kajian Teori	12
2.1.1. Motivasi.....	12
2.1.1.1. Pengertian Motivasi.....	12
2.1.1.2. Teori – Teori Motivasi	13
2.1.1.3. Jenis – Jenis Motivasi.....	14
2.1.1.4. Proses Motivasi	15
2.1.1.5. Indikator – Indikator Motivasi	15
2.1.2. Kompensasi.....	16
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi	16
2.1.2.2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi	17
2.1.2.3. Jenis – Jenis Kompensasi	20
2.1.2.4. Indikator – Indikator Kompensasi.....	21
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
2.1.3.3. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3.4. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja	24
2.1.4. Kinerja	25

2.1.4.1.	Pengertian Kinerja.....	25
2.1.4.2.	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.1.4.3.	Fungsi Kinerja.....	28
2.1.4.4.	Indikator – Indikator Kinerja	29
2.2.	Penelitian Terdahulu	29
2.3.	Kerangka Pemikiran	32
2.3.1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.3.2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.3.4.	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.4.	Hipotesis	34
BAB III.....		35
METODE PENELITIAN		35
3.1.	Jenis Penelitian.....	35
3.2.	Sifat Penelitian	35
3.3.	Lokasi dan Periode Penelitian.....	35
3.3.1.	Lokasi Penelitian.....	35
3.3.2.	Periode Penelitian.....	36
3.4.	Populasi dan Sampel	36
3.4.1.	Populasi	36
3.4.2.	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	36
3.4.3.	Teknik Sampling	37
3.5.	Sumber Data	37
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	38
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
3.8.	Metode Analisis Data	39
3.8.1.	Statistik Deskriptif	39
3.8.2.	Uji Kualitas Data.....	40
3.8.2.1.	Uji Validitas	40
3.8.2.2.	Uji Reliabilitas	41
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik	41
3.8.3.1.	Uji Normalitas Data	41
3.8.3.2.	Uji Multikolinearitas	41
3.8.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	41
3.8.4.	Uji Pengaruh	42
3.8.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.8.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	42
3.9.	Uji Hipotesis	42
3.9.1.	Uji t.....	42
3.9.2.	Uji F.....	43
BAB IV		44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		44
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
4.2.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46

4.2.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
4.2.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	47
4.2.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
4.2.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	48
4.3.	Deskripsi Jawaban Responden.....	49
4.3.1.	Variabel Motivasi (X_1)	49
4.3.2.	Variabel Kompensasi (X_2).....	51
4.3.3.	Variabel Kepuasan Kerja (X_3)	52
4.3.4.	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	53
4.4.	Hasil Analisis Data.....	54
4.4.1.	Hasil Uji Validitas.....	54
4.4.2.	Hasil Uji Reliabilitas	55
4.4.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	55
4.4.3.1.	Hasil Uji Normalitas.....	55
4.4.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	57
4.4.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
4.4.4.	Hasil Uji Pengaruh	58
4.4.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
4.4.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	60
4.5.	Pengujian Hipotesis.....	60
4.5.1.	Hasil Uji t.....	60
4.5.2.	Hasil Uji F.....	61
4.6.	Pembahasan	62
4.7.	Implikasi Hasil Penelitian.....	64
BAB V	66
SIMPULAN DAN SARAN	66
5.1	Simpulan.....	66
5.2	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4. 1 Logo PT Karimun Marine Shipyard.....	44
Gambar 4. 2 Kantor PT Karimun Marine Shipyard	45
Gambar 4. 3 Histogram	55
Gambar 4. 4 Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized.....	56

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Karyawan	4
Tabel 1. 2 Data Keterlambatan Karyawan PT Karimun Marine Shipyard April 2021 – Maret 2022.....	6
Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan PT Karimun Marine Shipyard.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Periode Penelitian	36
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 3. 3 Rentang Skala Penelitian	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	47
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	48
Tabel 4. 6 Rentang Skala Penelitian	49
Tabel 4. 7 Hasil Pernyataan Variabel Motivasi (X_1).....	50
Tabel 4. 8 Hasil Pernyataan Variabel Kompensasi (X_2)	51
Tabel 4. 9 Hasil Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	52
Tabel 4. 10 Hasil Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4. 13 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	57
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	60
Tabel 4. 18 Hasil Uji t	61
Tabel 4. 19 Hasil Uji F	62

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	37
Rumus 3. 2 Rentang Skala	40
Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda	42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia dari awal masehi sampai hari ini telah membawa perubahan besar disegala bidang kehidupan. Perubahan-perubahan yang terjadi tentu mengubah pola pemikiran manusia mengenai setiap aspek kehidupan. Salah satu hal yang menonjol adalah mengenai konsep SDM atau sumber daya alam yang berperan penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang tidak bisa terlepas dari perusahaan karena merupakan penggerak atau roda berjalannya kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran kunci dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan kegiatan dalam suatu perusahaan. Untuk memaksimalkan profesionalisme dan kemampuan seseorang, setiap perusahaan memiliki departemen yang menangani sumber daya manusia atau biasanya disebut *Human Resource Department (HRD)*, di mana manajer departemen ini melakukan rekrutmen, pembayaran, pelatihan, pemeliharaan, dan motivasi. Dengan demikian, karyawan dan peran HRD merupakan hal yang pasti tidak bisa dipisahkan.

Walaupun tiap karyawan disebut sebagai sumber daya manusia, tetapi sumber daya manusia pada dasarnya adalah orang-orang dengan kemampuan, keahlian, dan bakat yang dapat membantu suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Beberapa orang selalu mengungkapkan bahwa perlu menempatkan seseorang yang cocok dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan diharuskan mampu mengidentifikasi kecakapan serta keahliannya tiap individu dengan maksud

kemampuannya serta keahliannya tersebut dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Kualitas manusia merupakan modal utama untuk seluruh karyawan dalam bekerja disuatu organisasi atau perusahaan. Seperti yang disampaikan di atas, kualitas ini mencakup bakat, kemampuan, dan keahlian individu yang bersangkutan. Karyawan yang berkualitas menghasilkan hasil kerja yang optimal. Terlepas dari kualitas, karyawan pada hakikatnya adalah manusia yang juga memiliki tujuan dan kebutuhan yang perlu dipenuhi. Keinginan seorang karyawan untuk memenuhi suatu kebutuhan tersebut akan menjadi motivasi bagi orang tersebut dalam bekerja.

Masalah utama dari pengaturan karyawannya yang memerlukan perhatian dalam suatu perusahaannya ialah kinerja karyawan. Kinerja merupakan perolehan pekerjaan seorang karyawan didalam sebuah perusahaan yang berisikan oleh pertanggung jawaban yang disahkan secara etika, hukum, dan moral dalam mencapai tujuan suatu organisasi (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja merupakan pencapaian individu dalam bekerja. Ukuran keberhasilan yang dicapai bisa dibandingkan dengan individu lain berdasarkan kriteria yang diatur perusahaan dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Karyawan melalui kinerjanya dapat memberikan kekuatan atau mempengaruhi keberhasilan perusahaan, baik secara individu maupun secara berkelompok.

Pada dasarnya, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan atau tidak dalam suatu tindakan, baik positif dan negatif maupun

internal dan eksternal, untuk memimpin itu sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin (Rahmati, Sa'adah, & Aprillia, 2020: 23).

Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap orang dalam melakukan sesuatu pasti tidak bisa terlepas dari faktor yang mendorong tindakan tersebut, misalnya keinginan dan kebutuhan individu. Setiap orang memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Dari pengertian sebelumnya, ada disebutkan bahwa motivasi sangat bergantung pada pemimpin. Hal ini berarti perusahaan juga memegang peranan penting dalam memotivasi setiap karyawannya.

Selain motivasi, kompensasi yang diterima oleh karyawan juga menjadi tolak ukur dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diterima layak, maka karyawan akan bekerja dengan maksimal. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak hanya berupa uang, namun bisa juga dalam bentuk fasilitas. Fasilitas ini bisa dalam bentuk lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan. Menurut (Irmayani, 2021: 70), kompensasi adalah jaringan kompleks dari berbagai sub-proses, yang dirancang untuk memberi penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan dan memotivasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja pekerjaan yang diinginkan. Hal ini memungkinkan komponen dari proses ini berupa pembayaran gaji serta pemberian kompensasi tambahan, asuransi, cuti dan lainnya.

Selain motivasi dan kompensasi, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan tidak hanya termotivasi oleh gaji yang mereka terima atas pekerjaannya, tetapi rasa puas terhadap pekerjaannya juga merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan mempertahankan dirinya untuk bekerja diperusahaan tersebut. Karyawan perlu menemukan kepuasan kerja yang memenuhi harapan mereka, termasuk sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, hubungan sesama individu yang kondusif dan penghargaan yang akan diterima. Kepuasan kerja adalah perspektif seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diterima, yang didasarkan pada aspek pengalaman dan harapan dari sudut pandang karyawan (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020: 22).

PT Karimun Marine Shipyard merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri galangan kapal yang pekerjaannya mencakup: Perbaikan dan pembuatan kapal, gudang penyimpanan peralatan, perlengkapan industri perkapalan, *batching plant/sheet pile, tank cleaning* dan *recycle oil*. Alamat di Jalan PT Mutiara RT 02 RW 02 Desa Pangke, Kecamatan Meral, Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau. Tujuan PT Karimun Marine Shipyard adalah untuk memenuhi fasilitas - fasilitas dan kebutuhan kegiatan industri perkapalan.

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Karyawan

NO	POSISI	TOTAL
1	<i>Director</i>	1
2	<i>HRD</i>	3
3	<i>Finance/Account</i>	2
4	<i>Administration/Doc.Control</i>	9
5	<i>Operational Manager</i>	3
6	<i>Business Development Manager</i>	1
7	<i>Supervisor</i>	8
8	<i>Project Manager</i>	1
9	<i>Engineering</i>	5

10	<i>PIC</i>	6
11	<i>PPC</i>	5
12	<i>HSE Dept</i>	9
13	<i>QA/QC</i>	6
14	<i>Commercial/Procurement</i>	12
15	<i>Facility</i>	16
16	<i>Warehouse</i>	22
17	<i>Mechanic</i>	17
18	<i>Security</i>	4
19	<i>Pipe</i>	7
20	<i>Plate</i>	11
21	<i>Electric/Interior</i>	11
22	<i>Operator</i>	42
23	<i>Jetty</i>	17
24	<i>Material</i>	15
25	<i>Civil</i>	33
Total		266

Sumber: HRD PT Karimun Marine Shipyard, 2022

Pada dasarnya, motivasi seorang individu untuk bekerja dapat bervariasi dalam banyak tingkatan. Demikian juga dengan karyawan PT Karimun Marine Shipyard. Setiap karyawan pasti memiliki motivasi yang tidak hanya berkaitan dengan masalah gaji atau upah, tetapi juga membutuhkan hal-hal lain seperti penghargaan dan perhatian. Kurangnya perhatian penghargaan dan perhatian dari atasan atau perusahaan dapat menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi karyawan untuk bekerja.

Data survei awal di PT Karimun Marine Shipyard menunjukkan bahwa karyawan tidak termotivasi untuk bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari angka keterlambatan dalam absensi karyawan setiap hari. Angka keterlambatan yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dalam tepat

waktu. Berikut terlampir data keterlambatan karyawan PT Karimun Marine Shipyard untuk periode bulan April 2021 hingga Maret 2022.

Tabel 1. 2 Data Keterlambatan Karyawan PT Karimun Marine Shipyard April 2021 – Maret 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan Karyawan	Persen Keterlambatan
April	270	41	15.18 %
Mei	270	40	14.81 %
Juni	268	36	13.43 %
Juli	268	42	15.67 %
Agustus	268	44	16.41 %
September	266	40	15.03 %
Oktober	266	39	14.66 %
November	266	42	15.78 %
Desember	266	38	14.28 %
Januari	265	34	12.83 %
Februari	266	34	12.78 %
Maret	266	30	11.27 %

Sumber: HRD PT Karimun Marine Shipyard, 2022

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat masih cukup banyak. Situasi ini membuktikan bahwa karyawan masih kurang termotivasi untuk tidak terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kata lain, keterlambatan dapat memberikan pengaruh kepada karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dalam tepat waktu. Jika tidak ditingkatkan, maka hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan, yakni penurunan kinerja dan perusahaan akan menjadi kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan PT Karimun Marine Shipyard

Data Kinerja Karyawan	Keterangan
Masalah Kesehatan, Keselamatan dan lingkungan	4
Fasilitas dan Perlengkapan	4
Kualitas dan kinerja teknis dari pekerjaan yang diberikan	3
Pekerjaan yang selesai tepat waktu	3
Dokumen dan Laporan (Keakuratan data dan kerapian laporan)	4
Koordinasi dan Perencanaan	3
Pelayanan terhadap pelanggan	3
Layanan Pembuat Kapal	4

Sumber: HRD PT Karimun Marine Shipyard, 2022

Berdasarkan tabel di atas data kinerja karyawan yang dilakukan PT Karimun Marine Shipyard, ada lima poin penilaian yaitu sangat buruk (1), buruk (2), standar (3), baik (4), dan sangat baik (5) yang menjadi tolak ukur penilaian PT Karimun Marine Shipyard terhadap karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa rata-rata kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard belum mencapai tingkat yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Selain itu, beberapa karyawan mengeluhkan masalah kompensasi yang diterima, dalam hal ini gaji yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan masih kurang sehingga kebutuhannya kurang terpenuhi. Kurang adanya insentif atau *reward* atas pencapaian kinerja juga menjadi salah satu masalah yg dikeluhkan karyawan. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian perusahaan.

Latar belakang permasalahan dalam PT Karimun Marine Shipyard seperti yang telah diuraikan diatas menjadi alasan peneliti untuk melaksanakan penelitian tentang motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam suatu

hubungan antara motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan terkait secara kausal. Oleh karena itu, penelitian ini dibuat dalam bentuk skripsi dengan menggunakan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karimun Marine Shipyard”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang sebelumnya, maka terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan pengendalian manajemen SDM di PT Karimun Marine Shipyard dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat kesadaran karyawan tentang ketepatan waktu masih kurang.
2. Kurang adanya insentif atau *reward* atas pencapaian kinerja.
3. Karyawan kurang mendapat penghargaan dan perhatian dari atasan atau perusahaan.
4. karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan mereka dalam tepat waktu.
5. Kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard masih belum optimal sesuai harapan perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Didalam menghindari luasnya bahasan penelitian serta untuk memfokuskan penelitiannya terstruktur, maka didalam penelitiannya ini difokuskan pada uraian permasalahan pokok, yaitu pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerjanya terhadap kinerja karyawannya sesuai dengan judul skripsi yang diajukan.

1.4. Rumusan Masalah

Sesudah membatasi permasalahannya yang hendak diteliti, langkah selanjutnya adalah merumuskan masalah. Dengan mempertimbangkan latar belakangnya dalam penelitian ini, maka rumusan masalahnya, sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard?
4. Apakah motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard?

1.5. Tujuan Penelitian

Sejumlah tujuan yang ingin diperoleh dalam melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.
2. Membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.
3. Membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.
4. Membuktikan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.

1.6. Manfaat Penelitian

Sebuah penelitiannya dilangsungkan pastinya akan memberikan perolehan yang saling menguntungkan untuk keseluruhan pihak yang terkait. Manfaat penelitiannya ini bisa dilihat berikut ini:

1. Manfaat secara teoritis

- a. Memberikan pengetahuan baru dan informasi tambahan untuk para pembaca.
- b. Melakukan penerapan teori yang telah didapatkan agar dapat meningkatkan pengetahuan tersebut dan menjalankannya didalam dunia kerja dan bisnis.
- c. Dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam melaksanakan penelitian yang sama.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi penulis

Diharapkan bisa memberikan pengetahuan luas yang berkaitan tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga bisa dijalankan didunia kerja.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan bisa berkontribusi bagi perkembangan perpustakaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bisa di jadikan referensi serta menambah pengetahuan yang berbeda kepada peneliti yang akan datang tentang motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerjanya terhadap kinerja karyawannya.

d. Bagi PT Karimun Marine Shipyard

Diharapkan bisa dijadikan petunjuk dalam mengetahui apakah motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerjanya mempengaruhi kinerjanya yang diharapkan perusahaannya, serta mempertimbangkan hasilnya ketika mengembangkan strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat mengembangkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

(Surianto, 2021: 1) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Inggris "*motivation*" yang bisa diartikan sebagai "daya batin" atau "dorongan". Jadi, secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu bentuk perubahan yang terjadi pada seorang individu akibat adanya gejala perasaan, jiwa, dan emosi sehingga memberikan dorongan untuk melakukan suatu tindakan yang menjadi kebutuhan atau tujuan yang ingin dicapainya, baik secara positif maupun negatif.

Menurut Sedarmayanti (2019: 9) dalam (Wasiman, 2021), motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong suatu kegiatan, karena motivasi merupakan faktor-faktor yang mendorong suatu individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Fachreza (2018) dalam (Garaika, 2020), motivasi adalah hal yang menyalurkan, mendukung, dan menyebabkan perilaku seseorang agar mau antusias dan bekerja keras dalam mencapai hasil yang bagus. Pengelola harus mengetahui proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil melatih karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah apa yang (tindakan) pembelajar untuk bersedia mengambil tanggung jawab belajar mereka, Motivasi menekankan kepada psikologi individu. Motivasi juga mengacu kepada proses dimana mengarahkan aktivitas kepada tujuan yang dipicu dan digagas sebelumnya (Duha, 2020: 42).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu hal yang menggerakkan, mempengaruhi, atau menantang satu pihak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu kepada pihak lain. Motivasi akan muncul jika disebabkan oleh sesuatu. Motivasi biasanya memberikan pengaruh positif dan memiliki tujuan yang berbeda untuk mencapai sesuatu (Duha, 2020: 43). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu daya penggerak atau dorongan yang ada pada semua orang dan berada dilingkungan sekitarnya yang membuat seseorang bekerja.

2.1.1.2. Teori – Teori Motivasi

Menurut (Suriyanto, 2021: 5), ada beberapa teori motivasi. Yang pertama adalah teori motivasi Abraham Maslow. Teori ini mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, mencakup rasa lapar, haus, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman, mencakup keinginan untuk terlindungi dari bahaya-bahaya seperti bahaya fisik dan mental.
3. Kebutuhan sosial, mencakup rasa penerimaan, kepemilikan, persahabatan dan, kasih sayang.
4. Kebutuhan penghargaan, mencakup 2 penghargaan yaitu penghargaan internal dan penghargaan eksternal. Penghargaan internal mencakup harga diri, prestasi

dan kemandirian sedangkan penghargaan eksternal mencakup perhatian, pengakuan, dan status.

5. Aktualisasi diri, merupakan keinginan seseorang untuk menjadi sesuatu yang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini mencakup pemenuhan diri sendiri, pencapaian potensi diri, dan perkembangan.

Teori kedua adalah teori David McClelland. Teori ini menyebutkan 3 poin, terdiri atas:

1. Kebutuhan akan prestasi, yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang – orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

2.1.1.3. Jenis – Jenis Motivasi

Menurut (Adhari, 2021: 54), motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Dalam motivasi ini dapat muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Seringkali, seseorang menjadi lebih mudah terdorong untuk melakukan suatu tindakan jika orang tersebut termotivasi secara intrinsik. Bahkan, mereka dapat melakukan motivasi untuk diri sendiri tanpa motivasi orang lain. Hal ini dapat terjadi karena adanya beberapa prinsip-prinsip yang dapat berpengaruh terhadap mereka.

2. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul karena adanya pengaruh lingkungan luar. Dalam motivasi ini untuk membuat seseorang termotivasi dibutuhkan suatu pemicu. Pemicu ini dapat berupa uang, gaji besar, bonus, penghargaan, jabatan, insentif, pujian, hadiah, dan lainnya. Motivasi ekstrinsik memiliki kemampuan dalam mengubah kemauan seseorang. Contohnya motivasi ini dapat mengubah pikiran seseorang yang awalnya tidak mau melakukan sesuatu menjadi mau melakukan sesuatu.

2.1.1.4. Proses Motivasi

Menurut (Bahri, 2018: 51), proses motivasi terdiri dari 4 komponen-komponen, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya kebutuhan
2. Keinginan untuk bertindak
3. Melaksanakan tindakan
4. Timbulnya rasa kepuasan

Menurut (Bahri, 2018: 50), proses motivasi dimulai oleh seseorang yang mengetahui apa kebutuhan yang belum mereka dapat penuhi, dan tujuannya untuk menciptakan harapan agar mereka dapat memenuhi kebutuhannya. Beberapa tindakan penting yang menuju melalui pencapaian suatu tujuan, dan melalui pencapaian suatu tujuan memungkinkan kita untuk memenuhi suatu kebutuhan.

2.1.1.5. Indikator – Indikator Motivasi

Menurut (Suriyanto, 2021: 5), mengemukakan indikator-indikator untuk mengukur motivasi terdiri atas:

1. Kebutuhan fisiologis

2. Kebutuhan rasa keamanan dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2018), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Arismunandar & Khair, 2020). Menurut (Widyawati, 2018: 38), kompensasi merupakan jumlah dari semua balas jasa yang diterima karyawan atas kinerja mereka dalam suatu perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima dalam bentuk fisik atau non fisik. Kompensasi dapat diartikan sebagai semua balas jasa yang diterima baik secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan atas hasil atau jasa pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan/organisasi, baik berupa uang ataupun barang (Harahap et al., 2021: 117).

Kompensasi (*compensation*) adalah proses pemberian balas jasa yang adil kepada karyawan yang sepadan dengan kontribusinya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kompensasi juga meliputi setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kinerja yang mereka capai dalam suatu organisasi, ini meliputi segala imbalan yang akan dibayar oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu

yang merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh mereka (Suryani & Sanjiwani, 2019: 97).

Menurut Edy Sutrisno dalam (Rahmati et al., 2020), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Kompensasi adalah biaya dan beban bagi suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan tersebut mengharapkan agar kompensasi tersebut dapat menghasilkan balas jasa yang lebih besar untuk kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, nilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan, supaya organisasi atau perusahaan tersebut memperoleh keuntungan dan menjamin kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tersebut (Arismunandar & Khair, 2020). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, barang, maupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan dihitung dari evaluasi hasil kerja karyawan.

2.1.2.2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Menurut (Irmayani, 2021: 71), perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan karena memiliki suatu tujuan tertentu. Di antaranya meliputi menarik karyawan yang berkualitas, mengurangi pergantian atau mempertahankan karyawan, memastikan kompensasi yang adil bagi karyawan, mengevaluasi prestasi atau kinerja karyawan, mematuhi peraturan-peraturan yang ada, dan pengendalian beban atau biaya.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan dalam (Rahmat et al., 2020: 14) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan program kompensasi, terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sedangkan majikan harus memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan program kompensasi, maka karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik mereka untuk mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka akan lebih mudah untuk merekrut karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.

4. Motivasi

Manajer dapat dengan mudah memotivasi karyawannya jika imbalan yang ditawarkan cukup tinggi.

5. Disiplin

Memberikan tingkat kompensasi yang cukup tinggi, maka kedisiplinan karyawan pun menjadi lebih baik. Para karyawan akan mengetahui dan mengikuti peraturan yang berlaku.

6. Stabilitas karyawan

Jika program kompensasi berdasarkan prinsip-prinsip yang adil, rasional, dan keharmonisan yang kompetitif, maka dapat dipastikan stabilitas karyawan akan aman karena pergantian yang relatif rendah.

7. Pengaruh pemerintah

Campur tangan dari pemerintah dapat dihindari jika program kompensasi mematuhi undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas gaji minimum).

8. Pengaruh serikat karyawan

Program kompensasi yang baik dapat menghindari pengaruh serikat karyawan dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka.

Kompensasi memiliki fungsi yang sangat penting dalam memudahkan perputaran roda suatu perusahaan. Fungsi kompensasi meliputi:

1. Pemakaian sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Semakin banyaknya karyawan yang menerima kompensasi yang lebih tinggi, maka semakin banyaknya karyawan yang berkinerja baik. Semakin banyak karyawan yang berkinerja baik, maka dapat mengurangi beban atau biaya tenaga kerja yang berlebih.
2. Mendorong pertumbuhan ekonomi dan stabilitas suatu organisasi atau perusahaan. Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi dan stabilitas perusahaan.
3. Dalam rangka pengelolaan manajemen sumber daya manusia, fungsi kompensasi adalah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Kompensasi

yang memadai diperlukan untuk mempertahankan karyawan berkualitas yang sudah ada dan juga menarik para pelamar kerja yang berkualitas.

Untuk mencapai tujuan dan fungsi tersebut di atas, pemberian kompensasi harus mengikuti langkah-langkah manajemen kompensasi, yaitu:

1. Melakukan evaluasi terhadap setiap pekerjaan dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan.
2. Melakukan survei untuk menentukan keadilan eksternal berdasarkan pembayaran gaji di pasar tenaga kerja.
3. Melakukan evaluasi terhadap harga setiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran gaji berdasarkan keadilan internal dan eksternal.

2.1.2.3. Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut (Suriyanto, 2021: 72), jenis-jenis kompensasi dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu:

1. Kompensasi langsung yang diberikan berdasarkan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat berupa:
 - a. Upah, adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan harian berdasarkan kesepakatan yang telah disepakati.
 - b. Gaji, adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan tetap secara berkala dan memiliki jaminan yang pasti.
 - c. Upah insentif, adalah tambahan kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan yang kinerja kerjanya lebih tinggi dari biasanya.
2. Kompensasi tidak langsung yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan, yang dapat berupa:

- a. *Benefit*, meliputi program-program perusahaan seperti jaminan hari tua, pensiun, tabungan, waktu lembur, dan lain-lain.
- b. *Service*, meliputi barang /fisik seperti jasa, tempat istirahat, mobil perusahaan, mushola dan lain-lain.

Menurut Mondy dan Martocchio (2016), terdapat dua jenis kompensasi, meliputi: keuangan (*financial*) dan non-keuangan (*non-financial*). Kompensasi keuangan (*financial*) dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi keuangan langsung dan kompensasi keuangan tidak langsung. Kompensasi keuangan langsung meliputi kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, komisi atau bonus. Kompensasi keuangan tidak langsung meliputi segala kompensasi yang tidak mencakup dalam kompensasi keuangan langsung seperti liburan, cuti sakit, asuransi kesehatan dan lainnya. Sedangkan kompensasi non-keuangan (*non-financial*) meliputi penghargaan, pengakuan, dan pujian (Suryani & Sanjiwani, 2019: 98).

2.1.2.4. Indikator – Indikator Kompensasi

Menurut (Wardhana et al., 2022: 98), mengemukakan indikator-indikator untuk mengukur kompensasi terdiri atas:

1. Gaji atau upah
2. Tunjangan
3. *Reward* atau insentif
4. Fasilitas
5. Pensiun

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Purba et al., 2020: 54), Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang berkaitan dengan penyesuaian karyawan yang sehat terhadap situasi dan kondisi kerja, termasuk dalam kondisi sosial, kondisi psikologis, kondisi fisik, dan masalah upah.

Menurut (Purba et al., 2020: 54), Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan dalam kaitannya dengan kondisinya dan pekerjaannya.

Menurut (Garaika, 2020), kepuasan kerja adalah perasaan kerja yang positif yang merupakan hasil /dampak dari mengevaluasi berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dimana seorang karyawan merasa nyaman atau tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Menurut (Bahri, 2018: 67), Kepuasan kerja ialah sebuah perilaku karyawannya terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kondisi kerjanya, kerja samanya diantara karyawan, penghargaan yang didapatkannya, serta masalah terkait dengan faktor fisiknya dan psikologisnya (Bahri, 2018: 67).

Menurut (Muhammadin et al., 2021: 45), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendorong atau tidak mendorong seorang karyawan yang berhubungan mengenai pekerjaannya, yang meliputi berbagai aspek seperti gaji atau upah yang diberikan, hubungan dengan sesama rekan kerja, kesempatan perkembangan karir, jenis pekerjaan, posisi pekerjaan, kualitas pengawasan, dan struktur organisasi perusahaan. Sedangkan perasaan yang berhubungan mengenai

dirinya, antara lain umur, pendidikan, kondisi kesehatan, kemampuan, dan sebagainya. Jadi bisa di simpulkan kepuasan kerja ialah sebuah sikap, rasa, ataupun respon positif seseorang atas pekerjaannya terkait dengan kondisi kerjanya, rekan kerjanya, penghargaannya, serta hal lainnya.

2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Muhammadin et al., 2021: 47), faktor penting yang banyak berpengaruh terhadap kepuasan kerja merupakan pekerjaan yang menantang secara mental, sesama karyawan saling membantu, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung, dan adanya pemberian imbalan yang adil. Karyawan lebih mungkin untuk menikmati pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki serta menawarkan mereka berbagai tugas yang berbeda dan kebebasan. Karakteristik-karakteristik tersebut menjadikan pekerjaan yang menantang secara mental. Selanjutnya pekerjaan yang tantangannya terlalu kecil akan membuat seseorang merasa bosan, namun pekerjaan yang terlalu banyak tantangannya dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

Menurut (Muhammadin et al., 2021: 48), ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor fisik, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan dan lingkungan fisik kerja, yang mencakup peralatan kerja, jenis pekerjaan, status kesehatan karyawan, aturan jam kerja, dan sirkulasi udara di tempat kerja

2. Faktor psikologis, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang mencakup keamanan atau keselamatan kerja, minat, perasaan terhadap pekerjaan, dan sikap dalam pekerjaan.
3. Faktor sosial, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar rekan kerja, dan atasan atau bosnya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan tunjangan dan jaminan karyawan, yang mencakup sistem pengupahan, tingkat tunjangannya, jaminan sosial, promosi atau kenaikan jabatan, fasilitas yang bagus, dan lainnya.

2.1.3.3. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut (Purba et al., 2020: 57), ada 2 metode pendekatan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Angka nilai global tunggal (single global rating)

Dalam metode angka nilai global tunggal hanya meminta para individu untuk menjawab satu pertanyaan saja.

2. Skor penjumlahan (*summation score*)

Metode penjumlahan ini terdiri dari serangkaian langkah kerja yang digunakan untuk mengidentifikasi unsur utama pekerjaan dan menanyakan pendapat karyawan tentang setiap unsur.

2.1.3.4. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang di gunakan didalam mengukur kepuasan kerja karyawannya (Bahri, 2018: 69), terdiri atas:

1. Pekerjaan itu sendiri

2. Gaji
3. Kesempatan naik jabatan atau promosi
4. Supervisor
5. Rekan kerja

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut (O. S. Sinaga et al., 2020: 5), Kinerja merupakan hasil yang sebenarnya atau tingkat pencapaian yang dihitung secara berkala baik kualitatif maupun kuantitatif yang berdasarkan tujuan, kriteria, dan standar yang ditentukan sebelumnya sebagai akibat dari tanggung jawab dan wewenang suatu pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Sinambela and Sarton Sinambela, 2019), *performance* sering dijelaskan dari terjemahan bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk hasil kerja atau prestasi kerja, walaupun kinerja memiliki arti yang lebih luas karena prestasi kerja tidak hanya berarti tentang hasil kerja, tetapi juga termasuk proses yang sedang berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan dengan pencapaian kontribusi terhadap perekonomian, tingkat kepuasan pelanggan, dan tujuan strategis organisasi (O. S. Sinaga et al., 2020: 5).

Kinerja adalah aktivitas seseorang atau hasil kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi yang mempengaruhi berbagai faktor-faktor untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu yang ditentukan. Kinerja merupakan kesuksesan seorang karyawan, kelompok suatu perusahaan atau

organisasi dalam mencapai tujuan strategis tertentu melalui perilaku yang diharapkan. Untuk mencapai tujuannya, sebuah organisasi wajib memiliki kinerja yang efektif dan efisien karena kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu dan kelompok. Hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tapi juga bermanfaat bagi manajer serta individu (O. S. Sinaga et al., 2020: 14).

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh atas suatu pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan tanggung jawabnya selama periode tertentu (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020: 9). Jadi bisa disimpulkan kinerja ialah perolehan dari proses kerja dan perilaku individu yang dievaluasi berkala dari segi kualitasnya atau kuantitasnya sesuai dengan tujuannya, standarnya dan kriterianya yang sudah ditetapkan .

2.1.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020: 32), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas (wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif

Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam (Surajiyo et al., 2020: 19) mengemukakan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, antara lain: kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik keterampilan,

kemampuan dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kinerja yang tinggi hanya mungkin dicapai jika seorang karyawan tahu apa yang kinerja, sikap yang baik dan kemauan untuk selalu berubah.

Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020: 122), kinerja di pengaruhi 3 faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Individu, mencakup keterampilan dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan seorang karyawan memiliki pengaruh terhadap beberapa faktor. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu etika dan motivasi kerja serta keterampilan dan kemampuan kerja.
2. Faktor pendukung perusahaan atau organisasi, artinya karyawan membutuhkan dukungan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja untuk menjalankan tugasnya. Pendukung itu meliputi bentuk lingkungan kerja yang nyaman, penyediaan fasilitas yang memadai, dan pengorganisasian. pengorganisasian bertujuan untuk memperjelas kepada semua orang tentang tujuan yang ingin dicapainya dan menentukan cara yang harus dilakukan agar dapat mencapai tujuan tersebut. Setiap orang harus memahami dan memiliki deskripsi tugas atau pekerjaan yang jelas.
3. Faktor pendukung manajemen, artinya kinerja semua orang dan kinerja perusahaan sangat bergantung terhadap keterampilan manajemen para manajer atau atasannya, baik untuk membentuk hubungan sosial dan sistem kerja yang harmonis dan aman, maupun untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

2.1.4.3. Fungsi Kinerja

Kinerja sebagai hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan individu dalam organisasi, memiliki fungsi yang bersifat operatif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Surajiyo et al., 2020: 13).

Menurut Werther dan Davis dalam (Surajiyo et al., 2020: 14), fungsi kinerja terhadap karyawan yang digunakan oleh suatu perusahaan atau organisasi antara lain:

1. Peningkatan kinerja, memungkinkan manajemen dan karyawan dapat mengambil langkah-langkah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja.
2. Keputusan penempatan, menjadi pertimbangan bagi manajemen untuk transfer, promosi, dan demosi bagi karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi, menjadi pertimbangan bagi manajemen untuk menentukan karyawan yang berhak mendapatkan tambahan gaji atau upah.
4. Perencanaan dan perkembangan karier, mengarahkan untuk menentukan jenis dan potensi karir karyawan.
5. Prosedur perekrutan, mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan yang telah diterapkan di dalam perusahaan.
6. Kebutuhan pelatihan dan perkembangan, menjadi pertimbangan bagi manajemen untuk mengetahui kebutuhan pelatihan dan perkembangan yang diperlukan karyawan.
7. Kesempatan yang sama, perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan sehingga keputusan penempatan tidak bersifat diskriminatif.

8. Ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan, berfungsi untuk menjelaskan kesalahan yang telah terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di bidang desain jabatan, informasi karyawan dan informasi sumber daya manusia lainnya.
9. Umpan balik, memberikan *feedback* kepada kepentingan karyawan terutama departemen sumber daya manusia.
10. Tantangan eksternal, memberikan gambaran kepada manajemen seberapa besar pengaruh faktor eksternal terhadap karyawan dalam bekerja.

2.1.4.4. Indikator – Indikator Kinerja

Indikator yang di gunakan didalam mengukur kepuasan kerja karyawannya, (Fialy & Tirtayasa, 2020: 69) terdiri atas:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Sikap
5. Disiplin waktu dan absensi

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan penelitian terapan yang menggunakan variabel yang sama dengan penelitian terdahulu sehingga perlu mengambil beberapa penelitian sebelumnya untuk digunakan sebagai referensi.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Arifudin, 2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (Sinta)	Regresi linier Berganda	Hasil penelitian yang dilakukan di PT Global Media menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
2	(Lukito & Andra, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT Semen Padang dengan Variabel Demografis Sebagai Moderator (Sinta)	Regresi linier Berganda	Kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaji, kesempatan promosi, atasan, dan tunjangan diketahui tidak berpengaruh terhadap kinerja. Prosedur dan peraturan kerja ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Demografis terbukti memoderasi hubungan antara kepuasan dan kinerja.
3	(Arismunandar & Khair, 2020)	Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Sinta)	Regresi linier Berganda	Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, analisis jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pola pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	(Lie & Siagian, 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner (Google Scholar)	Regresi linier Berganda	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Arianto & Kurniawan, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sinta)	Regresi linier Berganda	Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) Berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
6	(Garaika, 2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja (DOAJ)	Regresi linier Berganda	Kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara.

7	(Hustia, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi (Sinta)	Regresi linier Berganda	ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang)
---	----------------	--	-------------------------	--

Sumber: (Arianto & Kurniawan, 2020; Arifudin, 2019; Arismunandar & Khair, 2020; Garaika, 2020; Hustia, 2020; Lie & Siagian, 2018; Lukito & Andra, 2019)

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena motivasi merupakan faktor yang menggerakkan suatu individu untuk melakukan suatu tindakan dan kerjaan. Motivasi bisa mendorong karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk suatu organisasi atau perusahaan. Jika motivasi kerja seorang karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas maupun kemandirian. Adanya motivasi yang tinggi dari karyawan akan menggerakkan karyawan tersebut dalam usahanya untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan (Lie & Siagian, 2018).

2.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan sesuatu yang dibutuhkan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.

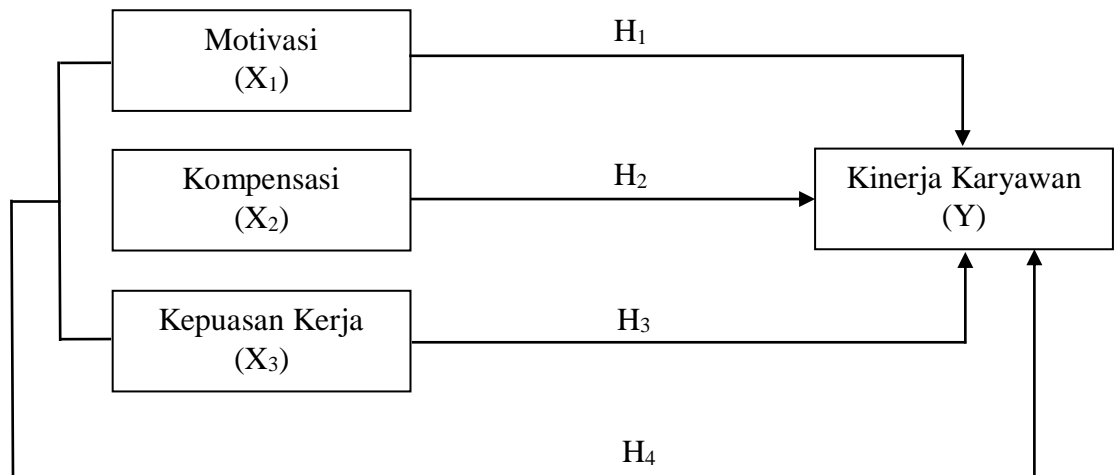
Kompensasi sangat penting karena bisa membantu keberhasilan perusahaan, bisa berupa dengan upah finansial langsung ataupun finansial tidak langsung yang diterima oleh karyawan digunakan sebagai kompensasi bagi perusahaan. Dengan kompensasi yang cukup, maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan (Siagian, 2021).

2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya rasa senang terhadap pekerjaannya, karyawan akan bisa melaksanakan pekerjaan dan tugasnya dengan baik. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dalam bentuk gaji yang diterima, tetapi juga mencakup hal lainnya seperti pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja berpengaruh baik dan dominan terhadap kinerja. Semakin baik kepuasan kerja, semakin baik tingkat kinerja karyawan (Suroto, We, & Hendra, 2018).

2.3.4. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan akan memberikan kinerja terbaik apabila para karyawan mendapatkan motivasi yang tinggi, kompensasi yang cukup, dan terdapat perasaan puas yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan meningkatkan motivasi, pemberian kompensasi yang layak, dan peningkatan kepuasan kerja karyawan (Garaika, 2020).



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Atas dasar latar belakang dan teori penelitian yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini terdiri atas 4, yaitu:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.

H4: Motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi atau *explanatory research*. Penelitian eksplanasi dimaksud untuk memperoleh kejelasan atau menjelaskan suatu fenomena, menjelaskan hubungan, menguji pengaruh atau hubungan sebab-akibat antar variabel, dan melakukan evaluasi (Wibowo, 2021: 92). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif.

3.2. Sifat Penelitian

Dari awal konsep dan pelaksanaan, penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard. Penelitian ini bersifat pengembangan dan replikasi, yakni penelitiannya menggunakan variabel yang serupa dengan penelitian terdahulu. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian lain adalah periode dalam melaksanakan penelitian dan objek penelitiannya.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam melaksanakan penelitian dan pengumpulan data adalah kantor PT Karimun Marine Shipyard yang berlokasi di Jalan PT Mutiara RT 02 RW 02 Desa Pangke, Kecamatan Meral, Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau, Indonesia.

3.3.2. Periode Penelitian

Periodenya dalam melaksanakan penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

Kegiatan	Maret 2022	April 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022
Latar Belakang						
Perumusan Masalah						
Studi Kepustakaan						
Metodologi Penelitian						
Menyebarkan dan Mengumpulkan Kuesioner						
Pengolahan Data						
Penyelesaian Skripsi						

Sumber: Peneliti, 2022

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (V. Sujarweni, 2020: 80). Populasi untuk penelitian ini berasal dari semua karyawan PT Karimun Marine Shipyard dengan total 266 orang karyawan dari berbagai departemen.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan dalam penelitian (V. Sujarweni, 2020: 81). Jumlah sampel untuk penelitian ini dihitung dengan menerapkan rumus Slovin:

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Sumber: (V. Sujarweni, 2020: 82)

Keterangan:

n = Ukuran sampelnya

N = Populasinya

e = Persentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{266}{1 + 266 (0,05)^2} = \frac{266}{1,665} = 160 \text{ orang}$$

3.4.3. Teknik Sampling

Pengumpulan sampel memerlukan suatu teknik yang sesuai dengan populasi. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian adalah *random sampling* yang merupakan salah satu dari *probability sampling*. Teknik ini dilakukan dengan cara mengambil sampel secara acak atau random, di mana semua individu dalam suatu populasi memiliki peluang untuk menjadi bagian dari sampel (Riyanto & Hatmawan, 2020: 16). Dari hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin diatas, maka diperoleh total sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 160 orang.

3.5. Sumber Data

Sumber data didalam penelitiannya ini terdapat dua, yaitu data primer dan sekunder. Data primer ialah data yang diterima langsung oleh peneliti dengan melakukan kuesioner atau kegiatan wawancara. Sedangkan data sekunder ialah data

yang didapatkan dari pihak-pihak terkait di objek penelitian. Data sekundernya berupa data karyawan perusahaan dan jurnal (Riyanto & Hatmawan, 2020: 27).

3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk melakukan penelitian tersebut menggunakan 2 metode, yaitu wawancara dan pembagian kuesioner. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan manajer PT Karimun Marine Shipyard untuk mengetahui masalah dan data karyawan. Sementara itu, kuesioner dibagikan kepada 160 responden dan setiap pernyataan diberi pilihan jawaban dalam skala *likert* (Riyanto & Hatmawan, 2020: 24). Setiap pernyataan memiliki 5 poin, yaitu:

1. (SS) Sangat setuju dengan poin 5
2. (S) Setuju dengan poin 4
3. (R) Ragu - ragu dengan poin 3
4. (TS) Tidak setuju dengan poin 2
5. (STS) Sangat tidak setuju dengan poin 1

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabelnya dijelaskan ditabel berikut:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah kekuatan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan atau tidak dalam suatu tindakan, baik positif dan negatif maupun internal dan eksternal, untuk memimpin itu sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Likert

Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima baik secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan atas hasil atau jasa pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan/organisasi, baik berupa uang ataupun barang.	1. Gaji atau upah 2. Tunjangan 3. <i>Reward</i> atau insentif 4. Fasilitas 5. Pensiun	Likert
Kepuasan Kerja (X ₃)	Kepuasan kerja adalah perspektif seorang karyawan terhadap tugas dan tanggungjawab yang diterima, perasaan atau respon positif seseorang terhadap pekerjaannya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan naik jabatan atau promosi 4. Supervisor 5. Rekan kerja	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya selama periode tertentu.	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin waktu dan absensi	Likert

Sumber: (Bahri, 2018; T. K. Harahap et al., 2021; Rahmati et al., 2020; Surajiyono et al., 2020; Suriyanto, 2021; Wardhana et al., 2022)

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai *mean*, *median*, *modus*, nilai tertinggi (*maximum*), nilai terendah (*minimum*), standar deviasi, dan persentase. Data disajikan dalam bentuk tabel. Peneliti bisa melakukan uji data yang terkumpul untuk melihat seberapa pengaruhnya variabel dependen dengan variabel independen melalui program SPSS 25 (Riyanto & Hatmawan, 2020: 53).

Rentang skala diperoleh melalui perhitungan melalui rumus berikut:

Rumus 3. 2 Rentang Skala

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Sumber: (Riyanto & Hatmawan, 2020: 54)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Seluruh sampel

m = Jumlah pilihan respon semua pernyataan

$$RS = \frac{160(5-1)}{5} = \frac{640}{5} = 128$$

Tabel 3. 3 Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Penilaian
1	676 – 804	Sangat Setuju
2	547 – 675	Setuju
3	418 – 546	Ragu - Ragu
4	289 – 417	Tidak Setuju
5	160 – 288	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Peneliti, 2022

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk melakukan pengukuran tingkat kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji ini menggunakan nilai r, dimana nilai r hitung dari hasil olah data SPSS dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel dilihat dengan ketentuan $df = n-2$ dengan signifikan 5%. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka data dikatakan valid (V. Sujarweni, 2020: 108).

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk melakukan pengukuran konsistensi dan kestabilan jawaban dari responden dalam hal yang berkaitan dengan variabel atau pertanyaan dikuesioner. Uji tersebut menggunakan nilai *Alfa Cronbach*, dengan ketentuan apabila nilai $\text{Alpha} > 0,6$ maka data dikatakan reliabel (V. Sujarweni, 2020: 110).

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas Data

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji tersebut menggunakan histogram, diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized*, dan uji *Kolmogorov Smirnov*. Untuk uji *Kolmogorov smirnov* menggunakan nilai signifikan dengan ketentuan apabila signifikan $> 0,05$ maka datanya berdistribusi normal, dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka datanya tidak berdistribusi normal (V. Sujarweni, 2020: 225).

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan dalam mengujikan hubungannya diantara beberapa variabel independennya dari model yang ada. Uji tersebut dilihat dari nilai *variance inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan nilai $\text{VIF} < 10$, berarti tidak terjadinya multikolinearitas (V. Sujarweni, 2020: 227).

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengujikan kondisi dimana variannya tidak menentu untuk keseluruhan variabel independennya. Uji tersebut dilangsungkan dengan memakai uji Glejser yakni mengujikan tingkatan signifikansinya. Jika perolehan ujinya $r > 0,05$ berarti tidak terjadinya heteroskedastisitas, dan jika

perolehan ujinya $r < 0,05$ berarti terjadinya heteroskedastisitas (V. Sujarweni, 2020: 226).

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependennya dan variabel independennya dalam suatu persamaan linear yang diolah oleh SPSS (V. Sujarweni, 2020: 227).

Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Sumber: (V. Sujarweni, 2020: 227)

3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilangsungkan didalam menghitung besaran pengaruh variabel independennya terhadap variabel dependennya. Perolehan R^2 menandakan besarnya variabel independennya dapat menjelaskan persentase dari total variasi dependennya. Makin tingginya perolehan R^2 maka makin besarnya persentase dalam jumlah variasi yang bisa dijelaskannya oleh variabel independennya (V. Sujarweni, 2020: 228).

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji t

Uji ini dilakukan untuk menjelaskan besarnya satu variabel independennya secara individu dapat mempengaruhi variabel dependennya. Ketentuannya adalah apabila t hitung $>$ t tabel dengan nilai signifikannya $<$ $0,05$, berarti hipotesis

mengenai pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dapat dibuktikan dan diterima (V. Sujarweni, 2020: 229).

3.9.2. Uji F

Uji F berbeda dengan uji t. Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan yang digunakan adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikannya $< 0,05$, berarti hipotesis dapat dibuktikan dan diterima (V. Sujarweni, 2020: 228).



Universitas Putera Batam