

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HARSIKA  
MANDIRI UTAMA DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Claudya Vanessa Tampubolon  
130910234**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HARSIKA  
MANDIRI UTAMA DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**  
Untuk memenuhi salah satu syarat  
Guna memperoleh gelar sarjana



**Oleh:**  
**Claudya Vanessa Tampubolon**  
**130910234**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS PUTERA BATAM**  
**2017**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Batam,

Yang membuat pernyataan,

Claudya Vanessa Tampubolon  
130910234

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HARTIKA  
MANDIRI UTAMA DI KOTA BATAM**

**Oleh:**

**Claudia Vanessa Tampubolon**

**NPM : 130910234**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
guna Memperoleh Gelar Sarjana**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal**

**Seperti yang tertera di bawah ini**

**Batam, 11 februari 2017**

**Hendri Herman, S.E., M.Si,**

**Pembimbing**

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan ke Hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal 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 proposal 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. Bu Nur Elfi, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
3. Bapak Hendri Herman, S.E., M.Si., selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Bapak Syaifullah, S.E., M.M., selaku Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam yang memberikan ilmu yang berharga bagi penulis selama perkuliahan.
6. Seluruh Staff Perpustakaan Universitas Putera Batam.
7. Bapak dan Ibu Pimpinan dan rekan kerja PT Harsika Mandiri Utama yang telah memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian.
8. Bapak dan mama, atas jasa-jasanya, kesabaran, doa, dan tidak pernah lelah menjaga dan merawat penulis semenjak kecil.
9. Rekan Kuliah Program Studi Manajemen Bisnis dan teman-teman lainnya yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tentu saja masih ada kekurangan baik dari segi materi maupun teknik penulisan, maka untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis sendiri maupun setiap pembaca.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan damai sejahtera-Nya bagi kita semua, Amin.

Batam, Februari 2017

Penulis

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harsika Mandiri Utama di kota Batam. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur yang memperoleh persamaan regresi  $Y = 4,847 + 0,462X_1 + 0,189X_2 + e$ . Uji validitas dan uji reliabilitas telah dilakukan sebelum peneliti melakukan uji regresi, termasuk didalamnya telah dilakukan uji asumsi klasik, dengan jumlah sampel 114 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,504 > t_{tabel} 0,1980$ . Sementara untuk motivasi, hasil menunjukkan nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,020 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,370 > t_{tabel} 0,1980$ , dengan demikian penelitian ini di terima. Sementara hasil uji secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai signifikan sebesar  $18,537 > 3,08$ , jadi hipotesis ketiga terbukti dan dapat diterima.

**Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ***ABSTRACT***

*This research was purposed to determine compensation and work motivation affect employees of PT Harsika Utama's performance in Batam. The technic of data collection was using questionnaire as gauges the regression equation  $Y = 4,847 + 0.462X_1 + 0,189X_2 + e$ . Validity and reliability tests have been done before researchers conduct the regression test, including the classic assumption test has been done, with 114 samples of correspondent. The result of research indicates that compensation has significant impact to employee's performance with value of significant  $0.000 < 0.05$  and value of  $t_{count} 4.504 > t_{table} 0.1980$ . While motivation, result indicates value of significance  $0.020 < 0.05$  and value of  $t_{count} 2.370 > t_{table} 0.1980$ . Thus this research is accepted. While result of gathered tests indicates that work compensation and motivation variable have significant impact toward employee's performance. It is proved by the value of significant  $18.537 > 3.08$ , therefore the third hypothesis is proved and acceptable.*

***Keywords: Compensation, Work Motivation and Employee Performance***



# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK .....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR RUMUS .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah .....	6
1.4. Perumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1. Teoritis.....	7
1.6.2. Praktis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Teori Dasar.....	9
2.1.1. Pengertian Gaya Kompensasi .....	9
2.1.1.1.Pemberian Kompensasi .....	11
2.1.1.2.Tujuan Kompensasi.....	13
2.1.1.3.Indikator-Indikator Kompensasi .....	14
2.1.2. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.1.2.1.Teori-Teori Motivasi.....	15
2.1.2.2.Indikator-Indikator Motivasi.....	21
2.1.3. Pengertian Penilaian Kinerja.....	23
2.1.3.1.Tujuan Penilaian Kinerja.....	24
2.1.3.2.Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.....	25
2.1.3.3.Manfaat Penilaian Kinerja.....	26
2.1.3.4.Indikator-Indikator Kinerja .....	28
2.2. Penelitian Terdahulu .....	29
2.3. Kerangka Pemikiran.....	31
2.4. Hipotesis Penelitian.....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1.	Desain Penelitian.....	32
3.2.	Definisi Operasional Variabel.....	32
3.3.	Populasi dan Sampel .....	34
3.4.	Metode Pengumpulan Data .....	36
3.5.	Metode Analisis Data.....	37
3.5.1.	Analisis Deskriptif .....	38
3.5.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	38
3.5.2.1.	Uji Validitas .....	39
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas Instrumen .....	39
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	40
3.5.3.2.	Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.5.3.3.	Uji Multikolinearitas .....	41
3.5.3.4.	Analisis Regresi Berganda .....	42
3.5.3.5.	Uji Hipotesis .....	44
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	45
3.6.1.	Lokasi.....	45
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	46

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1.	Profil Responden.....	47
4.1.1.	Profil Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.1.2.	Profil Berdasarkan Usia .....	48
4.1.3.	Profil Berdasarkan Lama Bekerja .....	49
4.2.	Hasil Penelitian .....	51
4.2.1.	Hasil Analisis Deskriptif.....	51
4.2.1.1	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi .....	52
4.2.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja .....	54
4.2.1.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	57
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data .....	60
4.2.2.1	Uji Validitas .....	60
4.2.2.2	Uji Reliabilitas .....	63
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	64
4.2.3.1	Uji Normalitas.....	64
4.2.3.2	Uji Multikolinearitas .....	66
4.2.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.2.4	Uji Pengaruh .....	68
4.2.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
4.2.4.2	Analisis Koefisien Determinansi ( $R^2$ ).....	70
4.2.4.3	Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....	71
4.2.4.4	Uji Signifikansi (Uji Statistik F) .....	72
4.3	Pembahasan.....	73

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Simpulan .....	76
5.2. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan .....	2
Tabel 1.2 Estimasi Upah Karyawan .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel Bebas dan Terikat .....	33
Tabel 3.2 Skala Likert .....	36
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	50
Tabel 4.4 Hasil Kuesioner X1-1.....	52
Tabel 4.5 Hasil Kuesioner X1-2.....	52
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner X1-3.....	53
Tabel 4.7 Hasil Kuesioner X1-4.....	53
Tabel 4.8 Hasil Kuesioner X1-5.....	54
Tabel 4.9 Hasil Kuesioner X1-6.....	54
Tabel 4.10 Hasil Kuesioner X2-1.....	55
Tabel 4.11 Hasil Kuesioner X2-2.....	55
Tabel 4.12 Hasil Kuesioner X2-3.....	56
Tabel 4.13 Hasil Kuesioner X2-4.....	56
Tabel 4.14 Hasil Kuesioner X2-5.....	57
Tabel 4.15 Hasil Kuesioner Y1 .....	57
Tabel 4.16 Hasil Kuesioner Y2 .....	58
Tabel 4.17 Hasil Kuesioner Y3 .....	58
Tabel 4.18 Hasil Kuesioner Y4 .....	59
Tabel 4.19 Hasil Kuesioner Y5 .....	59
Tabel 4.20 Uji Validitas Kompensasi .....	61
Tabel 4.21 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	62
Tabel 4.22 Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.23 Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.24 Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.25 Uji Linier Berganda .....	69
Tabel 4.26 Determinasi .....	70
Tabel 4.27 Uji t Parsial.....	71
Tabel 4.28 Uji F Simultan.....	72

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	31
Gambar 4.1 Diagram Pie Jenis Kelamin.....	48
Gambar 4.2 Diagram Pie Usia .....	50
Gambar 4.3 Diagram Pie Lama Bekerja .....	51
Gambar 4.4 P-P Plot Normalitas.....	66
Gambar 4.5 Heteroskedastisitas .....	68

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Slovin.....	35
Rumus 3.2. Regresi Linier Berganda .....	43

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya semua perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan setiap kegiatan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu manusia yang melakukan aktivitas yang menghasilkan barang ataupun jasa di dalam suatu organisasi atau disebut juga karyawan atau pegawai termasuk sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan. Karena karyawan yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan. Setiap aktivitas yang ada didalam perusahaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan sampai pada proses penyelesaian itu semua dikendalikan oleh karyawan. Untuk itu perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten dan handal untuk dapat melaksanakan setiap aktivitas-aktivitas tersebut. Hal ini dilakukan agar tercapai tujuan sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kompeten dapat dilihat dari pengalaman, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan karyawan. Untuk ini, peneliti lebih membahas mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson, 2012:231). Karyawan yang memiliki kinerja bagus tentu mereka telah melewati syarat-syarat atau standarisasi yang perusahaan tetapkan. Pada perusahaan galangan kapal yang

menjadi standarisasi perusahaan seperti ketepatan dalam mengerjakan suatu proyek dan kecelakaan kerja. Semakin cepat suatu proyek selesai maka semakin baik pula konsistensi karyawan dalam menargetkan selesainya suatu proyek. Begitu pula dengan kecelakaan kerja, semakin kecil atau bahkan tidak adanya kecelakaan yang ada di perusahaan tersebut maka dapat dikatakan bahwa semua karyawan yang ada di perusahaan memiliki kompetensi dibidangnya masing-masing. Ini dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut baik yang mana pantas mendapatkan *reward* yang bagus pula tentunya. Adapun penilaian kinerja karyawan dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

Penilaian Kinerja Karyawan pada tahun 2016

Jabatan	Remarks
Supervisor	A
Foreman	A
Welder	B
Fitter	B
Helper	B

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Supervisor dan foreman mendapatkan predikat nilai A, serta welder, fitter dan helper mendapatkan predikat B. Ini menunjukkan kinerja yang dihasilkan karyawan cukup baik. Sehingga karyawan mendapat *reward* berupa kompensasi dari Perusahaan.



Adapun yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan yaitu *reward* berupa kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Wilson, 2012:255). Adanya jasa yang karyawan sumbangkan kepada perusahaan menjadi bukti kinerja yang karyawan berikan kepadanya. Begitu juga besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan dapat dilihat dari kemampuan karyawan menghasilkan kinerja. Dan bagaimana karyawan dapat mempertahankan kinerja yang baik untuk tetap menjaga eksistensinya di perusahaan ini. Maka dari itu, hal ini juga menjadi pertimbangan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi menjadi satu kesatuan yang saling berhubungan. Untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dilakukan pembaharuan-pembaharuan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Adapun pengertian motivasi menurut Kadarisman, (2012:274) *Motivation is the willingness to do something and is conditioned by this action ability to satisfy some needs for the individual*. Karyawan melakukan sesuatu pekerja itu atas dasar kemauan yang dikondisikan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan saja karyawan tersebut giat bekerja. Melainkan kenaikan pangkat, teman kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman juga dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja. Adapun estimasi upah yang ada di PT Harsika Mandiri Utama di kota Batam adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.2**

Estimasi Upah pada tahun 2016

Jabatan	Keterangan
Helper	Rp. 17.307 s/d Rp. 17.500
Fitter	Rp. 17.700 s/d Rp. 18.500
Welder	Rp. 18.700 s/d Rp. 19.000
Foreman	Rp. 19.500 s/d Rp. 22.000
Supervisor	< Rp. 22.500

Dapat dilihat pada Tabel 1.2 bahwa upah helper Rp. 17.307 s/d Rp. 17.500 per jam, Fitter Rp. 17.700 s/d Rp. 18.500 per jam, Welder Rp. 18.700 s/d Rp. 19.000 per jam, Foreman Rp. 19.500 s/d Rp. 22.000 per jam, dan supervisor < Rp. 22.500 per jam. Ini merupakan estimasi upah yang diterima karyawan sesuai jabatannya masing-masing.

Permasalahan yang ada pada objek penelitian ini adalah rendahnya kompensasi yang berbentuk langsung maupun tidak langsung dikarenakan tidak adanya *overtime* atau lembur pada dua bulan terakhir ini akibat tidak adanya proyek. Kemudian dengan tidak adanya tunjangan transport dan makan yang diberikan kepada karyawan semakin kecil hasil yang didapat.

Banyak hal yang belum dipahami dan dimengerti oleh perusahaan tentang pengelolaan sumber daya manusia. Ketika perusahaan mengalami masa dimana tidak adanya proyek yang didapat dan dikerjakan. Maka karyawan merasa sedikit lengah dan hal itu akan menimbulkan turunnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Untuk itu manajemen sebaiknya memberikan semangat dan dorongan secara moril agar karyawan terpacu untuk giat bekerja walaupun pekerjaan yang dilakukan tidak banyak. Dari hal ini dapat dilihat seberapa teliti karyawan dalam bekerja. Rendahnya kompensasi dan motivasi kerja diakibatkan tidak adanya proyek sehingga kinerja karyawan menurun, maka penulis tertarik untuk mengemukakan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harsika Mandiri Utama di kota Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kompensasi baik berupa materiil maupun non materiil menjadi permasalahan yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk merangsang karyawan guna mendorong karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja.
3. Rendahnya kinerja karyawan di sebabkan oleh proyek perusahaan yang dimiliki perusahaan sedikit.
4. Tidak stabilnya persentase kehadiran karyawan tiap bulannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Penelitian di lakukan pada karyawan PT Harsika Mandiri Utama di kota Batam.
2. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
3. Dalam penelitian ini, kompensasi yang diteliti hanya mengenai upah yang ada di PT Harsika Mandiri Utama.
4. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan (*steel work*) PT Harsika Mandiri Utama.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Harsika Mandiri Utama di kota Batam.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Harsika Mandiri Utama.
3. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Harsika Mandiri Utama.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan maka, manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis
  - 1) Peneliti dapat menerapkan teori pada lingkungan kerja di bidang sumber daya manusia dan mengembangkan kemampuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian.
  - 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

## 2. Aspek Praktis

- 1) Bagi perusahaan, hasil dari penelitian dapat menjadi informasi yang sangat penting untuk menunjang pengevaluasian kinerja karyawan yang pada PT Harsika Mandiri Utama di Kota Batam serta melakukan perbaikan terhadap hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kegiatan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi karyawan pada PT Harsika Mandiri Utama.
- 2) Bagi mahasiswa atau masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi atau acuan bagi mahasiswa atau masyarakat yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Teoritis**

##### **2.1.1 Kompensasi**

Menurut Sunyoto (2012: 153) kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara, karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Lebih lanjut Hasibuan (2012: 118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk

barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat, penuai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituainya.

Di bawah ini beberapa pendapat para ahli dalam Kadarisman (2012: 30-31) di antaranya:

1. Menurut Syuhadhak (2007) menyatakan bahwa apabila dilihat dari sisi pegawai, kompensasi merupakan suatu pertukaran jasa yang diberikannya atau sebagai *reward* pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga kompensasi mencerminkan harga kemampuan dan keahlian pegawai atau penghargaan atas pendidikan dan pelatihan yang telah mereka peroleh.
2. Menurut Umar (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.
3. Menurut Wibowo (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.
4. Menurut Andrew di kutip oleh Mangkunegara (2009) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan



uang yang di berikan perusahaan sebagai kontrak kerja yang dilakukan kepada karyawan sampai masa pekerjaan tersebut berakhir.

Dalam Hasibuan (2012: 68) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) berupa:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2) Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan pedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

3) Insentif

Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation* atau *Employee Welfare* atau Kesejahteraan Karyawan).

#### **2.1.1.1 Pemberian Kompensasi**

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program

kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja. Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2012: 120) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut.

1. *The desire for live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki. Mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerja mempunyai motif dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja antara lain sebagai berikut. (Hasibuan, 2012:120-121)

1. Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan semacamnya disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipenuhi apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati diluar pekerjaan, disekitar pekerjaan, dan lewat pekerjaan. Kebutuhan fisik terpenuhi diluar pekerjaan, kebutuhan sosial terpenuhi melalui hubungan pribadi disekitar pekerjaan, sedangkan hubungan egoistik terutama terpenuhi melalui pekerjaan. Status adalah kebutuhan sosial, tetapi status yang diperoleh dari jabatan penting, sama-sama dinikmati baik diluar maupun didalam pekerjaan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Kompensasi**

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang ingin dicapai. Adapun tujuan kompensasi menurut Sutrisno (2009 : 188-189) yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan

4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

### **2.1.1.3 Indikator-Indikator Kompensasi**

Dalam buku Sutrisno (2009 : 191-193), adapun beberapa indikator-indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup.
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
3. Tingkat kemampuan perusahaan.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Peranan serikat buruh.

### **2.1.2 Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2012: 191) Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “ dorongan atau daya penggerak” motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serata dirangsang oleh

keinginan, kebutuhan, tujuan, dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “ motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

### **2.1.2.1 Jenis-jenis Teori Motivasi**

#### 1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

#### 2. Teori Hierarki Kebutuhan

Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpengaruhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi di atas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut:

##### 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.

2) Kebutuhan fasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama.

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

3. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alderfer

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam

suatu hierarki. Alderfer sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan di bawahnya.

Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

1) Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan, dan keamanan.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

3) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

4. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga “Motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis (*hygiene factors*). Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari:

- 1) Prestasi,
- 2) Promosi atau kenaikan pangkat,
- 3) Pengakuan,
- 4) Pekerjaan itu sendiri,
- 5) Penghargaan,
- 6) Tanggung jawab,
- 7) Keberhasilan dalam bekerja, serta
- 8) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi:

- 1) Gaji,
- 2) Kondisi kerja,
- 3) Status,
- 4) Kualitas supervise,
- 5) Hubungan antar pribadi, serta
- 6) Kebijakan dan administrasi perusahaan.

Faktor-faktor higienis ini bila diadakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa ketidakpuasan, dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak puas para karyawan.



## 5. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. David Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:
  - a. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
  - b. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
  - c. Orang yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja kerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:
  - a. Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
  - b. Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
  - c. Mereka memiliki suatu per harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.
- 3) Kebutuhan kekuasaan, ciri-cirinya:
  - a. Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
  - b. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.

- c. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
- d. Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

## 6 Teori Motivasi Proses (*Process Theory of Motivation*)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada 3 macam teori motivasi proses yang utama menurut Umar dalam Sunyoto (2012: 197), antara lain:

### 1) Teori Pengharapan (*expectancy theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini didasarkan pada 3 komponen, yaitu:

- a. Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- b. Nilai (*value*) merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu.
- c. Pertautan, yaitu besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

### 2) Teori Keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara objektif. Dalam teori keadilan, masukan (*inputs*) meliputi faktor-faktor seperti, tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja,

kepangkatan dan produktivitas. Sedangkan hasil (*outcome*) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti: gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status.

### 3) Teori penguatan

Ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan, yaitu:

- a. Penguatan positif, bisa penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun penguat sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.
- b. Penguatan negatif, dimana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut dimasa mendatang.
- c. Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang kembali.

#### **2.1.2.2 Indikator-Indikator Motivasi**

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Maslow dalam buku Sanusi (2012: 69) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
  - a. Pemenuhan pangan,
  - b. Pemenuhan sandang,
  - c. Pemenuhan tempat tinggal,

- d. Pemenuhan kesehatan dan rekreasi, serta
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman
    - a. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja,
    - b. Rasa aman terhadap kecelakaan kerja,
    - c. Rasa aman terhadap karier dan masa depan, serta
    - d. Rasa aman terhadap kelangsungan hidup perusahaan.
  3. Kebutuhan sosial
    - a. Diterima dengan baik oleh sesama,
    - b. Rasa memiliki terhadap perusahaan,
    - c. Hubungan kerja harmonis antartingkatan manajemen, serta
    - d. Interaksi yang dinamis dan persahabatan antarsesama.
  4. Kebutuhan harga diri
    - a. Penghargaan atas prestasi,
    - b. Kesesuaian penghargaan dengan prestasi,
    - c. Delegasi wewenang sesuai dengan kompetensi karyawan, serta
    - d. Perhatian pemimpin/atasan.
  5. Kebutuhan aktualisasi diri
    - a. Kesempatan pengembangan diri,
    - b. Kesempatan promosi jabatan, serta
    - c. Kebijakan pendukung untuk unjuk kerja secara optimal.

### 2.1.3 Penilaian Kinerja

Menurut Yani (2012: 117) penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dikerjakan dan bagaimana setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli dalam Yani (2012: 117) seperti:

1. Hasibuan (2001: 34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
2. Sikula yang dikutip oleh Hasibuan (2001: 87) penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk perkembangan.
3. Mondy dan Noe yang dikutip oleh Marwansyah dan Mukaram (2003: 103) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Berdasarkan pengertian penilaian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang sifatnya mengkaji setiap individu karyawan

yang secara terarah dan berkala. Tujuannya untuk menjadi sebuah pertimbangan bagi seorang atasan untuk memberhentikan maupun menaikkan jabatan seorang karyawan sesuai dengan kinerjanya.

### **2.1.3.1 Tujuan Penilaian Kinerja**

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk menaikkan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:

- a. Penugasan kembali, seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
  - b. Promosi, kenaikan jabatan.
  - c. Training dan latihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
  - 7) Meningkatkan etos kerja.
  - 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka.
  - 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.

#### **2.1.3.2 Jenis-jenis Penilaian Kinerja**

1. Penilaian hanya oleh atasan
  - 1) Cepat dan langsung.
  - 2) Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
  - 1) Objektivitas lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasannya sendiri.
  - 2) Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.

4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasil didasarkan pada pilihan mayoritas.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau independen.
6. Penilaian yang dilakukan oleh bawahan dan sejawat.

### **2.1.3.3 Manfaat Penilaian Pekerjaan**

Ada beberapa manfaat penilaian pekerjaan dalam Yani (2012: 121) sebagai berikut.

1. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
2. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah/bonusnya atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan Penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada



masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja dimasa lalu.

5. Pelatihan dan Pengembangan. Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan Pengembangan Karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.
7. Evaluasi proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
9. Ketidak akuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.
10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan. Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.
11. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.
13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja. Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.
14. Umpan balik ke SDM. Kinerja baik atau buruk diseluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja**

Menurut Wirawan (2009: 55) ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Kuantitas hasil produksi.
2. Kualitas hasil produksi.
3. Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kecepatan dalam melaksanakan pekerja.
5. Jumlah kecelakaan kerja.

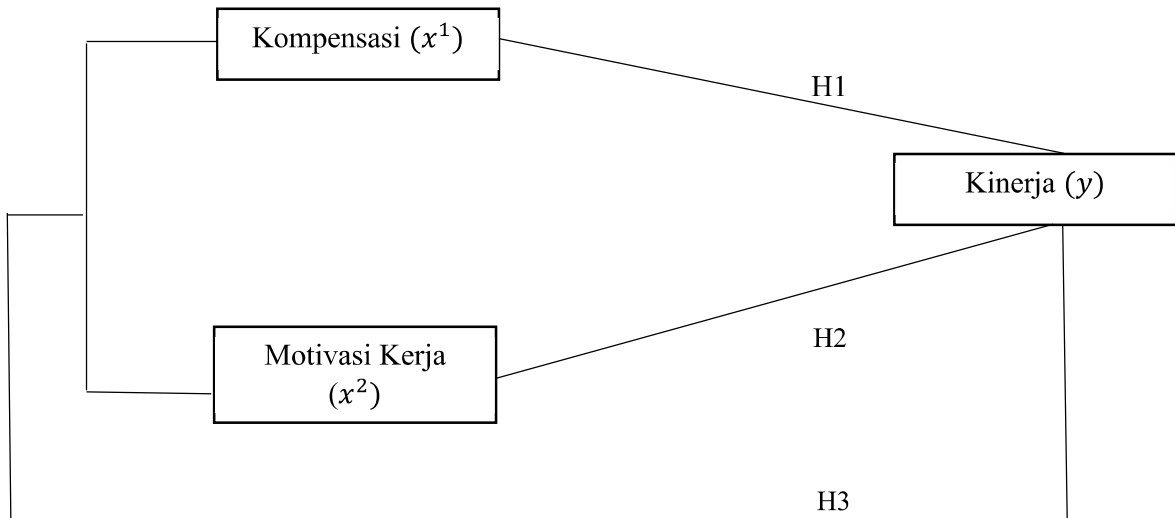
## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Windy Aprillia Murty, Gunasti Hudiwinarsih (2012)	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)	Motivasi Kerja	1. Dari hasil uji T menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Munparidi (2012)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang	Kinerja Karyawan	1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.
3	Indra Jaya (2012)	Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat	Motivasi Kerja	1. Secara simultan Kemampuan kerja dan Motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

4	Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Kompensasi	1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
5	A.A Sg Rini Candra Adelia, Ni Wayan Mujiati (2016)	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS DHARMA KERTI	Kompensasi	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan.
6	Triana Fitriastuti (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Oraganizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	1. Hasil analisis dan pembahasan di atas menunjukkan bahwa OCB mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan, bahwa karyawan telah membentuk perilaku OCB dalam dirinya, dapat dilihat dari sikap karyawan yang berperilaku menggantikan orang lain dalam bekerja, berperilaku melebihi persyaratan minimal, dan kemauan bertoleransi.

### 2.3 Kerangka Berpikir



### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka berpikir dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harsika Mandiri Utama di Kota Batam.

H2 : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harsika Mandiri Utama di Kota Batam.

H3 : kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Harsika Mandiri Utama di Kota Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

1. Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, input, prediktor, dan *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau perubahannya variabel dependen (variabel terikat). jadi variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi. (Sugiyono, 2014:141)

## 2. Variabel Dependen (Y)

Sering disebut sebagai variabel respon, output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2014:141)

**Tabel 3.1**

### **Operasional Variabel Bebas dan Terikat**

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X1)	Menurut Sutrisno (2009:187) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat biaya hidup.</li> <li>2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.</li> <li>3. Tingkat kemampuan perusahaan.</li> <li>4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.</li> <li>5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.</li> <li>6. Peranan serikat buruh.</li> </ol>	<i>Likert</i>
2.	Motivasi (X2)	Menurut Terry dalam Sanusi (2012:68) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis.</li> <li>2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman.</li> <li>3. Kebutuhan</li> </ol>	<i>Likert</i>

		individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.	sosial. 4. Kebutuhan harga diri. 5. Kebutuhan aktualisasi diri.	
3	Kinerja (Y)	Menurut Wiraman (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.	1. Kuantitas hasil produksi. 2. Kualitas hasil produksi. 3. Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan. 4. Kecepatan dalam melaksanakan pekerja. 5. Jumlah kecelakaan kerja	<i>Likert</i>

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007: 72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Harsika Mandiri Utama yang berjumlah 160 orang.



## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin, yaitu:

$$\boxed{n = \frac{N}{1 + Ne^2}}$$

**Rumus 3.1 Rumus Slovin**  
Sumber: Sugiyono (2013)

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat Kesalahan= 5%

Jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n \frac{N}{1 + Ne^2} &= \frac{160}{1 + (160 \times 0,05^2)} \\ &= \frac{160}{1 + 0,4} \\ &= \frac{160}{1,4} = 114,28 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel diperoleh 114,28 dibulatkan menjadi 114 responden. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah 114 responden atau ( $n=114$ ).

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Daftar Pernyataan (Kuesioner)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pernyataan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab.

Pengukuran indikator variabel penelitian ini menggunakan Skala *Likert*, yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item diberi *range* skor dalam Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan Skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2007:86). Skala *Likert* menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala *Likert***

No	Keterangan	Skala
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 2. Wawancara (*Interview*)

Merupakan suatu jenis pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak organisasi untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

## 3. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu mengumpulkan data melalui buku, jurnal, majalah, internet yang menjadi bahan referensi pendukung bagi peneliti.

### **3.5 Metode Analisis**

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi. Apakah untuk eksplorasi, deskripsi atau menguji hipotesis.

Secara khusus, tujuan studi ada tiga macam, yaitu untuk (1) eksplorasi, (2) deskripsi, dan (3) menguji hipotesis. Tujuan studi untuk eksplorasi (penjajakan) dan deskripsi pada umumnya menggunakan teknik-teknik statistic deskriptif. Sementara itu, tujuan studi untuk menguji hipotesis menggunakan teknik-teknik inferensial. Ada dua bentuk hipotesis yang di uji, yakni (1) uji komparasi (perbedaan) dan (2) uji asosiasi (hubungan) yang selanjutnya dikategorikan ke dalam uji hubungan korelasional dan uji hubungan kausalitas (sebab-akibat).

Pada penelitian ini penulis menggunakan statistik deskriptif sebagai teknik dalam menganalisis datanya. Adapun pengertian statistik deskriptif menurut Sanusi (2012: 115) ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif atau statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut dari suatu data: mean, median, modus, range, varian, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi (Wibowo, 2012:24).

Menurut Sugiyono (2012: 206) statistik deskriptif adalah statistik-statistik yang digunakan untuk menganalisa dan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Adapun tujuan analisis ini untuk menyajikan atau mendeskripsikan data dari variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

### **3.5.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Sebelum instrumen penelitian digunakan maka terlebih dahulu diadakan uji validitas dan reliabilitas:

### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Sugiyono, 2007:109). Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r$  hitung dari variabel penelitian dengan nilai  $r$  tabel.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *corrected item-total correlation* dengan bantuan *Software SPSS (Statistic Package and Social Science) 20.0 for Windows* dalam buku Wibowo (2012). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### **3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2007:110). Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  alpha positif atau  $>$  dari  $r$  tabel maka pertanyaan reliabel.

2) Jika  $r$  alpha negatif atau  $<$  dari  $r$  tabel maka pertanyaan tidak reliabel.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang tidak bias dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Bagi peneliti yang perlu diperhatikan adalah bahwa uji ini dilakukan jika data memiliki skala ordinal, interval maupun rasio dan menggunakan metode parametrik dalam analisisnya. Jika data tidak berdistribusi normal dan jumlah sampel kecil kemudian jenis data nominal atau ordinal maka metode analisis yang paling sesuai adalah statistik non-parametrik.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Histogram *Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai Kolmogorov – Smirnov. Kurva nilai Residual terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z < Z$  tabel; atau menggunakan nilai Probabiliti Sig (2 tailed)  $> \alpha$ : sig  $> 0,05$ . (Wibowo, 2012:61-62.

### 3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa metode yang dapat digunakan, misalnya metode Barlet dan Rank Spearman atau uji Spearmans' rho, metode grafik Park Gleysler.

Pada buku ini uji heteroskedastisitas akan digunakan uji Park Gleysler dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika nilai hasil probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih dari alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas. (Wibowo, 2012:93)

### 3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala

multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factors* (VIF).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Menurut Algifari (2000) dalam buku Wibowo (2012: 87) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan mengorelasikan antara variabel bebasnya, bila nilai koefisien korelasi antara variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinearitas. (Wibowo, 2012:87-88)

#### **3.5.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah. Variabel penjelas yang lebih dari satu buah inilah yang kemudian akan dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki: hubungan – pengaruh, dengan, dan terhadap, variabel yang dijelaskan atau variabel independen.



Model regresi linier berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

Penggunaan model regresi sebagai alat uji akan memberikan hasil yang baik jika model tersebut, data memiliki syarat-syarat tertentu atau dianggap memiliki syarat-syarat tersebut. Di antara syarat tersebut adalah; data yang digunakan memiliki tipe data berskala interval atau rasio, data memiliki distribusi normal, memenuhi uji asumsi klasik. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

**Rumus 3.2 Rumus Regresi Linier  
Berganda**

Sumber: Wibowo (2012)

Keterangan:

y = Kinerja Pegawai

x1 = Variabel Kompensasi

a = Konstanta

x2 = Variabel Motivasi Kerja

- $b_1, b_2$  = Koefisien regresi berganda  
 $x_3$  = Variabel Kinerja Karyawan  
 $e$  = Standar error

### 3.5.3.5 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai maka dilakukan pengujian dengan menggunakan:

#### 1. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

$H_0: b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a: b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

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

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

## 2. Uji Signifikan Simultan (Uji - F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 = b_1, b_2, b_3 = 0$ , artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang

signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a = b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

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

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$

## 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT Harsika Mandiri Utama dengan jadwal diadakan penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini diperlukan data yang relevan dengan obyek yang diteliti. Dalam rangka pengumpulan data tersebut maka penulis dalam hal ini mengadakan penelitian pada PT Harsika Mandiri Utama yang beralamat di Dermaga Sukajadi blok Rc No 3 Batam Centre, Batam. Perusahaan ini yang bergerak di bidang perkapalan.

## 2. Jadwal Penelitian

Dalam penelitian ini waktu penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti di mulai tanggal 30 November 2016 hingga berakhir sampai Januari 2017. Pengumpulan data dilakukan pada jam kerja dan hari libur dan disesuaikan oleh jadwal penelitian yang telah terjadwal.

**Tabel 3.3**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	November 2016				Desember 2016				Januari 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Analisis Kegiatan	■	■	■	■								
2	Perancangan					■							
3	Pembuatan Kuesioner					■	■						
4	Penyebaran Kuesioner							■	■				
5	Pengumpulan Kuesioner								■	■			
6	Pengolahan Hasil									■	■	■	■