

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
RODAMAS MAKMUR MOTOR DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Ferianus Lahagu
170910213**

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
RODAMAS MAKMUR MOTOR DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Ferianus Lahagu
170910213**

**PROGRAM STUDI MANAGEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
Tahun 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ferianus Lahagu
NPM : 170910213
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RODAMAS MAKMUR MOTOR DI KOTA BATAM

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

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

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

Batam, 27 Juli 2022



Ferianus Lahagu

170910213

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
RODAMAS MAKMUR MOTOR DI KOTA BATAM**

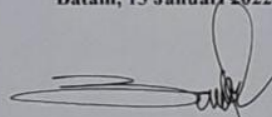
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Ferianus Lahagu
170910213

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini

Batam, 13 Januari 2022



Triana Ananda Rustam, S.E., M.M.
Pembimbing



ABSTRAK

Perkembangan dan kemajuan teknologi membuat para pebisnis membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas, agar dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Kualitas dan kemampuan yang tinggi pada karyawan dalam menjalankan tanggung jawab atas tugas dan kerjanya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 150 orang. Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang diambil adalah sampel jenuh yang berarti semua populasi dijadikan sampel. Data diolah menggunakan SPSS versi 25 dengan hasil penelitian diketahui variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung yaitu $6,432 > t$ tabel yaitu $1,655$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam, sedangkan pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung yaitu $4,023 > t$ tabel yaitu $1,655$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam. Dan pada variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji F (simultan) yang nilai f hitung yaitu $86,347 > f$ tabel yaitu $2,66$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Kompensasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Technological developments and advances make business people need professional and quality human resources, in order to support the achievement of company goals. High quality and ability of employees in carrying out their responsibilities for their duties and work will improve employee performance in the company. This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT Rodamas Makmur Motor in Batam City. The type of research used is quantitative research with a population of 150 people. The instrument used to collect data is a questionnaire. The sampling technique used is the saturated sample, which means that all the population is sampled. The data was processed using SPSS version 25 with the results of the study known that the compensation variable has a t-count value of 6.432 > t table that is 1.655 with a significance value of 0.000 < 0.05 which means that the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance at PT Rodamas Makmur Motor in Batam City, while the Work Motivation variable has a t value of 4.023 > t table which is 1.655 with a significance of 0.000 < 0.05 which means that the Work Motivation variable has a positive and significant effect on Employee Performance at PT Rodamas Makmur Motor in Batam City. And the variables of Compensation and Work Motivation together have a positive and significant effect on Employee Performance with the results of the F (simultaneous) test, the calculated f value is 86,347 > f table is 2.66 with a significant value of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Compensation; Work motivation; Employee performance.*

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur 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 di Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Ibu Triana Ananda Ruatam, S.E.,M.M. selaku Pembimbing Skripsi penulis pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
7. Orang tua penulis, pacar, saudara kandung penulis dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan motivasi, perhatian, nasehat serta doa kepada penulis.
8. PT Rodamas Makmur Motor Di Kota Batam yang telah memberikan izin dan mendukung penelitian skripsi penulis.

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

Batam, 21 Januari 2022

Ferianus Lahagu



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR RUMUS	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1. Kompensasi.....	10
2.1.2. Motivasi Kerja.....	12
2.1.3. Kinerja Karyawan.....	15
2.2. Penelitian Terdahulu.....	18
2.3. Kerangka Pemikiran.....	19
2.4. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	23
3.2. Sifat Penelitian.....	23
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian.....	23
3.4. Populasi dan Sampel.....	24
3.5. Sumber Data.....	25
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	26

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian	26
3.8. Metode Analisis Data	27
3.8.1. Analisis Deskriptif	27
3.8.2. Uji Kaulitas Data	28
3.8.3. Uji Asumsi Klasik	30
3.8.4. Uji Pengaruh	31
3.9. Uji Hipotesis	32
3.9.1. Uji T (Parsial)	32
3.9.2. Uji F (Simultan)	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	36
4.3. Deskripsi Jawaban Responden	38
4.4. Analisis Data	42
4.4.1. Analisis Deskriptif	42
4.4.2. Uji Kaulitas Data	42
4.4.3. Uji Asumsi Klasik	45
4.5. Pengujian Hipotesis	50
4.5.1. Hasil Uji T (Parsial)	50
4.5.2. Hasil Uji F (Simultan)	52
4.6. Pembahasan	52
4.6.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan	52
4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kayawan	53
4.6.3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kayawan	53
4.7. Implikasi Hasil Penelitian	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	55
5.2. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
Lampiran 1 Pendukung Penelitian	
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	21
Gambar 4. 1 Histogram Regression Residual	45
Gambar 4. 2 P-P Plot of <i>Regression Standardized</i>	46
Gambar 4. 3 Hasil Uji Scatterplot.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Target Dan Pencapaian Karyawan Di Tahun 2020	3
Tabel 1. 2 Data Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan Tahun 2020	4
Tabel 1.3 Data Kesalahan Perhitungan Gaji dan Janji Perusahaan Tidak Terealisasi	5
Tabel 1. 4 Data Kehadiran Karyawan Tahun 2020	5
Tabel 2. 1 Penrlitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	24
Tabel 3. 2 Operasional Variable Penelitian	26
Tabel 3. 3 Katagori Rentang Skor	28
Tabel 3. 4 Kriteria Koefisiensi Reliable	30
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4. 2 <i>Characteristic</i> Respondent Berdasarkan Usia	37
Tabel 4. 3 <i>Characteristic Respondent</i> Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel 4. 4 <i>Score Indicator</i> Variable Kompensasi	38
Tabel 4. 5 Skor Indikator Variable Motivasi Kerja	40
Tabel 4. 6 Skor Indikator Variable Kinerja Karyawan	41
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variable Kompensasi (X1)	42
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variable Motivasi Kerja	43
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variable Kineja karyawan	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4. 11. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	47
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearita	47
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4. 14 Hasil Uji R Square	50
Tabel 4. 15 Hasil Uji T	51
Tabel 4. 16 Hasil Uji F	52

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 <i>Range Scale</i>	28
Rumus 3. 2 <i>Correlation ProductMoment</i>	29
Rumus 3. 3 <i>Cronbach's Alpha</i>	29
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda	31
Rumus 3. 5 Thitung	32
Rumus 3. 6 Fhitung	33



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan industri dan *technology* berkembang di Indonesia. Perkembangan ini memaksa para pelaku bisnis membutuhkan SDM yang berkualitas. Persaingan yang sangat ketat membuat para pebisnis atau perusahaan melakukan seleksi dalam pemilihan sumber daya manusia guna agar dapat bersaing dengan para kompetitornya.

Employee yang mempunyai kualitas dan kemampuan tinggi dalam mengerjakan tanggung jawab atas tugas dan kerjanya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja pegawai ialah hasil kegiatan yang dilakukan pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Setiap perusahaan ingin terus meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuannya. Karyawan juga diwajibkan untuk menerima kompensasi dari perusahaan berdasarkan hasil. Karyawan dibayar untuk upaya mereka yang meningkatkan motivasi karyawan. Di sisi lain, kompensasi yang memadai untuk kegagalan karyawan mempengaruhi motivasi karyawan.

Kompensasi ialah hal yang perlu diberikan kepada *employee* guna menunjang tujuan perusahaan (Pratama, 2020:15). Sejalan dengan hasil kerja masing-masing karyawan, maka sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan motivasi kerja mereka karena karyawan merasakan hasil yang diberikan kepada perusahaan dihargai dengan semestinya. Hal ini yang menunjang karyawan menjadi lebih semangat dalam memberikan yang terbaik

kepada perusahaan. Namun, Motivasi ialah berasal dari karyawan untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan. (Kirana & Pradipta, 2021: 289).

PT Rodamas Makmur Motor ialah perusahaan yang beroperasi dibidang retail yang beralamat di Jl. Yos Sudarso Sei Baloi di Kota Batam. Perusahaan ini melakukan penjualan alat transportasi berupa motor roda dua dan roda empat yaitu Suzuki dan mobil yang terdiri dari berbagai merek yaitu Suzuki dan Nissan Livina. PT Rodamas Makmur Motor sangat memprioritaskan sumber daya manusia yang dimiliki karena merupakan aspek penentu dalam operasional perusahaan ini. Berbagai cara perusahaan berikan untuk meningkatkan kuliatas SDM yang dimiliki, Pelatihan dan orientasi *company* untuk mendapatkan karyawan diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kenyataannya masih banyak karyawan yang melakukan pekerjaannya diluar dari *training* yang telah di ajarkan, kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja, menghindar saat ada *problem*, masuk kerja tidak *ontime*, sehingga berdampak terhadap hasil kerja yang diberikan karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Perusahaan berbagi tanggung jawab dan tanggung jawab setiap karyawan. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan mempercayai karyawan dapat bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan perusahaan. Namun permasalahan sering terjadi yaitu ketidaksesuaian komitmen perusahaan kepada karyawan, mulai dari dijanjikan mendapatkan penghargaan kepada karyawan yang telah lama bekerja sesuai dengan yang telah ditentukan, dan kesalahan dalam perhitungan gaji.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan. Bahkan mereka masih belum bisa mencapai target perusahaan, kurang mampu berkomunikasi dengan konsumen, kurang rasa tanggung jawab, tidak peduli dengan target yang ditetapkan karyawan, sering terjadi *miscommunication* terhadap *team* ataupun konsumen, bahkan kemampuan menghadapi situasi kerja yang genting dan permintaan atau tekanan dari atasan mengenai tujuan yang telah ditentukan.

Kompensasi ialah faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga motivasi karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Target Dan Pencapaian Karyawan Di Tahun 2021

BULAN	2021					
	Target		Pencapaian		Selisih	
	Motor	Mobil	Motor	Mobil	Motor	Mobil
Januari	95	120	50	90	-45	-30
Februari	80	125	55	80	-25	-45
Maret	80	125	40	93	-40	-32
April	85	130	60	97	-25	-33
Mei	80	130	45	107	-35	-23
Juni	85	130	67	111	-18	-19
Juli	95	135	65	103	-30	-32
Agustus	95	115	59	73	-36	-42
September	85	125	39	113	-46	-12
Oktober	80	135	47	105	-33	-30
November	95	125	80	107	-15	-18
Desember	95	135	75	121	-20	-14
Total	1050	1530	682	1200	368	330

Sumber: PT Rodamas Makmur Motor

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi, ini terbukti dari data target 2021 yaitu motor 1050 unit dari bulan

Januari-Desember. Dan Mobil dari bulan Januari-Desember 1530 unit. Sedangkan pencapaian karyawan pada bulan Januari-Desember untuk motor yaitu 682 unit dan mobil 1200 unit. Selisih target motor pada bulan Januari-Desember dengan pencapaian karyawan yaitu 368 unit dan mobil 330 unit.

Tabel 1. 2 Data Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan Tahun 2021

<i>Compensation</i>	<i>Provision</i>
Bonus Tahunan	>1 tahun bekerja
Kenaikan Gaji/ Tahun	>1 tahun bekerja
THR	>3 bulan bekerja
Vocer Belanja	Diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik
Jenjang Karir	Setiap karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai peraturan perusahaan
Jaminan Kesehatan	Setiap karyawan

Sumber: PT Rodamas Makmur Motor

Berdasarkan *table* di atas, dijelaskan gaji yang dibayarkan PT Rodamas Makmur Motor kepada karyawannya adalah variabel. Perusahaan menawarkan bonus tahunan untuk karyawan di atas 1 tahun, perusahaan juga memberikan kenaikan gaji tiap tahun yang nominalnya berbeda-beda tergantung dengan kinerja yang diberikan karyawan dengan ketentuan >1 tahun bekerja, karyawan yang bekerja >3 bulan akan mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya), Karyawan yang memiliki catatan bagus dan secara teratur menyumbangkan ide untuk kemajuan perusahaan akan menerima *voucher*, dan karir yang menjanjikan diberikan kepada karyawan yang mencapai tujuan perusahaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya tidak sesuai dengan sebenarnya. Berikut data terkait permasalahan tersebut:

Tabel 1. 3 Data Kesalahan Perhitungan Gaji dan Janji Perusahaan Tidak Terealisasi

Kesalahan Perhitungan Gaji	Janji Perusahaan Tidak Terealisasi
MC	Kenaikan Gaji
Upah Lembur = Rp 25.000,00/jam	Kenaikan Jabatan
Tunjangan Jabatan	

Sumber: PT Rodamas Makmur Motor

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa kesalahan perhitungan gaji sering terjadi di MC, upah lembur dan tunjangan jabatan. Karyawan yang sakit harus ada MC maka gaji tidak akan dipotong kenyataannya MC yang diberikan sering terjadi *complain* karena sudah di *approve* namun tidak masuk digaji, upah lembur yang diberikan per jam Rp 25.000,00 tidak sesuai hitungannya dengan lembur yang diberikan, tunjangan jabatan yang terkadang sudah di *approve* namun tidak masuk di hitungan gaji. Dan juga dengan janji perusahaan yang tidak ditepati seperti kenaikan gaji, namun kenyataannya tidak diberikan dengan alasan pandemi dan kenaikan jabatan yang sudah dijanjikan namun di cancel dengan alasan pandemi.

Tabel 1. 4 Data Kehadiran Karyawan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	Sakit	Terlambat
Januari	150	20	23	7
Februari	150	15	25	2
Maret	150	21	32	4
April	150	13	12	1
Mei	150	11	10	0
Juni	150	3	8	3
Juli	150	4	3	8
Agustus	150	9	6	10
September	150	11	11	6
Oktober	150	10	9	4

Novermber	150	2	13	3
Desember	150	3	7	2

Sumber: PT Rodamas Makmur Motor

Dapat dilihat dari tabel diatas menjelaskan bahwa minimnya atau masih kurangnya motivasi kerja karyawan terhadap PT Rodamas Makmur Motor yang berjumlah 150 karyawan sehingga mengakibatkan banyaknya karyawan yang absen, cuti, MC dan terlambat. Hal ini dari tidak hadir bekerja mengalami fluktuasi dari bulan Januari-Desember. Terdapat 21 karyawan absen terbanyak pada bulan Maret, terdapat 22 karyawan cuti pada bulan September, terdapat 32 *employee* MC bulan Maret dan 10 karyawan terlambat padabulan Agustus. Berdasarkan latar belakang diuraikan, makadaritu peneliti melakukam penelitianberjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rodamas Makmur Motor Di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang, identifikasi masalah yakni:

1. Ketidaksesuaian perhitungan gaji tidak sesuai dengan sebenarnya oleh karyawan.
2. Terdapat fluktuasi dari data kehadiran karyawan pada PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan.
3. Kinerja karyawan yang terus merosot selama tahun 2021.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti menetapkan masalah pada penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian memfokuskan pada pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.
2. Data digunakan karyawan yang bekerja di PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.
3. *Object* penelitian adalah PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yakni :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah, maka dari itu tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Radamas Makmur Motor di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasildari penelitim menyebarluaskan pemahaman di bidang yang bersangkutan dengan SDM dengan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Bertujuan bersifat membangun bagi PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam dengan memberikan masukan kompensasi dan motivasi kerja bagi perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hal ini dimaksudkan sebagai dokumen penilaian bagi mahasiswa dan referensi bagi peneliti masa depan.

3. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan pengetahuan terutama pada bidang SDM yang berkesamgkutan dengan Kompensasi dan MotivasiKerja terhadap Kinerja Karyawan.

4. Bagi Peneliti Lanjutan

Informasi lainnya dipersilahkan seluruh pihak untuk membaca dan memberikan *referency* studi lebih lanjut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Compensation maknanya hal diberikannya kompensasi kepada setiap karyawan sesuai dengan kinerja yang dimiliki akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Menurut (Latief, Zati, & Mariana, 2018:37) kompensasi ialah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya.

Menurut (Purwoko & Saputra, 2019: 88) kompensasi adalah segala sesuatu yang didapat karyawan sebagai balas jasa baik berupa finansial maupun non finansial. Karena karyawan tersebut telah memberikan kinerja yang terbaik kepada kemajuan perusahaan atau organisasi. *Compensation* ialah penghargaan atau reward yang diberikan kepada karyawan, bukan mempekerjakan karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Handaru, Miftachuljana, & Susita, 2019: 390).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa Kompensasi ialah suatu cara bagi karyawan baik berwujud maupun tidak berwujud ketika mereka memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan diperuntukkan capai *company goals*.

2.1.1.2. Macam-Macam Kompensasi

Macam - macam kompensasi menurut (Heryenzus & Laia, 2018: 13) yaitu :

1. Direct Financial Compensation

Merupakan *salary*, pembayaran intensif, biaya pelaksanaan dan pembayaran penerbitan membeli saham.

2. Non-Financial Compensation

Merupakan fasilitas (kendaraan, ruang kantor dan/atau tempat parkir) serta uang pesangon (liburan, hari libur, cuti hamil dan tahunan), program perlindungan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi kerja dan pensiun).

3. Non-Financial Compensation

Ini bisa berupa pekerjaan, melainkan ingkungan kerja tersebut.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Penyebab Atas Kompensasi

Ada beberapa penyebab dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diterima (Mulyapradana, Rosewati, & Muafiq, 2020: 28) yakni:

1. Kepuasan individual dengan *compensation* terkait realitas sistem upah.
2. Kepuasan atau tidaknya pekerja sehubungan dengan *compensation* muncul sebagai akibat dari perbandingan karyawan dengan karyawan lain dalam lini bisnis yang sama dalam organisasi.
3. Karyawan sering salah paham mengenai kompensasi.
4. Kepuasan atau tidaknya tergantung pada perubahan itu sendiri.

2.1.1.4. Indikator Kompensasi

Menurut (Toni & Siagian, 2021: 756) indikator kompensasi yakni :

1. Gaji ialah rangkuman kompensasi berupa pendapatan atas sumbangsih karyawan dan upaya mencapai tujuan.
2. Upah insentif ekonomi dibayarkan langsung kepada pekerja.
3. Penghargaan dibayarkan langsung kepada karyawan yang termotivasi oleh kinerja mereka melebihi standar perusahaan.
4. Tunjangan dapat berupa pemotongan pajak pada saat jatuh tempo, hubungan pensiun dan asuransi, serta pembayaran yang dapat dibayarkan setiap bulan, sekaligus ataupun kombinasi kelainnya.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Ialah faktor penting mempengaruhi terhadap pekerjaan seorang dalam menjalankan tugas *and* aktifitasnya (Sularmi, 2018: 20). Motivasi kerja adalah motivasi laten yang dapat dikembangkan dalam diri orang oleh kekuatan eksternal. (Fadhil & Mayowan, 2018: 41-42).

Menurut (Riani, Maarif, & Affandi, 2017: 291) Motivasi kerja ialah keinginan untuk memotivasi karyawan agar melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan tertentu. Menurut (Purwoko & Saputra, 2019: 88) Motivasi

adalah keadaan individu yang mendorong kemauan untuk berbuat, motivasi juga mendorong kerjasama dan keselarasan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka disimpulkan motivasi kerja ialah keinginan timbul dari pemrakarsa tujuan untuk merangsang keinginan melakukan sesuatu di tempat kerja.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut(Sukidi & Wajdi, 2017: 82-84) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yakni :

1. *Factor* Motivasi Internal

adalah motivasi asal pada diri sendiri. Motivasi intrinsik ini dibagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik positif serta motivasi intrinsik negatif. Motivasi intrinsik positif timbul asal hasrat buat menyebarkan serta mengekspresikan diri, sedangkan motivasi intrinsik negatif ada berasal ancaman tekanan, ketakutan serta/atau kecemasan. Motivasi internal bersifat lebih permanen, berdikari serta stabil.

2. Faktor Motivasi Eksternal

Merupakan motivasi dari luar diri. Motivasi ini ada dua yakni motivasi ekstrinsik positif dan motivasi ekstrinsik negatif. Motivasi ekstrinsik positif biasanya merupakan pesona yang dimaksudkan untuk memicu niat orang untuk melakukan sesuatu, sedangkan motivasi ekstrinsik negatif adalah sesuatu yang ekstrinsik yang memaksa orang untuk menghindari yang tak diinginkan. Motivasi ekstrinsik bersifat sementara dan dapat berubah.

2.1.2.3. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Astuti & Suhendri, 2019: 5-6) tujuannya motivasi yakni :

1. Meningkatkan moral.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Untuk menjaga stabilitas karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan.
5. Menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk perekrutan karyawan.
6. Ciptakan lingkungan bagus.
7. Meluaskan keterlibatan, *creativity*, dan keterikatan karyawan.
8. Meluaskan kesejahteraan.
9. Mengembangkan tanggungjawab mereka.
10. Meluaskan kedayagunaan penggunaan alat dan bahan.

2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Latieef et al., 2018: 40) indikator motivasi kerja yaitu :

1. **Kebutuhan Fisiologi**
Ialah kebutuhan dasar manusia, kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, tempat tinggal, oksigen, tidur, seks.
2. **Kebutuhan Rasa Aman**
Ialah perlindungan bahaya kerja adalah untuk menjamin kelangsungan pekerjaan dan memastikan ketika mereka *resign*.
3. *Social needs*

Ialah perlunya berinteraksi lebih dekat dengan orang lain. Ini akan tentang kebutuhan tim waktu luang bersama yang kohesif, terkontrol dengan baik, dalam organisasi.

4. Kebutuhan Penghargaan

Ialah menginginkan pengakuan atas prestasi mereka, pengakuan atas keterampilan dan keahlian mereka, dan kebutuhan untuk menghormati produktivitas pekerjaan mereka.

5. Kebutuhan Aktualitas Diri

Ialah Hirarki kebutuhan Maslow berada pada level tertinggi. Memperbarui diri adalah tentang proses mengembangkan potensi sejati dari potensi sejati seseorang.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Performance merupakan kesediaan kelompok untuk melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan dan tetap pada peraturan yang ada (Ardian, 2019: 121). Kinerja ialah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan pada standar dan ukuran yang sudah ditetapkan (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019; 69). Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Purwoko & Saputra, 2019: 87).

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018: 122) Kinerja karyawan adalah bagian terpenting pada suatu perusahaan yang dapat memberikan pertumbuhan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil penelitian kualitatif dan kuantitatif

yang dilakukan karyawan saat melakukan tugas *and* tanggung jawab yang diberikan. (Hanaf, Almy, & Siregar, 2018: 54).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, ditarikesimpulan bahwa Prestasi kerja pegawai ialah hasil *work* pegawai sesuai dengan tanggungjawab individu yang dialokasikan oleh perusahaan kepada pegawai.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor mempengaruhi kinerja menurut (Latief et al., 2018: 41) sebagai berikut:

1. Faktor *Ability* (Kemampuan)

Ini adalah keterampilan yang dimiliki karyawan di tempat kerja.

2. Faktor *Motivation* (Motivasi)

Merupakan dorongan pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Astuti & Suhendri, 2019: 3)

yaitu:

a. *Individual ability to do work*

b. *Motivation*

c. *Organizational support*

d. *There is work to be done*

e. *The relationship between employees and the organization.*

2.1.3.3. Penilaian Kinerja Pada Perusahaan

Menurut (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018:22) penilaian kinerja pada perusahaan atau organisasi yaitu :

1. *Compensation adjustment.*
2. *Improved performance.*
3. *Training and development needs*
4. *Decisions regarding promotions, transfers, terminations.*
5. *For staff research purposes.*
6. *Support to run design fault diagnosis.*

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Syafiitri & Wasimam, 2020: 109-110) indikator Kinerja Karyawan yakni :

1. Kualitas Pekerjaan
Quality of work seseorang dapat dilihat dari keahlian yang dimiliki.
2. Ketepatan *Time*
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan atau organisasi.
3. Inisiatif
Karyawan selalu aktif menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kemudian aktif mencari kreativitas, pengetahuan dan pengetahuan baru untuk mendukung pekerjaannya.

4. *Ability*

Kinerja dengan keterampilan yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan, termasuk setiap masalah yang ada pada pekerjaan.

5. Komunikasi.

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Studi sebelumnya meninjau *and* membandingkan survei. Tujuannya adalah untuk meninjau hasil penelitian dan untuk menghindari kesamaan umum. Berikut ini adalah topik yang terkait dengan penelitian sebelumnya.

Tabel 2. 1 Penrlitian Terdahulu

N o	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Skala
1	(Kirana & Pradipta, 2021) (Doaj)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK.	Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh <i>positive and significant</i> secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAK.	Likert
2	(Purwoko & Saputra, 2019) (Google Scholar)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telefast Indonesia	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telefast Indonesia	Likert
3	(Hanaf et al., 2018) (Sinta)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Likert
4	(Riani et	Pengaruh Program	Motivasi Kerja	Likert

	al., 2017) (Sinta)	Pelatihandan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia.	berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia.	
5	(Arifudin, 2019) (Google Scholar)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Global.	Likert
6	(Fadli & Hasanudin, 2020) (Sinta)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat.	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat	Likert
7	(Sukidi & Wajdi, 2017) (Doaj)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening	Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.	Likert
8	(Sularmi, 2018) (Sinta)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta)	Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta).	Likert
9	(Tio & Rustam, 2021) (Google Scholar)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Istana Citra Indah.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Istana Citra Indah.	Likert

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Nurdin & Hartati, 2019: 125) Kerangka berpikir adalah logika penelitian yang mensintesis fakta, observasi, dan tinjauan pustaka. Kerangka

berpikir bertujuan untuk menggambarkan hubungan *variable*. Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) merupakan *variable independent* Kinerja Karyawan (Y) merupakan *variabel dependent*.

2.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan bagian terpenting, dan kompensasi karyawan berdampak pada peningkatan *employee performance*. Gaji yang sesuai dengan kinerja *employee* akan berdampak positif bagi perusahaan, dan jika gaji tidak sesuai berdampak negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Arifudin, 2019) dengan nomor e-ISSN: 2621-5306 yang berjudul pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM) menyatakan Kompensasi berpengaruh positif *and significant* terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivation kerja ialah upaya diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Motivasi intrinsik sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Biarkan karyawan bekerja lebih baik dan lebih efektif untuk mencapai tujuan.

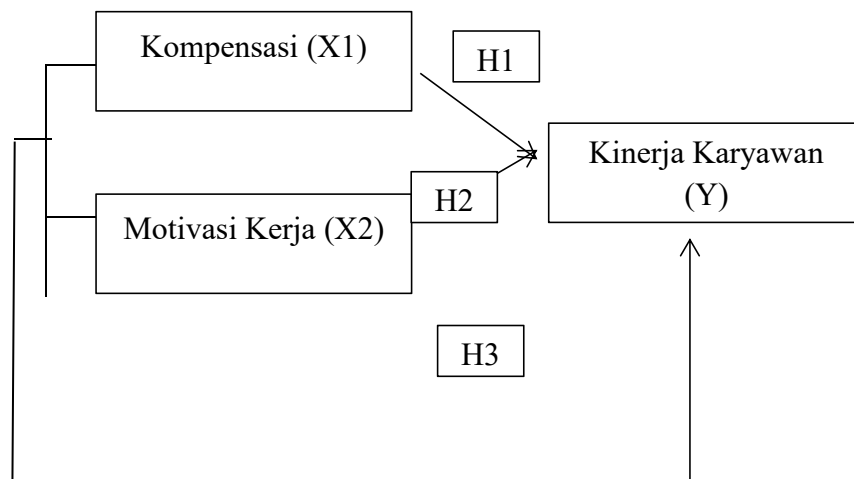
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fadli & Hasanudin, 2020) dengan nomor e-ISSN: 2598-9502 judul pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh *positive* dan *significant* terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Karyawan yang puas dengan perusahaan yang memberikan kompensasi karyawan meningkatkan motivasi karyawan terhadap perusahaan sehingga meningkatkan berpengaruh positif pada perusahaan. Hal ini akan berdampak pada tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Purwoko & Saputra, 2019) dengan nomor ISSN: 2407-6325 dengan judul pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telefast *Indonesian* yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif *and significant* simultan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis Penelitian

H1: Kompensasi diduga berpengaruh *positive dan significant* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.

H2: Motivasi Kerja diduga berpengaruh *positive dan significant* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.

H3: Kompensasi dan Motivasi Kerja diduga berpengaruh *positive dan significant* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas di Kota Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis yang peneliti gunakan yakni metode *kuantitatif*, dimana jenisnya terstruktur dari awal sampai pembuatan desain penelitiannya, dimana desain penelitian yang dipakai yakni kausalitas yaitu pengujian untuk menentukan sebab akibat antara perubahan independent yang menyebabkan dependent. (Mustafa et al., 2020: 13). Data dikumpulkan dari peneliti melalui survei yang disampaikan melalui Google Forms. Karena mendukung penyajian data dalam bentuk tabel, grafik bahkan gambar, keakuratan data tersebut kemudian dianalisis dengan berbagai analisis linier.

3.2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat iteratif, yakni. Tinjauan retrospektif dari *study* sebelumnya tentang variabel dan indikator, literatur penelitian dan metode analisis yang digunakan.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

PT. Rodamas Makmur Motor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail yang beralamat di Jl. Yos Sudarso Sei Baloi di Kota Batam.

3.3.2. Periode Penelitian

Penelitian diberlakukan antara bulan *September* 2021 hingga *January* 2022

lihat tabel di bawah ini :

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

Keterangan	Bulan					
	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari
Pengajuan Judul						
Bab 1						
Bab 2						
Bab 3						
<i>Quesionere</i>						
Analisis Data						
Bab 4						
Bab 5						
Daftar Pustaka						
Daftar Isi						
Abstract						
Penyerahan Hasil						
Sidang Skripsi						
Pengumpulan Skripsi						

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Sebuah populasi adalah kombinasi dari individu yang berbeda dengan karakteristik yang telah ditetapkan. Jika seorang peneliti ingin sampai pada suatu

kesimpulan yang akurat dan dapat dipercaya untuk tujuan penelitiannya. (Yusuf, 2017: 145). Populasinya sebanyak Karyawan PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam sebanyak 150 penduduk.

3.4.2. Teknik Penentuan Sampel

Sampel adalah sebagian himpunan yang dipilih dan mewakili himpunan. (Yusuf, 2017: 150). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *non probability sampling*, yakni peneliti secara acak memilih anggota untuk penelitian. dengan jumlah sampel 150 orang.

3.4.3. Teknik Sampling

Penelitian menggunakan *sampling* jenuh, yakni seluruh populasi dalam penelitian sebanyak 150 orang dijadikan sampel penelitian secara keseluruhan.

3.5. Sumber Data

Sumberdata yang peneliti gunakan pada penelitian ialah :

1. Data Primer

Merupakan Data didapatkan secara langsung. Data primer dalam *study* ini dipertemukan hasil survei distribusi yang dilakukan melalui *Google form* terhadap responden yakni karyawan PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.

2. Data Sekunder

Merupakan Data diperoleh dari beberapa sumber yang sudah ada sebelumnya.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Sistem pengumpulan informasi: kartu identitas (pewawancara, latar belakang), surat menyurat (buku, majalah) dan lokasi (penampil gambar).

1. *Person*

Mengumpulkan data melalui formulir Google yang dikirimkan kepada responden dan digunakan sebagai utama untuk tanggapan. Ekspresi mendapat sejumlah poin tertentu. Peneliti menggunakan skala Likert untuk mengukur perilaku atau pendapat seseorang.

2. *Paper*

Peneliti menggunakan *referency of book* dan juga mencari bantuan dari jurnal, studi literatur lain.

3. *Place*

Yang dilakukan peneliti dengan mendapatkan datanya mengamati daerah penelitian.

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definition Operational maknanya suatu variabel menspesifikasikan kegiatan untuk mengukur variabel tersebut (Mustafa et al., 2020: 33).

Operasional penelitian ini dipaparkan pada *table* berikut :

Tabel 3. 2 Operasional Variable Penelitian

<i>Variable</i>	<i>Defenition</i>	<i>Indikacor</i>	<i>Scale</i>
Kompensasi	<i>Compensassion</i> ialah	1. Gaji	Likert

(X ₁)	bentuk rasa balasjasa baik berupa finansial maupun non finansial kepada karyawan karena telah memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan	Upah Insentif Imbalan Bentuk Subsid (Toni & Siagian, 2021: 756)	
Motivasi Kerja (X ₂)	<i>Motivation</i> ialah keinginan yang datang berasal seorang pemrakarsa tujuan untuk mendorong keinginan melakukan sesuatu di tempat kerja untuk mencapai tujuan tertentu.	<i>Physiological Needs</i> <i>Safety Needs</i> <i>Social Needs</i> <i>Appreciation Needs</i> <i>Self-Actuality Needs</i> (Latief et al., 2018: 40)	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggungjawab ditetapkan perusahaan terhadap karyawan.	Kualitas Pekerjaan Ketepatan Waktu Inisiatif Kemampuan Komunikasi (Syafitri & Wasiman, 2020: 109-110)	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2021

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Jenis analisis ini digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden dalam hubungannya dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis (Handayani, 2020: 86). Metode analisis ini menguraikan informasi mengenai variabel independent yaitu variabel Kompensasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Tabel rasio yang diperoleh dengan rumus berikut dapat digunakan untuk menentukan kriteria analisis deskriptif :

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

Rumus 3. 1 Range Scale

Sumber: Peneliti, 2020

$$RS = \frac{150(5-1)}{5} = 120$$

Keterangan:

RS : *Range Scale*

N : Total Responden

M : Total Opsi Jawaban

Tanggapan responden disesuaikan dengan kategori skala dan kategori mana :

Tabel 3. 3 Katagori Rentang Skor

<i>Range Category of Score</i>	<i>Criteria</i>
150-270	Sangat Tidak Baik
271-391	Tidak Baik
392-512	Netral
513-633	Baik
634-754	Sangat Baik

3.8.2. Uji Kaulitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas

Mengevaluasi keakuratan artikel penjelas ketika Anda mengukur variabel yang diuji. Sebuah catatan penjelasan dikatakan berharga ketika itu faktual. Uji validasi memungkinkan pengguna untuk menggunakan korelasi waktu produk,

yaitu, untuk mengkorelasikan pendapat setiap item dengan skor keseluruhan. *Coeffisient correlation product momment* disesuaikan rumus berikut (Sugiyono, 2017: 341):

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Rumus 3. 2 Correlation ProductMoment

Sumber: (Sugiyono, 2017: 341)

r_{xy} = *Coefficient Correlation ProductMoment*.

$\sum X$ = Penjumlahan *Variable X*.

$\sum Y$ = Penjumlahan *Variable Y*

N = Banyaknya Data.

$\sum XY$ = Penjumlahan Perkalian *Variable X* dan *Y*.

Pada uji *correlation* digunakan *value* signifikansi 0,05. Besar sampelnya adalah 150 orang. Maka r_t tabelnya adalah $df = (N-2)$ jadi $df = (150-2) = 148$. Jadi tabelnya adalah 0,1603. Jika hasilnya $r_{hitung} > r_{tabel}$. Ini berarti bahwa informasi tersebut diyakini dapat diandalkan. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka hasilnya menunjukkan data yang tidak valid.

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Uji *reliable* yakni *consistency* satu set pengukuran atau satu set alat ukur.

Dikatakan reliabel jika *Conbrach Alpha* $> 0,6$ (Doli, 2019:109).

$$r_{11} = \left(\frac{n}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Rumus 3. 3 Cronbach's Alpha

Sumber: (Doli, 2019: 109)

Keterangan:

R11 : *Reliable Pernyataan*

N : *Total Item Statement*

$\sum \sigma b^2$: *Total Varians Score*

$\sigma^{2/t}$: *Varians Total*

Tabel 3. 4 Kriteria Koefisiensi Reliable

<i>Interval</i>	<i>Criteria</i>
<0,200	SangatRendah
0,2-0,399	Rendah
0,4-0,5999	Cukup
0,6-0,7999	Tinggi
0,8-1,00	SangatTinggi

Sumber: (Doli, 2019; 109)

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas

Menentukan distribusi normal dari besaran-besaran lainnya. Model regresi dikatakan baik jika residualnya berdistribusi normal. Dapat digunakan dengan uji standar, uji histogram, *P-chart normal*, *Chi Square*, *Skewness and Kolmogorov Smirnov*. Sebelumnya dilakukan analisis terlebih dahulu diverifikasi. Distribusi data yang normal dianggap baik saja. $sig > \alpha = 0,05$ berarti data terdistribusinormal dan $sig < \alpha = 0,05$ berarti data tidak berdistribusi *nourmal*. (Doli, 2019: 114-115).

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dengan model regresi linier berganda. Korelasi tinggi berarti korelasi antara variabel independen dan dependen terputus. Pengecekan multiple connection dapat ditelusuri nilai VIF, ketetapan nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada *multicolinearity* dan nilai $VIF > 10$ berarti *multicolinearity*. (Doli, 2019: 120).

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Mengevaluasi apakah varians dari populasi adalah sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik jika nilai probabilitas kuadrat Obs $R > 0,05$, artinya tidak ada standar deviasi variabel atau sebaliknya (Saptutyningasih & Setyaningrum, 2019: 194).

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Apakah dua atau lebih variabel independen mempengaruhi *variable dependent*. (Saptutyningasih & Setyaningrun, 2019: 190) ialah :

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

Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Saptutyningasih & Setyaningrun, 2019: 190)

Dimana:

$Y = Variable$ Terikat (Kinerja Karyawan).

$A = Value of Constant$.

B = Value of coefecient regression.

x_1 = Variable Independent 1 (Kompensasi)

x_2 = Variable Independent 2 (Motivasi Kerja)

x_n = Variable ke-n.

3.8.4.2. Analisis Determinasi (R^2)

Uji R^2 melihat seberapa baik menjelaskan variabel bebas. Jika R^2 lebih besar berarti proporsi temporal *variable dependent* yang dipengaruhi oleh *variable independent* lebih besar, dan sebaliknya jikalau R^2 lebih kecil, persentase variabel dependen akan lebih kecil. (Riyanto & Hatmawan, 2020: 141).

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji T (Parsial)

Difungsikan menguji *variable* yang terpengaruh secara parsial yaitu *variable independent* dan *variable dependent*.

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 5 Thitung

Sumber: (Ismail, 2018: 278)

Keterangan:

T = Nilai t_{hitung} .

r = Coefecient correlation.

r^2 = Coefecient determinant.

n = Total sample.

Nilai *significant* adalah 5%. *Criteria* pengujian :

1. Ditetapkan formulasi H_0 dan H_a

Hipotesa ke-1

H_0 : Kompensasi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

H_a : Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hipotesa ke-2

H_0 : Motivasi Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

H_a : Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2. Kategori Penilaian:

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$.

- b. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$.

3.9.2. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh *variable independent*, *variable dependent* secara bersamaan. Hasilnya dipublikasikan SPSS sebagai hasil uji F dapat ditelaah pada tabel ANOVA. Tes konkurensi dapat dihitung menggunakan rumus di bawah ini :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2) / (n-k -1)}$$

Rumus 3. 6 Fhitung

Sumber: (Ismail, 2018: 278)

Dimana:

K = Total *variable independent*.

n = banyaknya data.

F_h = Coefecient F .

1 = constant.

Criteria pengujiannya ialah :

Ditetapkan perumus H_0 and H_a Hipotesis 3:

H_0 : Kompensasi dan Motivasi Kerja tidak mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Kompensasi dan Motivasi Kerja mempengaruhi secara simultan Kinerja Karyawan

Kesimpulannya Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataau Haditerima jikanilai *significant* $< 0,05$, atausebaliknya.

