

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MEGA
Tbk**

SKRIPSI



Oleh:

**Andi Chen
130910095**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIOR
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MEGA
Tbk**

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana



Oleh:

Andi Chen
130910095
/.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIOR
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di 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 di kemudian 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 di perguruan tinggi.

Batam, September 2018

Yang membuat pernyataan,

Andi Chen

130910095

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MEGA
Tbk**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Andi Chen
130910095**

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

Batam September 2018

**Raymond, S.E., M.Sc
Pembimbing**

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega cabang Batam. Populasi data dalam penelitian ini dikumpulkan dari 108 karyawan yang bekerja pada Bank tersebut. Dalam penelitian ini diberlakukan analisis dengan regresi berganda. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari motivasi, kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil secara rinci dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal itu dibuktikan dengan nilai probability sig $0.006 < 0.05$, disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian, diterima. Sedangkan hasil untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0.000 < 0.05$, disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini, diterima. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sig $0.000 < 0.05$, disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Sedangkan secara simultan hasil uji menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompensasi pada nilai R^2 sebesar 68.6% dan sisanya 31.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The main goal of this research is to analyse the influence of motivation, and compensation towards employee's performance at Bank Mega Branch's. Data population in this research gathered from 108 employees who has been working at the bank. Research will be conducted using Multiple Regression Analysis. Kind of variables on this research consist of motivation, compensation as an independent variables and employee's performance as a dependent variable. Result in detail of this research, shown that, motivation has influenced positively and significantly to employees performance, it could be proved with the probability of Sig 0.006 < 0.05, concluded that 1st hypothesis in this research, accepted. Whereas result of 2nd hypothesis shown by compensation influenced positively and significantly to employees performance, this could be proved with the probability of Sig 0.000 < 0.05, concluded that 2nd hypothesis in this research, accepted. 3rd Hypothesis in this research shown by motivation and compensation had influenced positively and significantly to employees performance, this could be proved with the probability of Sig 0.000 < 0.05, concluded that 3rd hypothesis in this research, accepted. While the result for simultaneously test shown that variable of employees performance can be explained by variable motivation, compensation at the level of adjusted R²68.6%.and the rest 31.4% could be explained by any others variables which did not test.

Keywords: motivation, compensation, employees performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karenaitu, 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 terimakasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Bapak Raymond, S.E., M.Sc. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Bapak Yungky Setiawan selaku PTBank Mega Tbk.
6. Bapak Filbert selaku General Manager PT Bank Mega Tbk, beserta seluruh karyawan yang telah memberikan izin dan membantu peneliti dalam mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan untuk menyusun Skripsi ini.

7. Ayah dan Ibu selaku orang tua tercinta yang selalu menyayangi anak-anaknya dengan sepenuh hati. Terima kasih sedalam-dalamnya Ananda ucapkan atas kesabaran, dukungan dan doa Ayah dan Ibu yang tidak henti-hentinya sampai saat ini.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen Stratra 1 (S1) Angkatan 2018.
9. Sahabat-sahabat terbaik penulis atas kebersamaan dan bantuan yang berarti bagi penulis.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.

Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi kita bersama. Akhir kata, mohon maaf atas segala kekurangan yang ada pada Skripsi ini. Semoga dapat diperbaiki pada waktu mendatang baik oleh penulis sendiri maupun penulis lainnya sehingga ilmu dapat terus dikembangkan dan disempurnakan.

Batam, September 2017

Andi Chen

130910095

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Secara Teoritis.....	9
1.6.2 Secara Praktis	9
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Dasar	11
2.1.1 Motivasi	11
2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.1.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi	12
2.1.1.3 Indikator - Indikator Motivasi.....	14

2.1.1.4	Tujuan Motivasi	15
2.1.1.5	Proses Timbulnya Motivasi	15
2.1.1.6	Langkah-Langkah Memotivasi	16
2.1.2	Kompensasi.....	17
2.1.2.1	Pengertian Kompensasi	17
2.1.2.2	Tujuan Kompensasi.....	18
2.1.2.3	Bentuk-Bentuk Kompensasi	19
2.1.2.4	Indikator Kompensasi	23
2.1.3	Kinerja Karyawan	23
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.1.3.2	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	24
2.1.3.3	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	26
2.1.3.4	Manfaat Penilaian Karyawan.....	26
2.1.3.5	Hambatan-Hambatan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.2	Penelitian Terdahulu	28
2.3	Kerangka Pemikiran.....	32
2.4	Hipotesis.....	32
BAB III	33
METODE PENELITIAN	33
3.1.	Desain Penelitian	33
3.2	Operasional Variabel.....	34
3.2.1	Variabel Independen	35
3.2.2	Variabel Dependen	36
3.3.1	Populasi.....	39
3.3.2	Sampel.....	39
3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	42
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.4.2	Alat Pengumpulan Data	43

3.5	Metode Analisis Data.....	43
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	43
3.5.2	Uji Kualitas Data	44
3.5.2.1	Uji Validitas Data.....	44
3.5.2.2	Uji Reliabilitas Data.....	45
3.5.3	Uji Asumsi Klasik Regresi	47
3.5.3.1	Uji Multikolinearitas	47
3.5.3.2	Uji Normalitas	47
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.5.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.5.5	Uji Hipotesis.....	50
3.5.5.1	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	50
3.5.5.2	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	51
3.5.5.3	Uji Signifikansi secara simultan (Uji F).....	51
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	53
3.6.1	Lokasi Penelitian	53
3.6.2	Jadwal Penelitian	53
BAB IV	54
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1.	Profil Responden Penelitian	54
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia	55
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
4.1.5.	Profil Responden Berdasarkan Status.....	57
4.2.	Hasil Penelitian.....	58
4.2.1.	Hasil Uji Kualitas Data.....	58
4.2.1.2.	Hasil Uji Validitas.....	58

4.2.1.3. Hasil Uji Reliabilitas	59
4.2.2. Hasil Asumsi Klasik.....	60
4.2.2.1. Hasil Uji Normalitas	60
4.2.2.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
4.2.2.3. Uji Multikolinearitas	63
4.2.3. Hasil Uji Pengaruh	64
4.2.3.1. Hasil Uji R Dan R Square	65
4.2.3.2. Hasil Uji t (parsial).....	66
4.2.3.3. Hasil Uji F (Simultan).....	67
4.3. Pembahasan	68
4.3.1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mega Batam Tbk	68
4.3.2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mega Batam Tbk.....	69
4.3.3. Pengaruh motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mega Tbk.	70
4.3.4. Koefisien Determinasi (R^2).....	71
BAB V.....	74
KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1. Kesimpulan.....	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR RIWAYAT HIDUP
SURAT KETERANGAN PENELITIAN
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

3.1 Tabel Butir Skor Pertanyaan	35
3.2 Tabel Definisi Operasional	37
3.3 Jumlah Anggota Sampel yang di Ambil	41
3.4 Rating Skala	43
3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas	46
3.6 Jadwal Penelitian	53
4.1 Presentasi Jenis Kelamin	55
4.2 Presentasi usia Responden	55
4.3 Presentasi Lama Bekerja Responden	56
4.4 Presentasi Pendidikan Responden	57
4.5 Presentasi Pekerjaan Responden	57
4.6 Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi	58
4.7 Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi	58
4.8 Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja	59
4.9 Uji Realibilitas Instrumen Variabel X ₁ , X ₂ , Y	59
4.10 Uji Kolmogrov Smrinov	62
4.11 Uji Multikolinearitas	64
4.12 Uji Pengaruh	65
4.13 Uji R dan R square	66
4.14 Uji T	67
4.15 Uji F	68
4.16 Pembahasan Hipotesis	70
4.17 Nilai R ²	71

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran	32
4.1 Uji Normalitas data	61
4.2 Uji Heteroskedastisitas	63

DAFTAR RUMUS

3.1 Korelasi Product Moment	45
3.2 Cronbach Alpha	46
3.3 Persamaan Regresi Linier Berganda	49
3.4 Rumus F hitung	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan yaitu dengan cara memberikan motivasi serta kompensasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Persaingan dalam dunia usaha perbankan semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, perbankan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material, dan mesin. Perusahaan pun membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan/pekerja. Suatu perusahaan tanpa didukung oleh karyawan/pekerja yang baik dalam segi operasional dan strategi perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak akan tumbuh dan berkembang dengan baik, mempertahankan eksistensinya dan maju dimasa yang akan datang, dan selalu siap dengan kompetisi dan persaingan yang ada.

Manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusia lah segala inovasiakan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk menndapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi intrinsik/internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri atau pribadi masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik/eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri seperti pengaruh dari rekan kerja dan atasan.

Motivasi menurut Sutrisno (2009: 39) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong aktivitas tersebut. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil

akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Motivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Proses motivasi dimulai dari adanya kebutuhan seseorang yang belum terpenuhi. Dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut menyebabkan seseorang tersebut mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan dengan cara memasuki sebuah organisasi, bergabung untuk mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan dirinya. Kematangan pribadi seseorang juga sangat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Memotivasi karyawan merupakan hal yang sangat penting agar dapat mendongkrak semangat bekerja.

Selain motivasi faktor lain yang menjadikan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya adalah kompensasi, sehingga dengan adanya kompensasi karyawan dapat fokus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga

karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Tjiptono 2012: 87). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan pengertian kompensasi dari sudut pandang yang berbeda adalah penghargaan atau imbalan pada para karyawan atau anggota organisasi yang telah memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan dalam beberapa pengertian yang lain kompensasi dapat diartikan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di dalam menentukan kompensasi, dibutuhkan syarat-syarat yang harus dipenuhi agar pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan tepat dan layak. Adapun syarat-syarat pemberian kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, dan kompensasi harus dapat mengikat, kompensasi harus dapat memotivasi karyawan, kompensasi harus adil, kompensasi tidak boleh bersifat statis, dan kompensasi harus bervariasi.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Seseorang yang mempunyai kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang memiliki kinerja yang rendah akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya sendiri.

Beberapa masalah yang terdapat pada PT Bank Mega Tbk yang harus mendapatkan perhatian khusus agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan yakni kompensasi yang masih belum maksimal misalnya pemberian gaji dan tunjangan kepada karyawan yang dianggap masih belum memadai dan masih dianggap belum dapat menopang kebutuhan hidup meskipun sudah di atas nilai pendapatan upah minimum regional. Beberapa bentuk pemberian bonus yang dianggap belum bisa mendukung dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Terlebih lagi kurangnya pemberian motivasi membuat karyawan memiliki kinerja rendah. Hal ini dirasakan oleh karyawan yang merasa bahwa semangat kerja menurun karena pimpinan jarang memberikan *reward* baik yang bersifat fisik maupun non fisik, seperti pujian, dan pengakuan keberadaan sumbangsih kinerja karyawan yang telah diberikan, baik pimpinan itu menunjukkannya secara langsung atau tidak langsung. Disisi lain karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi jika perusahaan bisa menyeimbangkan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dihasilkan dari karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik, loyalitas kerja yang tinggi dan disiplin dalam menaati peraturan perusahaan.

Meskipun secara teori dapat diketahui bahwa pendekatan pemberian motivasi dapat memberikan pengaruh yang baik bagi para pekerja namun demikian masih ada saja beberapa hal yang terdapat pada variabel motivasi tidak sepenuhnya memberikan tambahan yang cukup signifikan bagi karyawan. Aspek itulah yang nampak dan dirasakan pada pencapaian kinerja karyawan pada PT Bank Mega Tbk. Indikator

untuk melihat hal ini dapat nyata terlihat dari salah satunya adalah adanya kecenderungan ingin pindah ke tempat lain dan beberapa capain target kerja yang tidak optimum. Meskipun pemberian motivasi telah dilakukan melalui reward aspek finansial yang lebih baik namun tidak secara nyata dan serta merta dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih signifikan.

Halnya sama demikian pada aspek kompensasi. Dalam beberapa literature dapat dengan mudah diketahui bentuk kompensasi yang dapat memberikan support terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian meskipun perusahaan dalam hal ini PT Bank Mega Tbk telah memberikan beberapa alternatif pemberian kompensasi hal ini belumlah dianggap cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, indikasi ini dapat dilihat masih saja terdapat perasaan kurang aman secara ekonomi dari para karyawan yang ada sehingga mereka masih terus mengupayakan pendapatan lain disamping memperoleh gaji bulanan yang mereka terima saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa model pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan belum secara optimal mengenai sasaran pada aspek peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penelitian ini mencoba mengangkat kedalam tulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mega Tbk ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan dalam rangka untuk mewujudkan visi, misi perusahaan yang ingin dicapai. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah pada PT Bank Mega Tbk adalah sebagai berikut :

1. Terdapat karyawan yang bekerja tidak profesional dan maksimal karena kurangnya perhatian dalam bentuk kompensasi dari perusahaan
2. Motivasi Karyawan Menurun
3. Tidak adanya perhatian dari perusahaan dalam bentuk non fisik seperti pujian, pengakuan sumbangsih kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan waktu, sarana dan prasarana yang mendukung dalam penulisan skripsi ini, penulis membatasi masalah-masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PTBank Mega Tbk.
2. Penelitian ini dengan mengambil karyawan PT Bank Mega Tbk sebagai responden
3. Penelitian ini difokuskan pada penilaian pengaruh variabel motivasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bank Mega Tbk.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian, terlebih dahulu harus menentukan masalah yang akan dipecahkan sebelum melakukan penelitian. Adapun pokok permasalahan yang akan dirumuskan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega Tbk ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega Tbk ?
3. Apakah motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega Tbk ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Bank Mega Tbk.
2. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank Mega Tbk.
3. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Tbk.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Secara Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen personalia dalam menentukan kebijakan pemberian motivasi dan perbaikan kompensasi agar kinerja karyawan semakin baik.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi untuk mengambil keputusan atas masalah serupa.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah didapat setelah penulisan penelitian ini, dan sebagai tugas akhir untuk syarat kelulusan dengan gelar sarjana.

4. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan pengaplikasian dibidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Tjiptono. F., 2014: 185) motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dengan adanya pemberian motivasi kerja kepada karyawan memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai produktivitas yang diharapkan karena para anggotanya termotivasi untuk lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki

Pada dasarnya motivasi akan muncul ketika ada dorongan untuk berperilaku dan bertindak. Biasanya hal ini sering kali dihubungkan dengan kebutuhan dan keinginan manusia. Menurut (Kadarisman, 2012: 273) bahwa *“the motivation of people depends on the strength of their motives. Motives are sometimes define as needs, wants, or impulses within the individual”*. Artinya motivasi pada seseorang tergantung dari kekuatan motif mereka sendiri. Motivasi kadang kadang diartikan sebagai kebutuhan, keinginan atau dorongan impulsif dalam diri seseorang. Kebutuhan atau keinginan pegawai pada dasarnya berbeda – beda, untuk itu

perusahaan perlu melakukan survey untuk mengetahui keinginan dan kebutuhan pegawainya dalam rangka menciptakan motivasi kerja.

Motivasi merupakan kegiatan mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. motivasi adalah juga subyek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Menurut (Brantas, 2009 :110) Motivasi berasal dari kata latin *movera* yang berate dorongan atau gerakan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan pada bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.1.1.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2011:116) Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor - faktor tersebut aadapat dibedakan atas faktor dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstren yang berasal dari karyawan:

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

- b. Untuk mempertahankan hidup, orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau tidaknya, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- c. Keinginan untuk dapat memiliki
- d. Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- e. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- f. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oranglain.
- g. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- h. Keinginan untuk berkuasa
- i. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja

2. Faktor ekstern

Faktor ekstren juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor ekstren tersebut adalah :

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- c. Kompensasi yang memadai

- d. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- e. Adanya jaminan pekerjaan
- f. Setiap orang akan mau bekerja mati - matian kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan,
- g. Supervise yang baik
- h. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2.1.1.3 Indikator - Indikator Motivasi

Menurut (Sanusi, 2011:97) Indikator – indikator motivasi adalah sebagai

berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan social (*social needs*), adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*), meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri.

2.1.1.4 Tujuan Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2012: 68) Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas– tugasnya.

2.1.1.5. Proses Timbulnya Motivasi

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Menurut (Sunyoto, 2012:79) proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Apabila dalam diri manusi itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.

2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
3. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung dengan kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
4. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
5. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
6. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bias terpenuhi dari gaji atau imbalan yang diterima.

2.1.1.6. Langkah-Langkah Memotivasi

Menurut (Sunyoto, 2012:39)ada beberapa langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh pemimpin dalam memotivasi karyawan yaitu :

1. Pemimpin harus tau apa yang dilakukan oleh bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi pada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Sofyandi, H 2009 159) Pengertian Kompensasi secara umum merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan oleh karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan pantas untuk mendapatkan suatu balas jasa dari perusahaan. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Selanjutnya kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan memiliki harapan atas kompensasi yang telah dibayarkan kepada karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan.

Menurut (Dessler, Gary, 2011: 175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2009: 122) tujuan kompensasi, yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas -tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari pengertian diatas terlihat bahwa kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, dan sebagai faktor penarik serta pendorong seorang menjadi karyawan yang sukses. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/perusahaan

2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut (Sutrisno, 2009) bentuk-bentuk kompensasi antara lain:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan.

a. Gaji

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik, biasanya sebulan sekali. Karyawan yang telah menerima gaji pada umumnya adalah karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan.

b. Upah

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada para pekerja harian atau borongan (tidak tetap). Pembayaran upah dilakukan setiap hari setelah pekerjaan selesai, secara mingguan, tergantung kesepakatan bersama.

c. Bonus

Pemberian bonus kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan.

d. Insentif

Yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi yang melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung atau tambahan yaitu pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan, disebut juga kompensasi pelengkap, yang mempunyai bermacam-macam nama dalam industri.

Beberapa menyebutnya dengan “program pelayanan, pembayaran bukan upah atau tunjangan karyawan.” Jenis-jenis tunjangan menurut kategori utama yaitu:

a. Tunjangan berupa program pelayanan atau fasilitas

Umumnya jenis tunjangan fasilitas yang sering disediakan perusahaan yaitu:

1. Tunjangan kesehatan,

Tunjangan kesehatan seperti, menyediakan pengobatan poliklinik, dokter perusahaan, atau memberi kesempatan karyawan untuk berobat dengan biaya perusahaan, atau dengan penggantian sebagian biaya pengobatan, jaminan sosial, asuransi dan sebagainya.

2. Tunjangan transportasi,

Tunjangan transportasi untuk pergi ketempat kerja seperti disediakannya mobil atau bus perusahaan, sopir perusahaan, atau perusahaan memberikan semacam tunjangan transportasi perbulan sebagai pengganti fasilitas antar jemput.

3. Tunjangan makan (kafetaria)

Seperti menyediakan kantin tempat makan perusahaan dengan biaya perusahaan atau dibayar sendiri oleh karyawan.

4. Tunjangan Perumahan,

Seperti rumah dinas, perumahan karyawan, atau perusahaan menyediakan biaya pengganti fasilitas perumahan.

5. Tunjangan rekreasi

Dalam periode tertentu perusahaan mengadakan rekreasi untuk para karya wan dan keluarganya untuk berwisata ke tempat tertentu. Pemberian kesempatan rekreasi bagi para karyawan merupakan hal yang sangat baik untuk kebugaran fisik dan jiwa mereka.

6. Tunjangan perawatan anak,

Tunjangan perawatan anak berbeda-beda mulai dari penyediaan penyuluhan sampai pelayanan perawatan yang sebenarnya. Beberapa perusahaan menyediakan biaya pendidikan anak karyawan yang didasarkan kepentingan bersama.

7. Tunjangan fasilitas koperasi simpan pinjam,

Yaitu sekelompok orang yang terorganisasi yang mengumpulkan uang mereka dan setuju untuk memberikan pinjaman satu sama lain.

8. Pelayanan

Pelayanan lain seperti pemberian pakaian seragam, pemberian konseling dan lain-lain.

b. Dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir

Kompensasi dapat pula dilakukan perusahaan berupa kesempatan berkarir. Seperti bagi karyawan yang berprestasi tinggi diberi kesempatan untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2009) Indikator kompensasi secara adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan transportasi
4. Tunjangan kesehatan
5. Tunjangan keluarga

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2014:8) kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

Menurut (Sedarmayanti, 2011:259) kinerja adalah:

1. Perbuatan, pelaksanaan kerja, prestasi kerja yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas diberikan kepadanya.
3. Keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

4. Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja (*performance*) merupakan prestasi nyata yang diimplementasikan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja seseorang dalam sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai tanggungjawab yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

5. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitas motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pangkuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang dan diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2011:16) tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu hasil.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Karyawan

Menurut (Wibowo, 2014) menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.1.3.5 Hambatan-Hambatan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penilaian yang dilakukan secara adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kurang berprestasi biasanya mendapatkan teguran atau himbauan, dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian pimpinan harus dapat memberikan penilaian terhadap karyawannya dengan lebih berhati-hati.

Menurut (Sedarmayanti, 2011:28) beberapa faktor yang mungkin menjadi hambatan dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perubahan standar

Perubahan yang tidak konsisten dan berubah-ubah akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.

2. Perbedaan sifat manajer

Manajer mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda. Penilaian kinerja karyawan bisa menjadi berbeda karena sifat manajer.

3. Perbedaan

Manajer dapat menjadi bias karena etnis, jenis kelamin atau golongan tertentu. Untuk menghindari hal tersebut manajer harus berpegang pada pedoman atau standar tertulis dan hasil penilaian prestasi pun harus dilakukan secara tertulis agar dapat dipertanggung jawabkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang memberi gambaran hasil dari kemiripan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah,

Agiel Puji Damayanti Dkk (2013), melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Surakarta.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karawan pada perusahaan PDAM Surakarta. Kedua motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.Ketiga kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpnegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Sukararta.

Yuli Suwati (2013), melakukan peneltian berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Hasil penelitian yang tertama motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. Hasil kedua menyatakan bahwa berdasarkan perhitungan F tabel diperoleh hasil sebesar 3,16 Fhitung diperoleh 6,531 berarti Fhitung > Ftabel dan diperoleh hasil signifikan $0,003 < 0,05$ dengan demikian variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Erik MartinusDan Budiyanto (2016),melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. Hasil penelitian yang pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar

0,143 dan nilai signifikasiuji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002.. Hasil yang kedua motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikasiuji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Dari hasil analisis diketahui bahwa pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,549, dengan t hitung = 4,491 > t tabel 1,688 ($df=36$, $\alpha=0,05$), dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Dengan demikian hipotesa ke-1 terbukti. Pengujian pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,238, dengan t hitung = 2,812 > t tabel 1,688 ($df=36$, $\alpha=0,05$), dan nilai signifikansi = 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Dengan demikian hipotesa ke-2 terbukti.

Ni Made Nurcahyani I.G.A. Dewi Adnyani (2016), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. Hasil dari penelitian yang pertama menyatakan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap

variabel dependen kepuasan kerja (Y1). Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja analisis jalur, membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel bebas kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Cherian dan Jacob (2013), melakukan penelitian dengan judul *impact of self efficacy on motivation and performance of employees*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap *motivation*. Demikian juga bahwa *motivation* memberikan pengaruh terhadap *performance of employees*. Dalam penelitian ini juga ditemukan hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *performance of employees*.

Belle, Nicola (2012), melakukan penelitian berjudul *Experimental Evidence on Relationship between Public Service Motivation and Job Performance*. Hasil menunjukkan bahwa PSM (Public Service Motivation) memberikan pengaruh terhadap Kinerja. Hasil ini juga memberikan bukti bahwa kontak langsung dengan pihak ketiga dapat meningkatkan kinerja penjualan bagi karyawan. Demikian juga Kemampuan mempersuasi diri memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Rizal, et.al (2014:37) melakukan penelitian dengan judul *Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance*. Dalam penelitian ini dihasilkan temuan *compensation* memiliki pengaruh positif terhadap *motivation*. *Compensation* memiliki pengaruh positif

terhadap *organizational commitment*, Namun hasil yang ketiga menunjukkan bahwa *compensation* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee's performance*. Sedangkan *organizational commitment* dan *motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee's performance*. Dalam penelitian ini juga ditemui bahwa *compensation* tidak secara langsung dapat meningkatkan *employee's performance* tetapi dapat meningkatkan *motivation* dan *organizational commitment*.

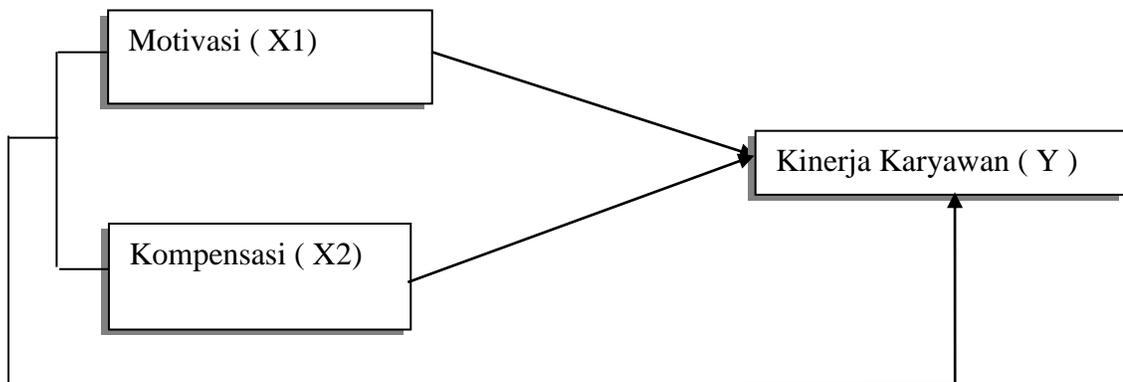
Nair dan Ganesh (2016) melakukan penelitian berjudul *effect of Motivation, Stress and Compensation Benefit On Employee Performance in IT Professionals*. Penelitian ini dilakukan pada 584 karyawan yang bekerja pada bidang informasi dan teknologi. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga untuk motivasi, variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk hasil uji yang ketiga adalah bahwa stress memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara negative. Dalam penelitian ini, sampel data diolah dengan menggunakan regresi berganda.

Negash, et, al (2014) melakukan penelitian berjudul *The Effect of Compensation on Employees Motivation: in Jimma University Academuc Staff*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 230 responden dan menghasilkan beberapa kesimpulan seperti terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan motivasi karyawan. Serta terdapat hubungan antara kompensasi yang ada dengan motivasi karyawan seperti, hubungan positif antara promosi dengan motivasi

karyawan. Kondisi lingkungan dengan motivasi karyawan, dan gaji dengan motivasi karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dari uraian diatas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut (Nazir, 2009:151) menyatakan bahwa hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah selanjutnya.

Berdasarkan kerangka pemikiran serta tinjauan pustaka yang jelaskan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Cabang Batam

H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Batam

H₃ : Motivasi dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dikerjakan dengan memakai data angka, yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil beberapa kesimpulan. Sedangkan penelitian deskriptif menurut (Sugiyono,2009:105) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui narasi, tabel, gambar, dan grafik.

Jadi pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan data berdasarkan angka. Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menjelaskan, atau mendeskriptifkan masing-masing variabel dengan menggunakan data, berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui penggunaan dan uji hipotesis. Dalam hubungan dengan deskripsi data penelitian maka deskripsi data akan berbentuk gambaran data yang terbatas pada nilai rata rata, nilai tengah, nilai minimum atau nilai maksimum suatu data yang digunakan dalam penelitian yang hasilnya disajikan dalam suatu tabel data penelitian.

3.2 Operasional Variabel

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih terukur tentang variabel variabel yang digunakan dalam penelitian maka variabel variabel tersebut terlebih dahulu perlu diubah menjadi pengertian yang bersifat dapat diukur. Sebagai nilai ukur, maka sebuah variabel perlu diberikan definisi operasionalnya sebagai pengukur variabel tersebut. Definisi operasional adalah definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Dalam pengukuran variabel tersebut digunakan skala *Likert*. Alasan menggunakan metode pengukuran skala *Likert*, adalah karena dalam penelitian ini menggunakan sistem penyebaran angket (kuisisioner), yang hasilnya digolongkan dalam skala data. Sehingga metode yang paling efektif untuk data berskala tersebut adalah skala *Likert*. Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini memiliki lima tingkatan jawaban. (Sekaran, 2006:47) menyatakan bahwa skala *Likert* didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik dimana jawaban:

Tabel 3.1 Tabel Butir Skor Pertanyaan

Pilihan jawaban	skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Pada penelitian ini, responden diharuskan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai persepsi responden dalam skala *Likert*.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen sering disebut dengan variabel stimulus, prediktor, *antecedent* (Sugiyono, 2012: 39). Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah motivasi dan kompensasi.

Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi

tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Purnama, 2008: 45).

Sedangkan indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini ada 5 yaitu :

1. Kebutuhan dasar
2. Kenyamanan hidup
3. Kepercayaan diri
4. Pencapaian
5. Pernyataan diri

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2011:59) . Terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi, yaitu :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Bonus
5. Tunjangan tahunan

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel

bebas (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan (Abdullah, 2014:.87). Terdapat 5 indikator yang digunakan untuk menggambarkan variabel kinerja karyawan, yaitu :

1. Kejelasan arah kerja
2. Capaian target
3. Umpan bali atasan
4. Kompetensi pekerja
5. Motivasi kerja

Tabel 3.2 Tabel Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	indikator	skala
1.	X1:Motivasi	adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.(Purnama 2008)	X1-1: Saudara bekerja untuk memenuhi kebutuhan saudara X1_2: Saudara bekerja untuk pencapaian kenyamanan hidup saudara X1_3: Saudara memerlukan pengakuan rekan di sekeliling saudara X1_4: Saudara selalu berusaha mencari kepuasan dalam pencapaian usaha saudara X1-5:Saudara bekerja	<i>Ordinal</i>

Tabel 3.2 Lanjutan

			sebagai cara mengaktualisasi diri saudara	
2	X2: Kompensasi	adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2011)	X2_1: Gaji sesuai dengan yang saudara harapkan X2_2: Insentif sesuai dengan tingkat pengeluaran saudara X2_3: Tunjangan sesuai dengan keadaan keuangan saudara X2_4: Bonus sesuai dengan pekerjaan saudara X2_5: Tunjangan tahunan sesuai dengan harapan saudara.	<i>Ordinal</i>
3	Y : Kinerja	adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan	Y1_1: Saudara bekerja dengan arah yang jelas Y1_2: Pekerjaan saudara memiliki kejelasan pencapaian terhadap target Y1_3: Saudara mendapatkan umpan balik atau <i>feed back</i> dari atasan saudara Y1_4: Pekerjaan sesuai dengan kompetensi saudara Y1_5 : Saudara memiliki semangat yang tinggi terhadap tujuan	<i>Ordinal</i>

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Arti populasi adalah suatu kumpulan atau sekumpulan dari sesuatu. Populasi dalam statistika merujuk pada sekumpulan individu atau sekumpulan obyek dengan ciri tertentu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian atau observasi. Populasi dalam statistika tidak terbatas pada sekelompok orang, tetapi juga obyek lain misalnya sekumpulan lembaga, sekumpulan binatang sekumpulan data kecelakaan, jumlah atau apa saja yang menjadi perhatian dan fokus penelitian kita. Populasi adalah keseluruhan obyek yang akan diteliti (Sugiyono, 2009:85).

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah sekelompok karyawan yang bekerja di PT Bank Mega TbkTbk dengan ciri yang disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega di Batam.

3.3.2 Sampel

Secara umum sampel adalah sebagian dari jumlah suatu kelompok. Sampel ini adalah bagian dari suatu kelompok yang memiliki karakteristik yang sama atau hampir sama dengan yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Arikunto, 2008:68) penentuan pengambilan sampel atau *sampling* dapat dilakukan sebagai berikut, apabila suatu populasi kurang dari 100 anggota lebih baik diambil semua

anggota tersebut menjadi sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari :

1. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar , tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana
3. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana

Sedangkan pengambilan sampel akan digunakan metode *purposive sampling*, dengan teknik pengambilan sampel metode sampel jenuh. *Purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel dengan mendasarkan pada kriteria dan syarat syarat tertentu suatu anggota sampel. Adapun syarat syarat pengambilan sampel dimaksud adalah :

1. Karyawan adalah karyawan dengan status tetap dan telah bekerja lebih dari 3 tahun
2. Karyawan adalah karyawan dengan status kontrak dan telah bekerja lebih dari 1.5 tahun. Lama bekerja diambil lebih dari 1.5 tahun karena perusahaan PT Bank Mega menerapkan masa induksi dan masa pelatihan karyawan sebelum menjadi karyawan kontrak adalah 1 tahun, sehingga pilihan lebih dari 1.5 tahun karyawan akan dianggap telah memenuhi syarat dan memahami pola kerja di perusahaan tersebut.

3. Usia karyawan paling tinggi 65 tahun, usia ini digunakan karena ini adalah batas usia tertinggi pada perusahaan tersebut untuk menjabat dan bekerja di perusahaan PT Bank Mega Tbk.

Meningat jumlah seluruh karyawan PT Bank Mega Tbk masih dapat terjangkau semua, maka penelitian ini akan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel dimana semua anggota populasi diambil seluruhnya menjadi anggota sampel (Suharsiimi Arikunto, 2008). Dalam penelitian ini akan diambil 121 responden yang diambil dari 6 kantor Cabang Bank Mega di wilayah Batam dengan dilakukan pengurangan pada karyawan yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini yaitu bagian Office Boy (OB) dan satuan pengamanan atau SatPam dimana total keduanya berjumlah 13 orang. Sehingga jumlah total karyawan yang diteliti berjumlah **108** orang karyawan. Berikut ini disajikan jumlah masing masing karyawan yang diambil di masing masing cabang:

Tabel 3.3 Jumlah Anggota Sampel yang Diambil

Kantor Cabang	Jumlah karyawan	Jumlah diambil	persentase
Nagoya 1	23	23	100%
Nagoya 2	20	20	100%
Botania	20	20	100%
Piayu	20	20	100%
Batu Aji 1	19	19	100%
Batu Aji 2	19	19	100%

Sumber : Bank Mega 2018

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari wawancara dan observasi. Pengertian dari masing masing teknik tersebut adalah (Sugiyono, 2013:225) :

1. Wawancara, yaitu teknik yang digunakan berupa tanya jawab secara singkat untuk mencari data pendahuluan dan untuk penentuan sampel penelitian
2. Observasi yaitu teknik pengambilan data dengan menggunakan pengamatan langsung kepada obyek yang menjadi penelitian.
3. Kuesioner

Daftar pertanyaan disusun dengan pernyataan-pernyataan yang mudah dipahami selanjutnya diberikan kepada karyawan PT Bank Mega Tbk.

Penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuesioner dalam pengumpulan data untuk mencari jawaban dari responden. Dalam kuesioner tersebut sudah tersaji indikator indikator / item pertanyaan yang telah diberikan skor dimana setiap skor dihubungkan dengan bentuk pernyataan yang diungkapkan dalam kategori sebagai berikut (Sugiyono, 2013:.93)

Tabel 3.4 Rating Skala

Skala Likert	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono (2013)

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Di dalam kuesioner tersebut terdapat pernyataan yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan kaidah dan perintah yang telah dituliskan. Dari jawaban yang ada tersebut angka dikonversikan ke suatu nilai atau angka yang ada. Hal ini penting karena dari hasil data yang terkumpul, kuesioner tersebut akan diolah menggunakan alat bantu statistik berupa SPSS versi 21, dimana statistik mensyaratkan data yang dapat diproses harus dalam bentuk angka (Wibowo, 2013:2). Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku

untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:147), analisis ini didasarkan pada data yang diperoleh dari para responden dan dinyatakan dalam tabulasi data. Dalam penelitian ini analisis deskripsi didasarkan pada hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan kepada responden anggota sampel karyawan PT Bank Mega Tbk

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Tujuan uji ini adalah agar data yang diambil benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Item – item pertanyaan yang akan digunakan sebelumnya terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas.. Dalam uji validitas acuan untuk mengambil keputusan valid atau tidaknya suatu indikator pertanyaan dapat dilakukan dengan melihat nilai kriteria penilaian uji validitas adalah (Sugiyono, 2013:268):

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Menurut (Wibowo, 2012:75) ada syarat penting yang berlaku pada item item pertanyaan yang digunakan, yaitu keharusan sebuah item pertanyaan untuk valid dan reliabel. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu untuk

mengukur apa yang semestinya diukur. Uji validitas data dapat diukur dengan membandingkan r hasil dengan r tabel (*r product moment*), jika :

- a. r hitung $>$ r tabel, data valid
- b. r hitung $<$ r tabel, data tidak valid

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut.

$r_{ix} = \frac{N(\sum ix) - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$	Rumus 3.1 <i>Korelasi Product Moment</i>
--	---

keterangan:

- r_{ix} = koefisien korelasi
- i = skor item pertanyaan (butir)
- x = skor total dari item
- n = jumlah sampel

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Uji ini digunakan untuk mengukut suatu item pada butir kuesioner kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dalam penelitian. Pada penelitian ini,

pengujian reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan metode *alphacronbach* dimana suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya > 0.6 ((Wibowo, 2012:77). Apabila koefisien *alpha cronbach* lebih besar dari 0.6 maka alat ukur dianggap handal atau terdapat internal consistency reliability dan sebaliknya bila alpha lebih kecil dari 0.6 maka dianggap kurang handal atau kurang reliabel. Rumus uji reliabilitas dapat dicari sebagai berikut :

$$r_n = \frac{(k)}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Rumus 3.2 . Cronbach Alpha

Sumber : (Riduwan, 2012:52)

Keterangan:

r_n = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir soal yang valid

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians pada butir

σ_1^2 = varians total

Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : (Wibowo, 2012 :53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik Regresi

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan Metode Regresi Linear Berganda, oleh karena itu sebelum melakukan analisis regresi linear berganda maka perlu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Uji ini dilakukan untuk memenuhi syarat *BLUE: Best Linier Unbiased Estimator* dalam penggunaan alat analisis regresi berganda ((Wibowo, 2013:81). Uji asumsi klasik yang digunakan akan meliputi :

3.5.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen dan tidak orthogonal atau nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai tolerance yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independennya.

3.5.3.2 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013b) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variable dan independent variabel keduanya mempunyai distribusi

normal ataukah tidak. Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan metode Spearman Rho. Dengan metode ini gejala - gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolute residunya (e), jika nilai probabilitasnya $>$ nilai alpha (0,05), maka dipastikan model tersebut tidak terdapat unsur heteroskedastisitas ((Wibowo, 2013:85).

Namun demikian metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian heteroskedastisitas dengan metode grafis, yaitu dengan mendeteksi ada

atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah:

- a. Jika tidak terdapat pola tertentu serta titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam uji ini akan menghasilkan sebuah persamaan yang disebut persamaan regresi linier berganda. Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (Variabel independent). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih baik bila kita tidak hanya memperhatikan satu variabel yang mempengaruhi (variabel independen) sehingga menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan yang terbentuk merupakan persamaan regresi berganda karena memiliki jumlah variabel independent lebih dari satu (Ghozali, 2013, p.98).

Persamaan tersebut jika dirumuskan dalam bentuk matematika akan menjadi sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.3 Persamaan
Regresi Linier Berganda

Sumber : (Sanusi, 2011 135:97)

Keterangan :

Y' : variabel dependen

a : nilai konstanta

$b_{1,2,3}$: nilai koefisien regresi

x_1 : variabel independen pertama

x_2 : variabel independen kedua

x_3 : variabel independen ke tiga

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah koefisien yang dapat memiliki arti sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. pada intinya koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Yang termasuk dalam koefisien determinasi yaitu:

a. Koefisien Korelasi (R)

Merupakan suatu ukuran hubungan antara dua variabel atau lebih yang memiliki nilai antara -1 dan 1.

b. *R square* (R^2)

Menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel bebas.

3.5.5.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Suatu pengujian yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_{hit} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_{hit} < t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

3.5.5.3 Uji Signifikansi secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah tingkat motivasi dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Cara yang dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan:

1. Merumuskan hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

2. Dengan menggunakan rumus F hitung

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

Rumus 3.3 Rumus F hitung

Sumber : (Riduwan, 2012,202: 89)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Banyaknya variabel independen (bebas)

n = Banyaknya sampel

Kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika $\text{sig} < 0,05$ Atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$. Artinya H_0 ditolak, H_a diterima, yang menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabelbebas terhadap variabel terikat
2. Jika $\text{sig} > 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$. Artinya, H_0 diterima, H_a ditolak, yang menandakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Mega Kantor Cabang Batam dengan waktu pengumpulan data dalam penelitian ini adalah bulan Maret 2018 hingga Agustus 2018.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan awal Maret hingga Agustus 2018. Dalam jadwal berupa pencapaian kegiatann akan terlihat seperti dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Bulan															
	Maret 18				April -Mei 18				Juni -Juli 18				Agustus 18			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Studi Kepustakaan																
Penentuan Topik																
Penentuan Judul																
Penentuan Objek																
Penentuan Proposal (Bab I)																
Penelitian Lapangan																
Pengolahan Data																
Pembuatan Laporan Penelitian																
Pemeriksaan Laporan Penelitian																
Presentasi Penelitian																

Sumber : Diolah dari Penelitian (2018)