

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
CENDANA HAN WIJAYA**

SKRIPSI



**Oleh:
Rina
180910188**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
CENDANA HAN WIJAYA**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Rina
180910188**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Rina

NPM : 180910188

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cendan Han Wijaya

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

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

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

Batam, 05 Juni 2022



Rina
180910188

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
CENDANA HAN WIJAYA**

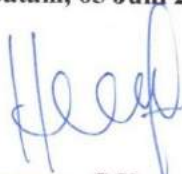
SKRIPSI

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

**Oleh:
Rina
180910188**

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

Batam, 05 Juni 2022



**Heryenzus, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Setiap perusahaan yang berdiri tidak dapat memungkiri persaingan yang semakin ketat apalagi di era yang semakin maju ini. Berkembang tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dalam mengupayakan kinerja yang baik dari karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan kompensasi yang diterima karyawan. Jika perusahaan mampu memperhatikan dan memberikan motivasi yang tepat serta kompensasi memadai yang sesuai dengan tanggung jawab kerja karyawan, maka kinerja yang diberikan karyawan pun akan semakin baik sehingga akan semakin mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Begitu pula sebaliknya, karyawan yang kurang mendapatkan motivasi serta kompensasi yang sesuai dari perusahaan cenderung memiliki kinerja yang kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh dari motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan melakukan penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik teknik pengambilan sampel jenuh, dimana jumlah keseluruhan populasi sebanyak 142 orang menjadi sampel yang diteliti. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung lebih besar dari F tabel ($55,700 > 3,06$) dan nilai signya tidak lebih dari probabilitas ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Motivasi; Kompensasi Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Every company that is established cannot deny that the competition is getting tougher, especially in this increasingly advanced era. The development of a company is strongly influenced by the quality of its human resources. Therefore, it is important for companies to strive for good performance from employees. One of the factors that affect employee performance is the motivation and compensation received by employees. If the company is able to pay attention and provide the right motivation and adequate compensation in accordance with the employee's work responsibilities, then the performance given by the employee will be even better so that it will be easier for the company to achieve its goals. Vice versa, employees who lack motivation and appropriate compensation from the company tend to have poor performance. This study aims to analyze the effect of motivation and compensation on employee performance at PT Cendana Han Wijaya. The research method used in this study is a quantitative method, by distributing questionnaires as a data collection tool. In this study using saturated sampling techniques, where the total population of 142 people became the sample studied. The results of the study indicate that motivation and work compensation simultaneously have a significant effect on employee performance with F arithmetic greater than F table ($55.700 > 3.06$) and the sign value is not more than probability ($0.000 < 0.05$).

Keywords: *Motivation; Compensation; Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kehadiray 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 Univesitas Putera Batam.

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

1. Rektor Universitas Putera Batam, Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.;
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam, Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom.;
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam, Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.;
4. Bapak Heryenzus S.Kom., M.Si., selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Unviersitas Putera Batam;
6. Pihak manajemen dan karyawan PT Cendana Han Wijaya;
7. Kedua orangtua dan keluarga peneliti;
8. Teman-teman yang memberikan dukungan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik;
9. Serta semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

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

Batam, 05 Juni 2022



Rina



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Teori Dasar	9
2.1.1 Motivasi.....	9
2.1.1.1 Definisi Motivasi	9
2.1.1.2 Jenis Motivasi.....	10
2.1.1.3 Faktor Motivasi	10
2.1.1.4 Indikator Motivasi	11
2.1.2 Kompensasi	12
2.1.1.1 Definisi Kompensasi	12
2.1.1.2 Tujuan Kompensasi	13

2.1.1.3	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.1.1.4	Indikator Kompensasi.....	14
2.1.3	Kinerja Karyawan.....	14
2.1.3.1	Definisi Kinerja Karyawan.....	15
2.1.3.2	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	15
2.1.3.3	Faktor – Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3.4	Indikator – Indikator Kinerja Karyawan	16
2.2	Penelitian Terdahulu.....	17
2.3	Kerangka Pemikiran	19
2.3.1	Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.3.2	Variabel Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.3.3	Variabel Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.3.4	Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN		22
3.1	Jenis Penelitian	22
3.2	Sifat Penelitian	22
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	22
3.3.1	Lokasi Penelitian	22
3.3.2	Periode Penelitian.....	22
3.4	Populasi dan Sampel	23
3.4.1	Populasi	23
3.4.2	Sampel.....	23
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i>	23
3.5	Sumber Data	23
3.6	Metode Pengumpulan Data	24
3.7	Definisi Operasional Variabel	24
3.7.1	Variabel Independen (Bebas)	24
3.7.2	Variabel Dependen (Terikat).....	25
3.8	Metode Analisis Data	26
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	26
3.8.2	Uji Kualitas Data	26
3.8.2.1	Uji Validitas Data.....	26

3.8.2.2	Uji Realibilitas Data	27
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	27
3.8.3.1	Uji Normalitas	27
3.8.3.2	Uji Multikolinieritas	28
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	28
3.8.4	Uji Pengaruh.....	30
3.8.4.1	Uji Regresi Linier Berganda.....	30
3.8.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	30
3.9	Uji Hipotesis.....	31
3.9.1	Uji T	31
3.9.2	Uji F.....	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1	Hasil Penelitian.....	33
4.1.1	Profil Responden	33
4.1.3.1	Profil Responden Berlandaskan Gender.....	33
4.1.3.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	34
4.1.3.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	35
4.1.3.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	36
4.1.2.1	Deskriptif Variabel Motivasi (X1)	37
4.1.2.2	Deskriptif Variabel Kompensasi Kerja (X2).....	38
4.1.2.3	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	40
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data.....	41
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas	41
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	42
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	43
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	43
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas	46
4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	46
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh	48
4.1.5.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.1.5.2	Hasil analisis koefisien determinasi (R^2).....	49

4.1.6	Hasil Uji Hipotesis	50
4.1.6.1	Hasil Uji T	50
4.1.6.2	Hasil Uji F	51
4.2	Pembahasan	51
4.2.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	51
4.2.2	Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.2.3	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 53	
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	54
5.1	Simpulan.....	54
5.2	Saran.....	54
	DAFTAR PUSTAKA	55
	Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	59
	Lampiran 2 Tabulasi Data	63
	Lampiran 3 Hasil Uji SPSS 25	76
	Lampiran 4 Tabel R.....	87
	Lampiran 5 Tabel T	92
	Lampiran 6 Tabel F	98
	Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup	105
	Lampiran 8 Surat Permohonan Izin Penelitian Universitas Putera Batam	106
	Lampiran 9 Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian	107
	Lampiran 10 Hasil Turnitin Skripsi.....	108

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Cendana Han Wijaya	3
Tabel 1.2 Data Pemberian Kompensasi per Departemen pada PT Cendana Han Wijaya	4
Tabel 1.3 Hasil Produksi Pt Cendana Han Wijaya Periode Januari – Agustus 2021	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	22
Tabel 3.2 Tabel Lanjutan.....	23
Tabel 3.3 Skala Likert	24
Tabel 3.4 Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.5 Tabel Lanjutan.....	26
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	35
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
Tabel 4.5 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Motivasi (X1)	37
Tabel 4.6 Tabel Lanjutan.....	38
Tabel 4.7 Penyebaran Tanggapan Kuesioner Variabel Kompensasi Kerja.....	38
Tabel 4.8 Tabel Lanjutan.....	39
Tabel 4.9 Penyebaran Tanggapan Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 4.10 Tabel Lanjutan.....	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas	41
Tabel 4.12 Tabel Lanjutan.....	42
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	45
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.17 Hasil Uji Glejser.....	47
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	48
Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	49
Tabel 4.20 Hasil Uji T	50
Tabel 4.21 Hasil Uji F	51

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	26
Rumus 3.2 Persamaan Uji Glejser.....	29
Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda	30

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar 4.1 Histogram Regression Residual.....	44
Gambar 4.2 P Plot Regression.....	44
Gambar 4.3 Hasil Uji Scatterplot	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan pergerakan waktu, kompetensi antar perusahaan pun semakin berkembang dan menegang. Setiap perusahaan yang bergerak tidak dapat menghindari persaingan ini. Sehingga untuk menghadapi ini, perusahaan berupaya dalam memenuhi apa yang menjadi kebutuhan perusahaan seperti pencapaian target melalui berbagai cara, salah satunya yaitu melalui penguatan sumber daya yang ada.

Kualitas dari *human resources* yang perusahaan miliki menjadi faktor paling penting yang berpengaruh bagi suatu perusahaan untuk berkembang atau tidak. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia dengan kualitas yang kurang memadai dan berkompoten, bisnis perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meski memiliki sokongan sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini membuat perusahaan harus menyiapkan karyawan yang kompeten dan memperhatikan kebutuhan mereka agar karyawan mampu bekerja secara produktif.

Dalam mengusahakan kinerja yang lebih baik salah satunya yaitu dengan memberikan motivasi dan kompensasi bagi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi adalah salah satu indikator yang memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dikarenakan adanya rasa butuh pada diri sendiri dan juga dorongan akan kemauan pribadi yang mengarah pada tujuan untuk mendapatkan rasa puas (Harahap & Tirtayasa, 2020: 123). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengenal serta memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawannya agar proses dalam memotivasi menjadi lebih mudah. Karyawan yang

termotivasi akan bersemangat dalam berusaha sepenuhnya demi menggapai keinginannya, sebaliknya motivasi yang kurang atau tidak tepat pada poin keinginan maupun kebutuhan karyawan tidak akan memberikan dorongan yang kuat sehingga kinerja yang diberikan karyawan pun tidak akan memadai.

Kompensasi merupakan bentuk balasan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Memberikan kompensasi yang sepadan merupakan satu dari lainnya cara dalam mengupayakan kesejahteraan karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang semakin baik. Terdapat 2 bentuk kompensasi yang diberikan, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial, contohnya bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lainnya, sedangkan kompensasi non finansial berupa bentuk fasilitas kerja. Semakin memadai kompensasi diberikan pada karyawan, maka akan semakin semangat pula karyawan dalam memberikan kontribusi bagi perusahaannya.

PT Cendana Han Wijaya merupakan perusahaan manufaktur yang ada sejak tahun 1987 pada bidang toko roti dan kopi yang dikenal dengan nama Morning Bakery. Puluhan tahun lamanya Morning Bakery memperlihatkan integritas untuk bersaing pada pangsa pasar dengan bidang yang sama. Keberadaan Morning Bakery pun menjadi eksistensi yang cukup mencolok, dalam arti banyak diminati oleh masyarakat luas dari berbagai kalangan. Sampai kini, Morning Bakery telah berhasil memperluas cakupannya tidak hanya di Batam, namun juga di Tanjung Balai Karimun dan juga Tanjung Pinang.

Meluasnya cakupan wilayah, tak bisa dipungkiri bahwa perusahaan akan menghadapi permasalahan yang semakin kompleks yaitu menurunnya kinerja

karyawan yang di latarbelakangi oleh salah satunya adalah kurangnya perhatian perusahaan akan motivasi bagi karyawannya, seperti kurang memperhatikan kebutuhan serta keluhan karyawan. Dampak dari kurangnya motivasi ini dapat dilihat pada tingkat absensi (ketidakhadiran) karyawan PT Cendana Han Wijaya sebagaimana ditunjukkan pada tabel ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari – Agustus 2021 berikut :

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Cendana Han Wijaya

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Keterangan			Total Karyawan Absen
		Sakit	Izin	Alpa	
Januari	140	11	15	19	45
Februari	138	15	14	17	46
Maret	137	16	18	15	49
April	141	12	23	18	53
Mei	140	19	18	21	58
Juni	135	24	19	22	65
Juli	139	16	20	18	54
Agustus	142	20	22	19	51

Sumber: PT Cendana Han Wijaya, 2021

Tampak dari tabel 1.1 bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT Cendana Han Wijaya terbilang cukup tinggi, dimana pada periode Januari – Agustus 2021 tingkat ketidakhadiran karyawan dengan alasan sakit paling tinggi mencapai angka 24 pada bulan Juni, izin 23 pada bulan April dan alasan alpa angka tertingginya adalah 22 pada bulan Juni, sedangkan untuk angka total ketidakhadiran secara keseluruhannya mencapai 65 orang pada bulan Juni.

Selain motivasi, tidak sepadannya antara kompensasi dengan kerjaan yang diberikan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya beberapa karyawan yang melakukan perhitungan akan kompensasi yang seharusnya diberikan atas kinerja yang telah diberikan membuat karyawan semakin merasakan ketidaksepadanan dalam hal kompensasi yang diberikan sehingga lebih memilih untuk berhenti dan mencari pekerjaan yang mereka rasa mampu memberikan kompensasi yang lebih baik lagi dari PT Cendana Han Wijaya. Hal ini tentu saja berdampak pada kemampuan perusahaan dalam menghasilkan *output* yang optimal untuk mencapai target penjualan perusahaan.

Berikut ini ditampilkan tabel yang menunjukkan bentuk kompensasi yang karyawan terima baik secara finansial berupa uang lembur, ataupun non finansial seperti transportasi dan juga upah makan

Tabel 1.2 Data Pemberian Kompensasi per Departemen pada PT Cendana Han Wijaya

No.	Departemen	Tunjangan		
		Upah Lembur	Transportasi	Upah Makan
1.	Administrasi	-	✓	-
2.	<i>Accounting</i>	-	✓	-
3.	<i>Cashier</i>	-	✓	-
4.	HRD	-	-	-
5.	<i>Purhasing & Store</i>	-	-	-
6.	<i>Production</i>	✓	-	✓
7.	<i>Supervisor</i>	✓	-	-
8.	Supir	✓	-	-

Sumber: PT Cendana Han Wijaya, 2021

Seperti apa yang dilampirkan pada tabel 1.2, bisa dilihat bahwa untuk departemn Admin, *Accounting*, serta *Cashier* tidak memperoleh upah lembur dan

makan, sedangkan untuk departemen HRD, *purchasing & store* tidak diberikan upah lembur, transportasi dan juga makan, begitupun dengan *supervisor* dan supir yang memperoleh upah lembur tapi tidak untuk transportasi dan upah makan. Lain halnya dengan *production* yang mendapatkan upah lembur dan makan namun tidak ada transportasi.

Kurangnya motivasi serta tidak sepadannya kompensasi yang diberikan menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang rendah dimana mereka akan menggunakan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan, dan bahkan tidak menyelesaikan pekerjaan sebagaimana mestinya. Hal ini tampak jelas berpengaruh pada jumlah *output* perusahaan yang kurang optimal. Berikut ini merupakan tabel hasil produksi PT Cendana Han Wijaya untuk periode Januari – Agustus 2021.

Tabel 1.3 Hasil Produksi Pt Cendana Han Wijaya Periode Januari – Agustus 2021

Bulan	Target Produksi	Realisasi
Januari	1300	1150
Februari	1300	1100
Maret	1300	1005
April	1300	1005
Mei	1000	850
Juni	1000	955
Juli	1300	845
Agustus	1300	950

Sumber: PT Cendana Han Wijaya, 2021

Dari tabel 1.3 di atas, dapat kita lihat bahwa selama bulan Januari – Agustus target produksi perusahaan belum tercapai realisasinya, bahkan realisasi dari jumlah produksi pun mengalami penurunan dimulai dari Januari – April, sedangkan pada bulan Mei dan Juni dikarenakan bulan Ramadhan dan juga Hari Raya Idul Fitri, sehingga perusahaan menurunkan target produksi yang tetap saja jumlah

produksi aktualnya tidak mencapai target tersebut. Pada bulan Juli dan Agustus jumlah produksi realisasi berada jauh di bawah target dibandingkan dengan bulan – bulan sebelumnya.

Atas dasar penjelasan diatas, dengan itu peneliti hendak melakukan penelitian yang dirangkum dalam judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cendana Han Wijaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengarah pada penjelasan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dipersepsikan beberapa masalah penelitian, sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian perusahaan akan keluhan karyawan.
2. Tidak sepadannya antara kompensasi dengan beban kerja yang diberikan.
3. Tingginya tingkat absensi karyawan.
4. Menurunnya kinerja karyawan.
5. Menurunnya kemampuan perusahaan dalam memberikan *output* yang optimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar mempermudah penelitian, maka peneliti akan memberikan batasan masalah pada motivasi (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) pada PT Cendana Han Wijaya.

1.4 Rumusan Masalah

Uraian berikut merupakan rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya?

2. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya?
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Berasaskan pada rumusan permasalahan pada penelitian, maka dikonklusikan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian diharapkan bisa memberikan premis pendidikan pada bidang ilmu manajemen terkhusus yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memiliki manfaat secara praktikal, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Peneliti bisa memperluas sudut pandang dan juga pengetahuan terkhusus pada bidang *human resources*.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengusahakan kesejahteraan karyawan berkaitan dengan kompensasi dan juga motivasi.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber kepustakaan sehingga dapat dilakukan penelitian yang lebih lanjut dengan penilaian pertimbangan serta sudut pandang yang berbeda.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Definisi Motivasi

Menurut (Wahyuni, 2017: 3), motivasi adalah dorongan agar anggota organisasi hendak dan rela untuk memberikan tenaga, waktu serta keterampilannya dalam melakukan kewajiban serta tanggung jawab yang telah perusahaan berikan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal.

Hal ini seiras dengan pernyataan dari (Widhianingrum, 2017) bahwa motivasi merupakan suatu daya penggerak yang dengannya akan mengarah perilaku dan tingkah seseorang. Dengan adanya penggerak ini, seseorang akan menunjukkan perilaku yang produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Seberapa produktifnya perilaku yang ditunjukkan ditentukan oleh seberapa besarnya motivasi.

Motivasi merupakan suatu *progress* yang bisa menggelorakan, menuntun, serta mempengaruhi keteguhan dalam perilaku untuk mencapai suatu tindakan, dengannya seseorang dapat bertindak tanpa adanya tekanan apapun (Mariani & Sariyathi, 2017: 3542).

(Arifin et al., 2018: 481) mengatakan bahwa motivasi adalah situasi yang mana kerja keras dan usaha seseorang ditujukan pada perangkuan tujuan tertentu.

Dengan tingginya motivasi yang dimiliki, maka lingkungan kerja yang kontributif akan tercipta sehingga karyawan mampu bekerja secara profesional untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dipertanggungjawabkan perusahaan pada karyawan.

Seperti yang telah diungkapkan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu pendorong dan juga penggerak bagi karyawannya dalam melakukan pekerjaan sebagaimana yang telah perusahaan berikan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

2.1.1.2 Jenis Motivasi

Berdasarkan pemaparan (Wahyuni, 2017: 4), terdapat 2 macam motivasi, yaitu:

1. Motivasi positif

Dikatakan positif, sebab karyawan mendapatkan hadiah sebagai bentuk imbalan atas kinerja karyawan yang melebihi batas standar. Dorongan yang diberikan bisa merupakan material, seperti uang, bonus, komisi dan dapat pula non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, seperti pemberian gelar atau promosi jabatan, pujian dan juga jaminan sosial.

2. Motivasi negatif

Disini karyawan didorong dengan ancaman akan dihukum. Motivasi jenis ini cukup efektif jika diukur dalam jangka waktu pendek, namun tidak untuk rentang waktu yang lama, dimana akan menyebabkan penurunan intensitas kerja pada karyawan.

2.1.1.3 Faktor Motivasi

Motivasi mendapat pengaruh dari beberapa faktor, sebagaimana diungkapkan oleh (Taufik Rahman, 2017: 350), yaitu:

1. Faktor intern, yang terdiri atas hasrat untuk hidup, bisa memiliki, keinginan untuk berkuasa serta mendapatkan penghargaan
2. Faktor ekstern, mencakup pada keadaan lingkungan kerja, pengawasan yang baik, adanya jaminan pekerjaan, kompensasi yang sesuai, status serta tanggung jawab.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang digunakan menurut (Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, 2019: 104-105), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Adalah kebutuhan pokok dan mendasar bagi manusia, yang terdiri atas papan, pangan, sandang, serta kesejahteraan individu.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Yaitu keperluan akan rasa aman baik secara psikis maupun fisik dalam lingkungan kerja, yang dapat dicontohkan seperti perlindungan dari kecelakaan kerja, adanya jaminan masa tua dikala mereka tidak bekerja lagi, serta jaminan sosial selama kerja seperti asuransi.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat hidup sendiri. Dalam perusahaan, hal ini diartikan sebagai hubungan yang baik antara sesama karyawan, antara karyawan dan atasan maupun bawahan yang saling membantu sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih senang sehingga lebih produktif.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Merupakan kebutuhan akan harga diri, ingin dihargai dan dihormati oleh orang lain, serta pengakuan atas kelebihan dan juga kemampuan yang dimiliki. Penghargaan yang diberikan bisa berupa kenaikan jabatan, ataupun piagam penghargaan, serta penghargaan lainnya yang memotivasi.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)

Merupakan kebutuhan akan proses pengembangan potensi atau bakat dan keahlian tersembunyi yang dimiliki karyawan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.1.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbal balik atas kinerja yang telah mereka berikan pada organisasi (Alwi, 2017: 74). Menurut (Taufik Rahman, 2017: 347) kompensasi dapat berupa uang maupun barang langsung dan tidak langsung. Kompensasi berupa uang yaitu gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal pada karyawan, sedangkan kompensasi berupa barang artinya gaji dibayar dengan barang (Roring, 2017: 147).

(Taufik Rahman, 2017: 350) juga mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan analisis pekerjaan, uraian dan spesifikasi pekerjaan, termasuk posisi dan juga mesti berlandaskan keadilan serta Undang – Undang Perburuhan. Jika karyawan merasa kompensasi tidak sesuai dengan produktivitas atau beban kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan memburuk, sehingga perusahaan perlu mengelola kompensasi dengan serius dan tepat (Heryenzus & Laia, 2018: 13).

Berdasarkan penjelasan pengertian kompensasi di atas, maka bisa disimpulkan oleh peneliti bahwa kompensasi adalah bentuk imbalan atas kinerja karyawan yang dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang.

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

(Prawira, 2020: 31) dalam penjelasannya memaparkan beberapa tujuan dari kompensasi, yaitu :

1. Memberikan apa yang menjadi hak serta rasa adil bagi karyawan.
2. Untuk merekrut karyawan yang berkompeten ke dalam perusahaan.
3. Untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan dan mempertahankan karyawan yang ada.
4. Sebagai salah satu cara dalam mengendalikan biaya perusahaan dikarenakan rendahnya karyawan yang keluar masuk.
5. Sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang karyawan berikan.
6. Untuk memenuhi peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah.
7. Untuk menghindari terjadinya konflik antar karyawan dan perusahaan.

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor yang berpengaruh pada kompensasi menurut (Dianita, 2018: 78):

1. *Life cost*, kenaikan biaya hidup harus selaras dengan kompensasi yang di terima oleh karyawan dari perusahaan.
2. *Productivity*, produktivitas karyawan yang meningkat akan mempengaruhi penghasilan dari perusahaan.

3. *Minimum wage*, pemberian kompensasi harus berbasiskan dengan skala minimum upah pada perusahaan.
4. *Ability to pay*, setiap perusahaan harus memberikan kompensasi yang disesuaikan dengan kemampuannya.
5. *Employee's motivation*, kompensasi diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

2.1.1.4 Indikator Kompensasi

Berikut ini merupakan beberapa indikator dari kompensasi menurut (Heryenzus & Laia, 2018: 14), yaitu :

1. Gaji
Merupakan imbal balik jasa berupa uang yang karyawan dapatkan atas posisi dan juga kinerja yang telah diberikan bagi perusahaan.
2. Upah
Dapat dimaksudkan sebagai imbalan langsung pada karyawan berdasarkan waktu kerja, dan juga output yang dihasilkan dari masing – masing karyawan.
3. Insentif
Adalah bentuk imbalan langsung yang diberikan dengan alasan karyawan memberikan hasil kinerja yang diharapkan perusahaan dan bahkan melebihi dari ekspektasi.
4. Tunjangan
Dapat diberikan dalam bentuk dana pensiun, BPJS dan juga asuransi yang bisa diberikan per tiap bulannya, ataupun sekaligus.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah *action* atau perilaku yang memberikan pengaruh pada tercapainya visi perusahaan (Hardimon et al., 2017: 6).

Kinerja sebagai bentuk cerminan dari sejauh mana suatu kegiatan dilakukan sebagai bentuk perwujudan tujuan, serta visi dan misi dalam suatu organisasi (Herman, 2017: 35).

(Burhan, 2019: 50) menguraikan bahwa kinerja karyawan merupakan “*is a comparison between work results that can be seen significantly with the work standards set by the organization*”.

Kinerja adalah hasil kinerja yang kuat kaitannya dengan tujuan perusahaan, serta mengenai bagaimana kinerja tersebut dicapai dan dilakukan. Kinerja karyawan dapat diklasifikasikan ke dalam tingkatan yang melampaui, sesuai atau bahkan di bawah target (Lawasi & Triatmanto, 2017: 49).

Berlandaskan pada uraian di atas, maka dapat diindikasikan bahwa kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja karyawan sesuai dengan pertanggungjawaban yang diberikan.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa manfaat atau tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut (Sahidah & Anwar, 2020: 110), yaitu:

1. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengoreksi kerja sebagai bentuk perbaikan kualitas diri melalui penilaian yang perusahaan berikan.
2. Perusahaan menyesuaikan gaji dengan perusahaan lainnya sehingga karyawan dapat terdorong untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Sebagai bentuk program *development and training* melalui evaluasi kinerja karyawan.
4. Menemukan kekurangan karyawan dalam proses penempatan, dimana kinerja yang kurang atau tidak baik berarti bahwa penempatan karyawan tidak sesuai sehingga perlu diperbaiki.
5. Mempermudah perusahaan untuk menemukan kelemahan desain pekerjaan karyawan terkhususnya untuk perancangan jabatan.
6. Umpan balik pada pelaksanaan *human resource management*, yaitu sebagai bentuk penilaian atau sumber informasi mengenai fungsi sumber daya manusia dalam perusahaan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Taufik Rahman, 2017: 357) merincikan beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Pengetahuan, mencakup jenjang pendidikan serta keahlian yang berkaitan dengan tanggung jawab kerja yang dimiliki.
2. Pengalaman, berkaitan dengan jumlah waktu atau lamanya bekerja yang mana apabila suatu substansi dikerjakan dalam waktu yang cukup lama, maka kemampuan dalam bekerja pun akan semakin baik.
3. Kepribadian, keadaan individual seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang ada, seperti bakat, kemampuan dalam bekerja sama, serta sikap.

2.1.3.4 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat dari beberapa indikator berikut menurut (Ermawati & Barlian, 2018: 94) :

1. Kualitas kerja

Berarti tingkatan dari baik buruknya setiap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, termasuk mutu dari hasil kerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas disini berarti seberapa banyaknya kerjaan yang dihasilkan oleh karyawan pada tempo waktu tertentu sebagaimana yang telah diberikan.

3. Ketepatan waktu

Indikator ini berkaitan dengan kedisiplinan karyawan, bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah diberikan dan hasilnya pun seperti yang diinginkan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Pengarang	Topik	Variabel	Hasil Kesimpulan
1.	(Murtiyoko, 2018) Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN: 2598-9545 (<i>Google Scholar</i>)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Lautan Otsuka Chemical)	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Putra et al., 2018) Jurnal Ilmu Manajemen ISSN: 2443-3578 (<i>Google Scholar</i>)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu	Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	(Manikottama et al., 2019) Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis ISSN: 2528-5149 (Sinta)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Satu Visi Edukasi	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Pangastuti et al., 2020) <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> ISSN: 2364-5369 (DOAJ)	<i>The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance</i>	<i>Work Motivation (X1)</i> <i>Compensation (X2)</i> <i>Employee Performance (Y)</i>	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Wahyuni, 2017) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen ISSN: 2461-0593 (<i>Google Scholar</i>)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya)	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Isnaini et al., 2020)	<i>The Effect Of Work Discipline And Work</i>	<i>Work Discipline (X1)</i>	Disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan

	Jurnal Wawasan Manajemen ISSN: 2527-6034 (DOAJ)	<i>Motivation Towards The Performances Of Lpp Rri Employees</i>	<i>Work Motivartion (X2)</i> Disiplin Kerja (X3) <i>Employees Performances (Y)</i>	pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.
7.	(Mulyadi & Wicaksono, 2019) Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia ISSN: 2581-2769	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fenixindo Global Mandiri (Veneta System)	Motivasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh (Murtiyoko, 2018: 115) pada memaparkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya dorongan, akan lebih sanggup bagi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan pertanggung jawabannya dari perusahaan.

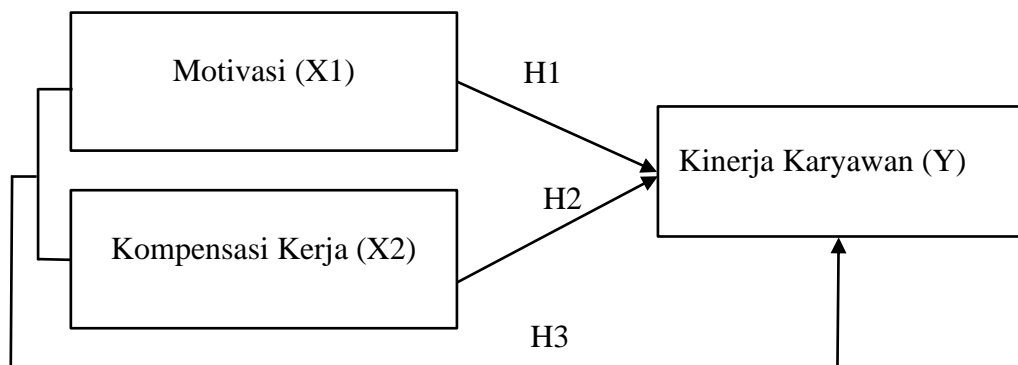
2.3.2 Variabel Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian oleh (Murtiyoko, 2018: 115), menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Kompensasi yang sepadan, maka kinerja karyawan pun akan membaik.

2.3.3 Variabel Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian (Murtiyoko, 2018: 115), menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dalam memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik, maka diperlukan motivasi yang tinggi serta kompensasi yang memadai dari perusahaan untuk karyawan.

Penelitian ini terdiri atas satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu motivasi dan kompensasi kerja. Berikut ini merupakan gambaran dari pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan secara skematis:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3.4 Hipotesis Penelitian

Berlandaskan kerangka pemikiran di atas, peneliti merangkum hipotesis seperti dibawah ini:

H₁ : Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

H₂ : Kompensasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

H₃ : Motivasi dan kompensasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan kegiatan untuk mengumpulkan serta mengolah data secara sistematis dan objektif untuk menguji suatu hipotesis, data yang dikumpulkan berbentuk angka dengan instrumen pengumpulan datanya berbentuk kuisioner (Duli, 2019: 3).

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kausalitas yang tujuannya untuk menunjukkan relasi sebab – akibat antar variabel bebas dan variabel terikatnya (Hardani et al., 2020: 258). Pada penelitian ini menggunakan variabel motivasi (X1), kompensasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dari objek dalam penelitian ini yaitu PT Cendana Han Wijaya di Kota Batam dengan alamatnya di Sarana Industrial Point blok B no 11.

3.3.2 Periode Penelitian

Tabel 3.1 Periode Penelitian

No.	Kegiatan	Sept		Okt				Nov				Des				Jan				Feb			
		2021		2021				2021				2021				2022				2022			
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Identifikasi Masalah																						

Tabel 3.2 Tabel Lanjutan

2	Landasan Teori																																										
3	Pengumpulan data																																										
4	Mengelola h Data																																										
5	Analisis serta Pembahasan																																										
6	Simpulan dan Saran																																										

Sumber: Peneliti (2021)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah beragam objek atau subjek dengan ciri spesifik sehingga dapat peneliti gunakan untuk membuat suatu konklusi (Sujarweni, 2018: 105).

Peneliti mengambil populasi sebanyak 142 orang.

3.4.2 Sampel

(Hardani et al., 2020: 362) menguraikan bahwa sampel adalah bagian dari populasi sebagai bentuk refleksinya dimana teknik pengambilan menggunakan teknik *sampling*. Peneliti menggunakan keseluruhan anggota populasi berjumlah 142 orang karyawan dari PT Cendana Han Wijaya sebagai objek kajian.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu pengambilan semua anggota populasi dijadikan sampel (Hardani et al., 2020: 369), dengan 142 orang karyawan PT Cendana Han Wijaya sebagai sampel.

3.5 Sumber Data

Peneliti menggunakan 2 sumber data, yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang dikoleksi secara langsung oleh peneliti sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari orang lain, atau pun perusahaan seperti laporan atau pustaka kantor (Hardani et al., 2020: 401). Peneliti menggunakan sumber data primer untuk diolah.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam bukunya, (Hardani et al., 2020: 121) mengungkapkan bahwa teknik pengambilan data diuraikan menjadi observasi, survei (tatap muka/telepon, wawancara, kuisioner) dan dokumentasi. Metode yang peneliti gunakan adalah metode survei melalui penyebaran angket melalui beberapa pertanyaan yang mesti responden jawab.

Respon dari responden akan dihitung dengan skala *likert*, yang terdiri atas serangkaian pernyataan mengenai tanggapan responden atas objek yang diteliti (Hardani et al., 2020: 390). Dalam angket yang dibagikan, peneliti mengurai setiap pernyataannya dengan skala penilaian dari 1-5, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

Sumber: (Hardani et al., 2020: 391)

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Independen (Bebas)

Merupakan variabel yang akan memberikan pengaruh pada variabel lain dalam suatu penelitian (Hardani et al., 2020). Untuk penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah motivasi (X1) dan kompensasi kerja (X2) yang dengannya dapat memberikan pengaruh pada variabel terikat.

3.7.2 Variabel Dependen (Terikat)

(Hardani et al., 2020: 399) mengungkapkan bahwa variabel dependen atau terikat adalah variabel yang mendapat pengaruh dari variabel lain dalam suatu penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini, adalah kinerja karyawan (Y) yang mendapat pengaruh dari variabel terikatnya.

Tabel 3.4 Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X1)	Suatu promotor bagi karyawan dalam melakukan kewajibannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis (<i>physiological-need</i>) 2. Kebutuhan Rasa Aman (<i>safety needs</i>) 3. Kebutuhan sosial (<i>social needs</i>) 4. Kebutuhan Penghargaan (<i>esteem-need</i>) 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>self-actualization need</i>) 	<i>Likert</i>
Kompensasi (X2)	Suatu ganjaran atas hasil kerja karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 	<i>Likert</i>

Tabel 3.5 Tabel Lanjutan

Kinerja Karyawan (Y)	Wujud hasil kerja karyawan sebagaimana yang telah diberikan padanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	<i>Likert</i>
----------------------	--	---	---------------

Sumber: Peneliti, 2021

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017: 232) analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menguji data melalui pendeskripsian dan gambaran data yang telah terkumpul apa adanya. Data yang ditampilkan dapat berupa grafik, tabel, diagram lingkaran, piktogram, mean, modus, median standar deviasa serta standar deviasi (Sanusi, 2017: 116).

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Data yang diteliti haruslah merupakan data yang valid, sehingga diperlukan uji validitas untuk mencari tahu apakah instrumen penelitian (kuesioner) yang dipakai valid atau tidak, yang dihitung dengan nilai r. Dalam pengujian ini, rumus yang digunakan merupakan korelasi *Pearson Product Moment* yang diformulakan seperti dibawah ini:

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

Rumus 3.1 Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: (Sanusi, 2017)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor butir
- Y = Skor total butir
- N = Banyaknya sampel (responden)

Suatu data dikatakan valid atau tidak, jika (Sanusi, 2017: 77) :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan atau pernyataan *invalid*.

3.8.2.2 Uji Realibilitas Data

Realibilitas atau keandalan adalah ukuran yang memperlihatkan kestabilan dari responden dalam merespon pertanyaan yang ditujukan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan data pada waktu yang berlainan. Untuk penelitian ini, uji *reliability* menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriterianya adalah (Sujarweni & Utami, 2019: 68):

- a. Apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan/pernyataan reliabel.
- b. Apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $< 0,70$ maka pertanyaan/pernyataan tidak reliabel.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Sujarweni & Utami, 2019: 79) uji normalitas merupakan salah satu dari pemenuhan persyaratan dalam analisis data, dimana sebelum dilakukan uji signifikan maupun uji hubungan, perlu diuji kenormalan data dahulu.

Pengukuran uji normalitas melalui beberapa cara dibawah ini:

1. *Kolmogorof-smirnov* (Sujarweni & Utami, 2019: 84)

Jika $Sig > 0,05$ maka data tersebar normal.

Jika $Sig < 0,05$ maka data tidak tersebar normal.

2. *PP-plot*

Jika pada *pp-plot* titik-titik mengikuti dan mendekati diagonal maka data tersebar normal (Sujarweni & Utami, 2019: 86).

3. Histogram

Data dikatakan tersebar secara normal jika grafik membentuk pola lonceng (Sujarweni & Utami, 2019: 88).

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan guna mengetahui apakah terdapat variabel bebas yang memiliki kesamaan, dimana kemiripan tersebut akan menyebabkan interelasi yang kuat. Uji multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam uji multikolinieritas ini menggunakan kriteria sebagai berikut (Sujarweni & Utami, 2019: 164-165):

1. Apabila *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Apabila *Variance Inflation Factor (VIF)* > 10 , terjadi multikolinieritas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

(Sujarweni & Utami, 2019) mengungkapkan bahwa tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji ada tidaknya variasi varian residual suatu

periode pengamatan ke periode yang lainnya. Ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model bisa dilakukan melalui cara:

1. Gambar *scatterplot*

Kriteria tidak terjadinya heteroskedastisitas, yaitu jika titik-titik data tersebar di atas dan bawah atau sekitar 0, titik data tidak terkumpul hanya di atas atau bawah saja, titik-titik data yang tersebar tidak terbentuk gelombang melebar dan menyempit kemudian melebar kembali, serta titik yang tersebar tidak berpola. Apabila hal di atas terjadi maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji *glejser*

Tujuannya adalah untuk meregresi nilai sepenuhnya residual pada variabel bebas dengan persamaan:

$ U_t = \alpha + \beta X_t + v_i$	Rumus 3.2 Persamaan Uji <i>Glejser</i>
Sumber: (Sujarweni & Utami, 2019: 167)	

Keterangan:

$|U_t|$ = Nilai sepenuhnya (absolut) residual

α = Konstanta

β = Koefisien variabel bebas

X_t = Variabel bebas

V_i = Nilai kesalahan

Pengamatan uji heteroskedastisitas untuk uji *glejser* dapat diambil kesimpulan seperti berikut (Sujarweni & Utami, 2019: 170):

- a. Nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu kenaikan jumlah variabel independen yang semulanya satu menjadi dua atau lebih, contohnya riset mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai, yang dinyatakan dengan persamaan di bawah ini (Sanusi, 2017: 134-135):

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

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Sanusi, 2017: 135)

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Perilaku pemimpin

α = Konstanta

β₁, β₂ = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk menjabarkan proporsi variasi pada variabel terikat yang mendapatkan penjelasan oleh variabel bebas (X₁, X₂, ...) secara bersamaan. Disamping itu, r merupakan koefisien korelasi yang memberikan penjelasan mengenai kerapatan relasi linear antara dua variabel, nilainya bisa

negatif ataupun positif sedangkan R merupakan koefisien korelasi majemuk yang memperkirakan tingkatan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas yang secara serentak menjelaskan dan nilainya selalu positif. Semakin besar dan meningkatnya nilai R^2 seiring dengan peningkatan jumlah variabel bebas, maka akan semakin baik pula persamaan regresi linier berganda (Sanusi, 2017: 136).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Uji T bertujuan untuk seberapa besar variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat (Enterprise, 2018: 101). Kriteria pengambilan keputusan uji T, seperti dibawah ini (Enterprise, 2018: 110):

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mana variabel bebas memberikan pengaruh secara signifikan pada variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel bebas tidak memberikan pengaruh secara signifikan pada variabel terikat.

3.9.2 Uji F

Uji F diadakan guna mengetahui layak tidaknya data yang akan digunakan. Terdapat dua keputusan dalam perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel, yaitu (Sujarweni, 2018: 141):

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan dan simultan pada variabel terikat.

2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel terikat tidak dipengaruhi secara signifikan dan simultan oleh variabel bebas.



Universitas Putera Batam