

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SANWA ENGINEERING BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh  
Reza Rezekiya  
120910085**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SANWA ENGINEERING BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1)**



**Oleh  
Reza Rezekiya  
120910085**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**

## **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 lainnya.
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 di perguruan tinggi.

Batam, 25 Januari 2017

Yang membuat pernyataan,

Reza Rezekiya  
120910085

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SANWA ENGINEERING BATAM**

**Oleh  
Reza Rezekiya  
120910085**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar sarjana srata satu (S1)**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 25 Januari 2017**

**Risman Efendy, S.E., M.M.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Keberhasilan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling random sampling* sehingga sampel penelitian ini adalah 182 karyawan dari total keseluruhan karyawan sebanyak 550 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,193 dan nilai signifikan uji t yang lebih kecil dari 0,1 yaitu sebesar 0,001 dengan nilai t hitung sebesar 3,326 lebih besar dari t tabel 1,653. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,391 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,1 yaitu sebesar 0,000 dengan nilai t hitung 8,793 lebih besar dari t tabel 1,653. Sedangkan Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi yang positif sebesar 7,399 dan nilai signifikansi uji F yang lebih kecil dari 0,1 yaitu sebesar 0,000 dengan nilai F hitung 50,137 lebih besar dari F tabel 3,046. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

**Kata kunci: kompensasi, motivasi, dan kinerja**

## **ABSTRACT**

*The success of a company is strongly influenced by the performance of employees. Each company will always strive to improve the performance of employees to the company's goals can be achieved. One of the factors that can improve the performance of employees is the provision of compensation and motivation. This study aims to identify and analyze the effect of compensation and motivation on employee performance. The sampling technique using sampling random sampling so that the sample is 182 employees of a total staff of about 550 employees. Data were analyzed using multiple linear regression analysis to test the hypothesis using the t test and F test. T test results showed that the compensation positive and significant effect on the performance of employees, this is evidenced by the positive regression coefficient that is equal to 0.193 and the significant value of t test smaller than 0.1 in the amount of 0,001 with a value of 3,326 t is greater than t table 1,653. Motivation positive and significant effect on the performance of employees, this is evidenced by the positive regression coefficient that is equal to 0.391 t-test and significance value smaller than 0.1 is equal to 0.000 to 8.793 t value is greater than t table 1,653. While the F test results showed that the compensation and motivation together positive and significant effect on the performance of employees, this is evidenced by the positive regression coefficient of 7.399 and F test significance value smaller than 0.1 is equal to 0,000 F count 50.137 bigger than F tables 3.046. Among these two variables, the motivation to have a dominant influence on employee performance more than compensated.*

**Keywords: compensation, motivation, and performance**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah S.W.T yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi manajemen di Universitas Putera Batam yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanwa Engineering Batam".

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S. Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ketua Program Studi Manajemen Bapak Jontro Simanjuntak, S. Pt., S.E., M.M.
3. Bapak Risman Efendy, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi.
4. Para dosen-dosen Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan di Universitas Putera Batam.
5. Ibunda tercinta Dahniar Pili yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis untuk tidak berputus asa dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ayahanda tercinta Drs. Zulkifli Hamid Simanjutak yang telah memberikan semangat dan dukungan moral dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Listiyani Chandra selaku *Human Resource* Manajer PT Sanwa Engineering Batam yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian pada perusahaan PT sanwa Engineering Batam.
8. Para karyawan PT Sanwa Engineering Batam yang telah membantu dan menyempatkan diri dalam ikut serta pengisian kuesioner.
9. Kakak Lia Hasnita S.Pdi. selaku saudara kandung yang telah memberikan saran-saran yang bermanfaat dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman sejawat yang senantiasa memberikan dukungan selama pengerjaan skripsi ini.

Semoga Allah S.W.T membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Aamiin.

Batam, 25 Januari 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Pembatasan Masalah	7
1.4. Perumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Variabel Konsep	10
2.1.1. Kompensasi.	10
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi	10
2.1.1.2. Pentingnya Kompensasi	12
2.1.1.3. Jenis-Jenis Kompensasi	13
2.1.1.4. Indikator-Indikator Kompensasi	13
2.1.1.5. Tujuan Pemberian Kompensasi	15
2.1.1.6. Manfaat Kompensasi	16
2.1.2. Motivasi	17
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	17
2.1.2.2. Teori Motivasi	18
2.1.2.3. Jenis-Jenis Motivasi	20
2.1.2.4. Indikator-Indikator Motivasi	22
2.1.2.5. Langkah-Langkah Memotivasi Kerja	26
2.1.2.6. Tujuan Motivasi	27
2.1.3. Kinerja	27
2.1.3.1. Pengertian Kinerja	27
2.1.3.2. Kriteria Standar Kinerja	29
2.1.3.3. Penilaian Kinerja	31
2.1.3.4. Indikator-Indikator Kinerja	32
2.1.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja	34
2.1.3.6. Manfaat Penilaian Kinerja	34
2.2. Penelitian Terdahulu	36

2.3. Kerangka Pemikiran	38
2.4. Hipotesis	39

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Desain Penelitian	41
3.2. Operasional Variabel	41
3.3. Populasi dan Sampel	43
3.3.1. Populasi	43
3.3.2. Teknik Pengambilan Sampel	43
3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	44
3.4.1. Jenis dan Sumber Data	44
3.4.1.1. Jenis Data Penelitian	44
3.4.1.2. Sumber Data	45
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.3. Alat Pengumpulan Data	46
3.5. Metode Analisis Data	47
3.5.1. Uji Kualitas Data	47
3.5.1.1. Uji Validitas Data	47
3.5.1.2. Uji Reliabilitas Data	48
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	49
3.5.2.1. Uji Normalitas	50
3.5.2.2. Uji Heteroskedastisitas	51
3.5.2.3. Uji Multikolinearitas	52
3.5.3. Uji Pengaruh	52
3.5.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.5.3.2. Uji Determinasi	53
3.5.4. Rancangan Uji Hipotesis	54
3.5.4.1. Uji t	54
3.5.4.2. Uji F	56
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian	58
3.6.1. Lokasi Penelitian	58
3.6.2. Jadwal Penelitian	58

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

4.1. Hasil Penelitian	59
4.1.1. Analisis Deskriptif	59
4.1.1.1. Deskriptif Responden	59
4.1.1.2. Deskriptif Variabel	63
4.1.2. Hasil Uji Kualitas Data	81
4.1.2.1. Hasil Uji Validitas Data	82
4.1.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Data	84
4.1.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	86
4.1.3.1. Hasil Uji Normalitas	86
4.1.3.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	87
4.1.3.3. Hasil Uji Multikolinearitas	88
4.1.4. Hasil Uji Pengaruh	89

4.1.4.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	89
4.1.4.2. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )	90
4.1.5. Hasil Uji Hipotesis	91
4.1.5.1. Hasil Uji t	91
4.1.5.2. Hasil Uji F	92
4.2. Pembahasan	93

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Simpulan	95
5.2. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Persentase Pencapaian Karyawan PT Sanwa Engineering Batam Periode Tahun 2012-2016	4
Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan PT Sanwa Engineering Batam Periode Tahun 2012-2016	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 3.2. Skor Jawaban Skala Likert	46
Tabel 3.3. Tingkat Reliabilitas Dilihat Pada Nilai Alpha	49
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian	58
Tabel 4.1. Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2. Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Status Perkawinan	60
Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Jabatan	61
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Status Karyawan	62
Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Bekerja	62
Tabel 4.8. Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Gaji	63
Tabel 4.9. Statistik Deskriptif Variabel X1.1	64
Tabel 4.10. Statistik Deskriptif Variabel X1.2	65
Tabel 4.11. Statistik Deskriptif Variabel X1.3	65
Tabel 4.12. Statistik Deskriptif Variabel X1.4	66
Tabel 4.13. Statistik Deskriptif Variabel X1.5	67
Tabel 4.14. Statistik Deskriptif Variabel X1.6	67
Tabel 4.15. Statistik Deskriptif Variabel X1.7	68
Tabel 4.16. Statistik Deskriptif Variabel X1.8	68
Tabel 4.17. Statistik Deskriptif Variabel X1.9	69
Tabel 4.18. Statistik Deskriptif Variabel X1.10	70
Tabel 4.19. Statistik Deskriptif Variabel X2.1	70
Tabel 4.20. Statistik Deskriptif Variabel X2.2	71
Tabel 4.21. Statistik Deskriptif Variabel X2.3	72
Tabel 4.22. Statistik Deskriptif Variabel X2.4	72
Tabel 4.23. Statistik Deskriptif Variabel X2.5	73
Tabel 4.24. Statistik Deskriptif Variabel X2.6	74
Tabel 4.25. Statistik Deskriptif Variabel X2.7	74
Tabel 4.26. Statistik Deskriptif Variabel X2.8	75
Tabel 4.27. Statistik Deskriptif Variabel X2.9	75
Tabel 4.28. Statistik Deskriptif Variabel X2.10	76
Tabel 4.29. Statistik Deskriptif Variabel Y.1	77
Tabel 4.30. Statistik Deskriptif Variabel Y.2	77
Tabel 4.31. Statistik Deskriptif Variabel Y.3	78
Tabel 4.32. Statistik Deskriptif Variabel Y.4	79
Tabel 4.33. Statistik Deskriptif Variabel Y.5	79
Tabel 4.34. Statistik Deskriptif Variabel Y.6	80

Tabel 4.35. Statistik Deskriptif Variabel Y.7	80
Tabel 4.36. Statistik Deskriptif Variabel Y.8	81
Tabel 4.37. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	83
Tabel 4.38. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)	83
Tabel 4.39. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	84
Tabel 4.40. Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4.41. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	87
Tabel 4.42. Hasil Uji Heteroskedastisitas	88
Tabel 4.43. Hasil Uji Multikolinearitas	88
Tabel 4.44. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	89
Tabel 4.45. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )	90
Tabel 4.46. Hasil Uji t	91
Tabel 4.47. Hasil Uji F	92

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pemikiran	39
Gambar 3.1. Persentase Luas Kurva Normal	51
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas	86

## DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1. Isaac dan Michael	44
Rumus 3.2. Correlations Pearson Product Moment	48
Rumus 3.3. Product Moment Corelation	50
Rumus 3.4. Rank Spearman	50
Rumus 3.5. Analisis Regresi Berganda	53
Rumus 3.6. Determinasi	54
Rumus 3.7. Uji t	55
Rumus 3.8. Uji F	56

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Absensi dan Capaian Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering  
Batam
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Identitas Responden Penelitian
- Lampiran 4. Tabulasi Data Responden Penelitian
- Lampiran 5. Hasil Uji Penelitian
- Lampiran 6. Tabel r
- Lampiran 7. Tabel t
- Lampiran 8. Tabel F

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai suatu sumber tenaga ataupun energi yang digunakan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menghadapi tantangan global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif khususnya berkaitan dengan penyediaan SDM.

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan, untuk itu dibutuhkan karyawan yang berkinerja baik. Kebutuhan memperoleh SDM yang berkinerja baik dan berkualitas akan semakin meningkat, mengingat peran SDM yang sangat besar dan penting dalam suatu perusahaan.

Tanpa adanya SDM, nilai dan manfaat sumber daya lainnya menjadi berkurang dalam suatu kinerja perusahaan tersebut. Pengelolaan SDM bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu perusahaan harus peka terhadap apa yang perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses SDM yang berkinerja baik dan berkualitas demi terwujudnya citra positif di mata masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja baik akan memudahkan perusahaan dalam mereliasasikan visi, misi dan tujuannya. Menurut Bangun (2012: 230) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu gambaran yang mencerminkan tingkat pencapaian pelaksanaan dari suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana strategi perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Faktor-faktor SDM yang berkinerja baik merupakan elemen yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan karena SDM dengan kinerja baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan setiap kegiatan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik akan terwujud dari keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci keberhasilan bagi perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Oleh karena itu, perusahaan harus bijaksana dalam memberikan balas jasa kepada karyawan sesuai dengan ukuran prestasi masing-masing karyawan.

Apabila tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memenuhi pengharapan karyawan, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan terhadap kinerjanya. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor diantaranya faktor kompensasi dan faktor motivasi.

Menurut Bangun (2012: 254) menyatakan kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam

mempertahankan dan menarik SDM yang berkualitas. Faktor pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu cara untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya secara optimal.

Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka, maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2011: 143) menyatakan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Sebelum motivasi diberikan hendaknya perusahaan mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan ke depannya.

Kompensasi dan motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa

membaca dan melihat apa yang menjadi faktor-faktor pendukung kinerja karyawan menjadi meningkat dan apa penyebab faktor-faktor kinerja karyawan menjadi menurun.

PT Sanwa Engineering memiliki cabang di berbagai Negara yaitu di Indonesia, Singapore, India, China, dan Malaysia. PT Sanwa Engineering Batam adalah cabang perusahaan di Indonesia yang memproduksi produk plastic molding ejection. PT Sanwa Engineering Batam adalah perusahaan manufaktur yang berdiri sejak Tahun 1977. Perusahaan ini sudah tergolong lama tetapi tetap dalam perkembangan untuk menuju target-target perusahaan.

Untuk mencapai target-target tersebut, perusahaan harus melakukan pembelajaran dan juga penelitian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bertahan dalam persaingan global yang sangat ketat. PT Sanwa Engineering Batam memiliki karyawan sebanyak 550 orang karyawan dan memiliki lima departemen yaitu *Horizontal Molding*, *Clean Room*, *Printing*, *Tooling* dan *Store*.

Pencapaian kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam dapat dilihat pada tabel 1.1 periode 2012-2016 sebagai berikut:

**Tabel 1.1.** Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam Periode Tahun 2012 - 2016

Tahun	Pencapaian kinerja	Keterangan
2012	88,12%	-
2013	91,79%	Kinerja meningkat 3,67%
2014	92,92%	Kinerja meningkat 1,13%
2015	91,42%	Kinerja menurun 1,5%
2016	90,22%	Kinerja menurun 1,2%

Sumber: Data HRD PT Sanwa Engineering Batam

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya peningkatan pencapaian kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam yang mencapai 3,67% pada Tahun 2013 dan 1,13% pada Tahun 2014, serta mengalami penurunan pencapaian kinerja pada Tahun 2015 sebesar 1,5%, dan Tahun 2016 sebesar 1,2%. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam pada 2 Tahun terakhir mengalami penurunan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa masalah yang sering terjadi dalam PT Sanwa Engineering Batam yang menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal. Hal ini bisa dilihat dari ketidakseimbangan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Misalnya tugas 2 orang dikerjakan oleh 1 orang. Oleh karena itu, kompensasi perlu ditingkatkan sesuai dengan tingkat prestasi kerjanya kemudian kurangnya kepedulian pihak manajemen dalam memberikan motivasi pada diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan juga menjadi alasan kinerja karyawan menurun.

Oleh karena itu, timbulnya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan yang pada akhirnya menimbulkan semangat rendah dari karyawan itu sendiri. Hal ini ditunjukkan adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, mangkir dari pekerjaan, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tidak tepat waktu sehingga dalam penyelesaian tugas masih kurang memuaskan.

Ketidakpuasan karyawan tersebut dapat dilihat pada tingkat absensi karyawan PT Sanwa Engineering Batam pada tabel 1.2 periode tahun 2012-2016 datanya sebagai berikut:

**Tabel 1.2.** Data Absensi Karyawan PT Sanwa Engineering Batam Pada Tahun 2012-2016

Absensi (%)					
Keterangan	2012	2013	2014	2015	2016
Sakit	17,3	17,9	16,4	16,6	18,2
Mangkir	6,0	4,1	3,5	5,4	5,2
Cuti	15,5	13,2	14,1	13,5	13,3
Total	38,8	35,2	34	35,5	36,7

Sumber: Data HRD PT Sanwa Engineering Batam

Data yang diperoleh pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat mangkir karyawan pada tahun 2012 sebesar 6,0%, tahun 2013 sebesar 4,1%, tahun 2014 sebesar 3,5%, tahun 2015 sebesar 5,4%, dan tahun 2016 sebesar 5,2%. Apabila karyawan yang bekerja di PT Sanwa Engineering Batam melakukan mangkir 3 kali berturut-turut tanpa adanya keterangan dalam 1 tahun tersebut, maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan.

Banyaknya karyawan PT Sanwa Engineering Batam yang absen dari pekerjaan dapat disebabkan kurangnya motivasi dan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sehingga menimbulkan rasa jenuh dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam menurun adalah yang disebabkan oleh faktor kompensasi dan motivasi.

Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan diatas, hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanwa Engineering Batam.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka identifikasi masalah

yang timbul dalam mengerjakan tugas akhir ini adalah:

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa belum memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan.
2. Kurangnya kepedulian dari perusahaan terhadap faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja karyawan.
3. Kinerja karyawan dinilai menurun diakibatkan masalah kompensasi yang belum memenuhi harapan, dan membuat motivasi kerja karyawan berkurang.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam. Pada penelitian ini kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan beberapa tujuan diatas dapat ditentukan manfaat penelitian dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan (kontibusi) pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang pentingnya kompensasi dan motivasi dalam perusahaan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu bahan evaluasi terhadap pemberian kompensasi dan motivasi dalam kegiatan SDM dan berguna sebagai bahan masukan dalam melakukan strategi yang tepat bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

b. Bagi Akademis

Dapat dipergunakan sebagai referensi dan bahan masukan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang untuk dapat memahami kebutuhan dunia usaha dan menjawab tantangan globalisasi.

c. Bagi Peneliti

Sebagai wahana melatih untuk berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen SDM yang berkaitan tentang persoalan-persoalan pemberian kompensasi, pemberian motivasi, dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Variabel Konsep**

##### **2.1.1. Kompensasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi menurut Hasibuan (2013: 117) adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayar memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pada karyawan. Menurut Bangun (2012: 254) menyatakan kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas.

Menurut Admosudiro dalam buku Kadarisman (2012: 9) mengemukakan bahwa kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Simamora dalam buku Kadarisman (2012:10) juga mengemukakan bahwa kompensasi (*compansation*) meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut pendapat ahli lainnya, Rivai yang dikutip dalam buku Kadarisman (2012: 12) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa

mereka pada perusahaan. Menurut Handoko (2012: 155) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan batasan tentang kompensasi tersebut dikemukakan bahwa kompensasi disini adalah apa yang seorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam atau pun gaji periodik didesain dan dikelola bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan perusahaan ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi merupakan dorongan utama seseorang untuk menjadi seorang karyawan, dan kompensasi sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

Menurut Rivai dalam buku Kadarisman (2012: 14) juga mengemukakan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai pembayaran atas pelaksanaan tugas.

### **2.1.1.2. Pentingnya Kompensasi**

Terkait dengan bahasan tentang pentingnya kompensasi tersebut, Belcher dan Atchison dalam kutipan buku Kadarisman (2012: 104) menyebutkan bahwa pentingnya kompensasi dalam perusahaan karena kompensasi merupakan bentuk transaksi antara organisasi dan karyawan. Transaksi tersebut dapat ditinjau dari perspektif sebagai berikut:

1. Transaksi ekonomi

Dengan imbalan terhadap jasa karyawan, organisasi akan memproduksi lebih banyak dengan kualitas lebih baik, sedangkan karyawan memperoleh pendapatan yang memenuhi kebutuhannya.

2. Transaksi psikologis

Pekerjaan menggambarkan sebuah kontrak psikologis antara manusia dengan organisasi, yaitu individu menukarkan beberapa tipe yang diinginkan organisasi bagi bayaran dan sumber-sumber kepuasan lainnya.

3. Transaksi sosial

Kompensasi menggambarkan sebuah transaksi sosial karena organisasi merupakan kumpulan orang-orang dan pekerjaan adalah sesuatu yang penting dalam hubungan antara individu dengan organisasi.

4. Transaksi politis

Kompensasi menggambarkan adanya transaksi politik karena dalam hal ini menyangkut kepada penggunaan kekuatan dan pengaruh.

5. Transaksi etis

Kompensasi menggambarkan transaksi etis dalam istilah kompensasi yang berkeadilan bagi organisasi dan pekerja.

#### **2.1.1.3. Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Yani (2012: 142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi 2 bentuk, yaitu:

##### 1. Kompensasi dalam bentuk Finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi 2 bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

##### 2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi 2 macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

#### **2.1.1.4. Indikator-Indikator Kompensasi**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses

pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Hasibuan (2012: 86) mengemukakan bahwa secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji.
2. Upah.
3. Upah insentif.
4. Asuransi.
5. Fasilitas kantor.
6. Tunjangan.

Menurut Umar (2008:16) memaparkan untuk mengukur indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

4. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

### **2.1.1.5. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Hasibuan didalam Kadarisman (2012: 12) menyebutkan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

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 wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk pengusaha 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 kompetatif 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 berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh Pemerintah

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

### **2.1.1.6. Manfaat Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2012: 16) menyebutkan manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

1. Manfaat bagi perusahaan
  - a. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
  - b. Untuk memberikan ransangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
  - c. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.
2. Manfaat bagi karyawan
  - a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
  - b. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.
  - c. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.

- d. Untuk meningkatkan status sosial prestasi karyawan.

## **2.1.2. Motivasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi**

Dorongan kebutuhan dalam diri seseorang akan menjadi motivasi bagi orang tersebut untuk bergerak dan mampu mencapai tujuan dan motif kebutuhannya. Motivasi menurut Hasibuan (2011: 141) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada SDM umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Rivai dan Sagala (2010: 837) mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan kinerja kerja mereka yang akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Asa'ad dalam Pasolong (2010:140) menyatakan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2012:191) juga menyebutkan motivasi sebagai suatu perangsang

keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Mangkunegara (2012: 61) juga mengemukakan pengertian motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan oranglain. Dorongan kebutuhan dalam diri karyawan inilah yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya dan mencapai sasaran kepuasannya sehingga karyawan terdorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap guna mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.2.2. Teori Motivasi**

##### **1. Teori hierarki kebutuhan Maslow**

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2012: 153). Maslow adalah psikolog humanistik yang berpendapat bahwa pada diri tiap orang terdapat hierarki 5 kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik seperti makanan, minuman, tempat tinggal, kepuasan seksual, dan kebutuhan fisik lain.
- b. Kebutuhan keamanan seperti keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.

- c. Kebutuhan sosial seperti kasih sayang, menjadi bagian dari kelompoknya, diterima oleh teman-teman, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan harga diri diantaranya faktor harga diri internal, seperti penghargaan diri, otonomi, pencapaian prestasi dan harga diri eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri seperti pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri; dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu capai.

Menurut Maslow menyebutkan jika ingin memotivasi seseorang kita perlu memahami ditingkat mana keberadaan orang itu dalam hierarki dan perlu berfokus pada pemuasan kebutuhan pada atau diatas tingkat itu.

## 2. Teori X dan Y Douglas McGregor

Menurut Douglas McGregor yang dikutip oleh Hasibuan (2012: 16) mengasumsikan bahwa ada dua kelompok sifat manusia, yaitu Teori X dan Teori Y. Teori X pada dasarnya menyajikan pandangan negatif tentang orang. Teori X berasumsi bahwa para pekerja mempunyai sedikit ambisi untuk maju, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu diawasi dengan ketat agar dapat efektif bekerja. Teori Y menawarkan pandangan positif. Teori Y berasumsi bahwa para pekerja dapat berlatih mengarahkan diri, menerima dan secara nyata mencari tanggung jawab, dan menganggap bekerja sebagai kegiatan alami. McGregor yakin bahwa asumsi Teori Y lebih menekankan sifat pekerja sebenarnya dan harus menjadi pedoman bagi praktik manajemen.

### 3. Teori dua faktor

Teori ini dikemukakan oleh Fredich Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2012: 157) yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidak-puasan seseorang dipengaruhi oleh dua kelompok faktor independen yakni faktor-faktor pergerakan motivasi meliputi: pengakuan; tanggung jawab; prestasi; pertumbuhan dan perkembangan; pekerjaan itu sendiri, dan faktor-faktor pemelihara motivasi meliputi: gaji; kedudukan; hubungan antar pribadi dengan teman sederajat, atasan atau bawahan; *supervisi* terhadap karyawan; kondisi tempat kerja; keselamatan kerja; kebijakan dan administrasi perusahaan, khususnya dalam bidang personalia. Menurut Herzberg, karyawan memiliki rasa kepuasan kerja dalam pekerjaannya, tetapi faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan berbeda jika dibandingkan dengan faktor-faktor ketidakpuasan kerja. Rasa kepuasan kerja dan rasa ketidak-puasan kerja tidak berada dalam satu kontinum. Herzberg juga menyebutkan meskipun faktor-faktor pendorong motivasi baik keadaannya (menurut penilaian karyawan), tetapi jika faktor-faktor pemeliharaan tidak baik keadaannya, tidak akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan motivasi dengan cara perbaikan faktor-faktor pemeliharaan, baru kemudian faktor-faktor pendorong motivasi.

#### **2.1.2.3. Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 175-176) menyebutkan terdapat 2 jenis motivasi, yaitu:

##### 1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik dikatakan juga sebagai bentuk motivasi yang didalam aktivitasnya dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif, dan kebutuhan. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada didalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

## 2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Ada 2 faktor yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain adalah motivator dan faktor kesehatan kerja. Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya

belajar. Bagi seseorang dengan motivasi intrinsik yang lemah, misalnya kurangnya rasa ingin tahunya, maka motivasi jenis kedua ini perlu diberikan.

Menurut Pasolong (2010: 152) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Faktor Eksteren
  - a. Kepemimpinan.
  - b. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
  - c. Komposisi yang memadai.
  - d. Adanya penghargaan akan prestasi.
  - e. Status dan tanggung jawab.
2. Faktor Interen
  - a. Kematangan pribadi.
  - b. Tingkat pendidikan.
  - c. Keinginan dan harapan pribadi.
  - d. Kebutuhan terpenuhi.
  - e. Kelemahan dan keborosan.
  - f. Kepuasan kerja.

#### **2.1.2.4.Indikator-Indikator Motivasi**

Menurut Sedarmayanti (2009: 233-239) menyebutkan bahwa indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah:

1. Gaji

Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

## 2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mengkoordinasikan sistem kerja produktivitas dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).

## 3. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung

manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan.

#### 4. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara karyawan dengan atasan.

#### 5. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

#### 6. Pekerjaan itu sendiri

Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan.

#### 7. Peluang untuk maju

Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan karyawan ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar, status yang

lebih tinggi, *skill* yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

#### 8. Pengakuan atau penghargaan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial.

#### 9. Keberhasilan

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.

#### 10. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Tanggung jawab juga berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

Menurut Hamzah (2008: 23) mengemukakan bahwa ciri-ciri atau indikator motivasi antara lain :

1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil.
2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam kerja.
3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan.
4. Adanya penghargaan dalam kerja.
5. Adanya kegiatan yang menarik dalam kegiatan kerja.

Berdasarkan indikator-indikator yang telah disebutkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki ciri-ciri termotivasi adalah karyawan yang ulet dalam menyelesaikan tugas, karyawan tekun, menunjukkan minat, selalu memperhatikan, semangat dan adanya hasrat untuk berhasil.

#### **2.1.2.5.Langkah-langkah Memotivasi Kerja**

Memotivasi para karyawan untuk bekerja dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan juga ditambah dengan menggunakan teknik komunikasi yang baik. Menurut Mangkunegara (2012:76-77) teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Dalam hal ini tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

2. Teknik komunikasi persuasi

Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

#### **2.1.2.6. Tujuan Motivasi**

Menurut Sunyoto (2012:198) menyebutkan tujuan motivasi antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

#### **2.1.3. Kinerja**

##### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja**

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Salah satu kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam mencapai setiap tujuannya adalah dengan menerapkan kinerja yang baik. Setiap karyawan dalam perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi yang positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seorang karyawan (Moheriono, 2012: 69).

Menurut Mangkunegara (2010: 67) mendefinisikan kinerja karyawan adalah prestasi kerja yaitu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mahmudi (2010: 20) menyatakan kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang dapat mempengaruhinya.

Menurut Ruky dalam Mangkunegara (2010: 6) menyatakan kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Kinerja perusahaan pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan.

Apabila setiap karyawan bekerja dengan baik, berprestasi, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap perusahaan, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan baik. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi akan mendorong motivasi karyawan untuk berperilaku sesuai dengan ketentuan dalam mencapai misi, visi dan tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011: 260) mendefinisikan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari manajemen perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi

kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu dalam memperoleh kinerja yang unggul, manajemen perusahaan hendaknya didesain untuk menciptakan sikap optimis dan harapan bagi karyawan untuk bisa sukses dalam memajukan perusahaan.

Dari beberapa uraian diatas dapat ditegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sebagai fungsi pekerjaan atau kegiatan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang seperti diharapkan perusahaan.

#### **2.1.3.2.Kriteria Standar Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2011: 203) menyebutkan standar kinerja yang baik memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Dapat dicapai

Sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.

2. Ekonomis

Biaya rendah atau wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.

3. Dapat diterapkan

Sesuai kondisi yang ada, jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.

4. Konsisten

Akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.

5. Menyeluruh

Mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.

6. Dapat dimengerti

Diekspresikan dengan mudah, jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi, dan instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.

7. Dapat diukur

Harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.

8. Stabil

Harus memiliki jangka waktu yang cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.

9. Dapat diadaptasi

Harus didesain sehingga elemen dapat ditambah ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.

10. Legitimasi

Secara resmi disetujui.

11. Seimbang

Diterima sebagai dasar perbandingan oleh yang berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan.

12. Fokus pada pelanggan

Harus terarah pada hal penting yang diinginkan pelanggan (intern dan ekstern), seperti siklus waktu, mutu, kinerja, jadwal, biaya dan kepuasan pelanggan.

### **2.1.3.3. Penilaian Kinerja**

Menurut Hanggraeni (2012: 121) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya. Menurut Dessler (2010: 322) menyatakan Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif standar kerjanya. Jadi, penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian secara periodik dari pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011: 261) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui berhasil atau tidaknya seseorang karyawan, dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Sistem penilaian kinerja harus berdasarkan prinsip dasar yaitu keadilan, transparansi, *independent*, pemberdayaan, non diskriminasi dan semangat berkompetisi. Dalam hal ini penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah sistem penilaian untuk dapat mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan dengan baik atau tidak, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap

setiap karyawan oleh pihak manajemen perusahaan untuk proses tindak lanjut yang akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis.

#### **2.1.3.4. Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Bangun (2012: 223) menyebutkan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

##### 1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

##### 2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut dalam suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

##### 3. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

##### 4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

#### 5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Mangkunegara (2009: 75) menyebutkan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

#### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **2.1.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2011: 262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

### **2.1.3.6. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Yani (2012: 121) mengemukakan manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Posisi tawar  
Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau karyawan langsung.
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 atau rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah dan bonusnya atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan dan pemindahan serta penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir 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 di luar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi oleh karyawan yang 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 peksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.

#### 14. Umpan balik ke SDM

Kinerja baik atau buruk di seluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Sebelum Peneliti meneliti tentang judul ini, telah banyak penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel di atas antara lain sebagai berikut:

**Tabel 2.1.** Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Di ketahui koefisien regresi kompensasi adalah positif sebesar 0,391 dengan t hitung 2,797 dan nilai probabilitas 0,007. Dari kesimpulan dinyatakan model penelitian berpengaruh signifikan.</li> <li>2. Diketahui koefisien regresi motivasi adalah positif sebesar 0,550 dengan t hitung 3,438 dan nilai probabilitas 0,001. Dari kesimpulan dinyatakan model penelitian berpengaruh signifikan</li> <li>3. Diketahui nilai F hitung adalah 29,421 dengan nilai probabilitas 0,000. Dari kesimpulan dinyatakan model penelitian berpengaruh</li> </ol>
2.	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dari hasil uji F diketahui F hitung = 20,636 &gt; F tabel 3,259 dengan nilai signifikansi = 0,000 &lt; 0,05 sehingga model penelitian layak</li> <li>2. Berdasarkan uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,549, dengan t hitung 4,491 &gt; t tabel 1,688 dan nilai signifikansi = 0,000 &lt; 0,05 maka disimpulkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Berdasarkan uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,238, dengan t hitung 2,812 &gt; t tabel 1,688 dan nilai signifikansi = 0,008 &lt; 0,05 maka disimpulkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</li> </ol>
3	Erik Martinus dan Budiyanto (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar</li> </ol>

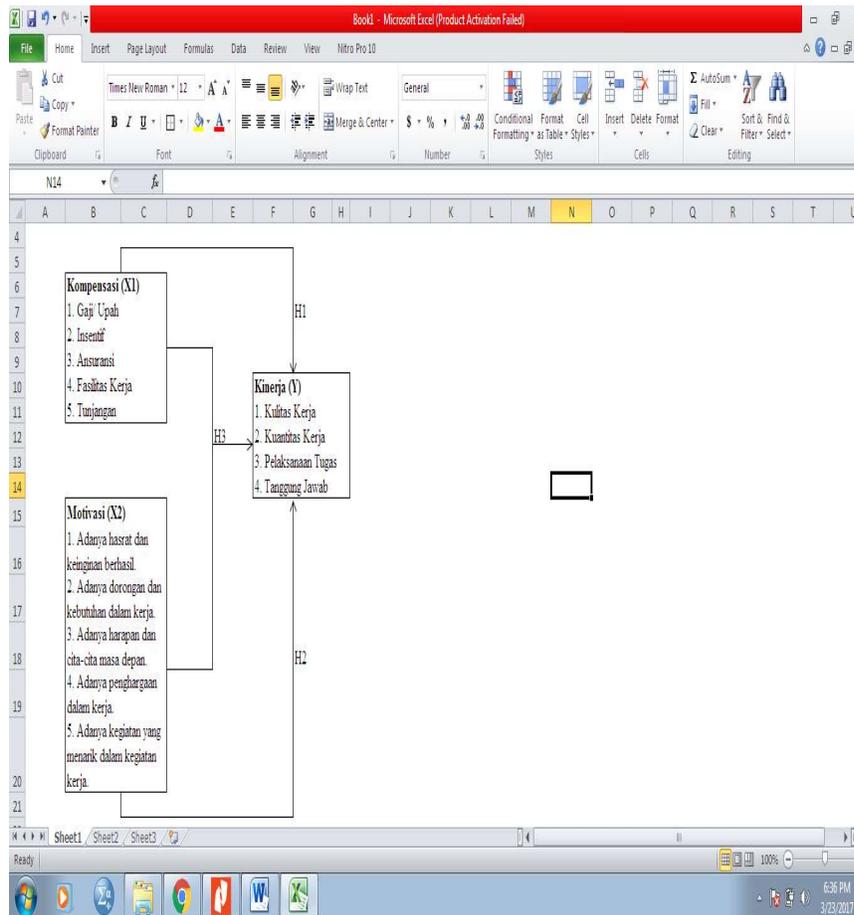
Tabel lanjutan

3.			<p>0,002 maka disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Devina Surabaya</p> <p>2. Berdasarkan uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,553 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Devina Surabaya</p>
----	--	--	--

*Sumber:* Peneliti

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1.** Bagan Kerangka Pemikiran  
*Sumber:* Mangkunegara 2012; Hasibuan 2012; Hamzah 2008

## 2.4. Hipotesis

Sebagai bahan pengkajian untuk penelitian ini, dari rumusan masalah dan batasan masalah yang ada maka dihasilkan beberapa hipotesa sementara adalah sebagai berikut:

H1 : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

H2 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Sanwa

Engineering Batam.

H3 : Kompensasi dan motivasi diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian, hal ini penting karena desain penelitian merupakan strategi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk keperluan pengujian hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sebagai alat untuk mengontrol variabel yang berpengaruh dalam penelitian (Sugiyono, 2014: 45).

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Menurut Sanusi (2011: 15) berpendapat bahwa desain kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel.

### **3.2. Operasional Variabel**

Operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan konsep variabel, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Kompensasi (variabel  $X_1$ /bebas) diartikan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai pembayaran atas pelaksanaan tugas atau kontribusi

2. karyawan kepada perusahaan, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional.
3. Motivasi (variabel  $X_2$ /bebas) diartikan sebagai sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan oranglain.
4. Kinerja (variabel Y/terikat) diartikan sebagai perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sebagai fungsi pekerjaan/kegiatan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang seperti diharapkan perusahaan.

Secara keseluruhan indikator pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1.** Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Skala pengukuran
1	Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji/upah</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Asuransi</li> <li>4. Fasilitas kerja</li> <li>5. Tunjangan</li> </ol>	Likert
<i>Sumber:</i> Hasibuan, 2012: 86			
2	Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil</li> <li>2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam kerja</li> <li>3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan</li> <li>4. Adanya penghargaan dalam kerja</li> <li>5. Adanya kegiatan yang menarik dalam kegiatan kerja</li> </ol>	Likert
<i>Sumber:</i> Hamzah, 2008: 23			
3	Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>	Likert
<i>Sumber:</i> Mangkunegara, 2009: 75			

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Sanwa Engineering Batam dengan jumlah 550 orang.

#### 3.3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 120) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel yang dilakukan harus dapat mewakili populasi atau harus *representatif* (sampel yang dapat diambil yang dapat mewakili keadaan populasi sebenarnya). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *simple random sampling*.

Menurut Sanusi (2011: 89) menyebutkan *simple random sampling* adalah proses memilih satuan *sampling* sedemikian rupa sehingga satuan sampling dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih ke dalam sampel. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini dirumuskan menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 10%. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

**Rumus 3.1.** Isaac dan Michael

*Sumber:* Sugiyono, 2010: 124

Keterangan:

s = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$\lambda^2$  = taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%

P = Q = 0,5. dan d = 0,05

Dengan rumus tersebut dapat dihitung ukuran sampel dari populasi 550 dengan mengambil tingkat kesalahan (dk) = 10% adalah 182.

### 3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

#### 3.4.1. Jenis dan Sumber Data

##### 3.4.1.1. Jenis Data Penelitian

Data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi. Menurut Sanusi (2011: 103) menyebutkan data adalah suatu informasi yang diperoleh dari responden (subyek) yang bersifat tertulis, verbal ataupun respon. Data yang diperoleh oleh respon adalah data kualitatif tetapi dapat dijadikan data kuantitatif dengan cara memberi nilai/skor.

Menurut Sugiyono (2013: 23) jenis data terbagi 2 yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar, sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*).

Berdasarkan pengertian sebelumnya, maka jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data untuk variabel X dan Y yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dalam bentuk kuesioner dan hasil jawaban responden dari pernyataan kuesioner tersebut akan diberi nilai sesuai tabel 3.2.

#### **3.4.1.2.Sumber Data**

Penelitian ini memakai 2 jenis sumber data yaitu sumber data primer yaitu dengan menggunakan kuesioner dan sumber data sekunder yaitu berupa latar belakang perusahaan. Menurut Sanusi (2011: 104) berpendapat sumber data primer adalah sumber data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain.

#### **3.4.2.Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013: 67) menyebutkan teknik pengumpulan data yaitu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini teknik atau cara pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Teknik kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilihat dari segi cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

Teknik kuesioner ini merupakan bentuk komunikasi secara tidak langsung antar peneliti dan responden yaitu melalui sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disampaikan peneliti kepada responden. Kuesioner yang dipilih

sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden hanya menjawab atau memilih jawaban yang sesuai dengan pribadi responden.

Kuesioner yang dibuat pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner yang menghendaki jawaban pendek atau jawabannya dibuat dalam bentuk sejumlah *item* pertanyaan atau pernyataan. Kuesioner inilah diharapkan akan mencapai alat ukur penelitian dengan mendekati kebenaran yang diharapkan, serta menghasilkan penelitian yang baik.

### 3.4.3. Alat Pengumpulan data

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan penelitian model skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Sugiyono, 2013: 93). Pemberian nilai untuk masing-masing jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu:

**Tabel 3.2.** Skor Jawaban Skala Likert

Keterangan	Instrumen positif
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2012: 142

Responden akan diminta untuk mengisi pernyataan-pernyataan pada kuesioner atau angket dengan cara memberi tanda silang pada jawaban yang paling sesuai dengan pribadinya kemudian data tersebut dikumpulkan dan diberi nilai kemudian akan dianalisis menggunakan SPSS versi 20.

### **3.5. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang akan dipergunakan pada penelitian ini untuk memperoleh keterangan tentang besarnya kekuatan variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah:

#### **3.5.1. Uji Kualiditas Data**

Uji kualitas data bertujuan untuk mengetahui kesesuaian isi kuesioner sebagai alat ukur terhadap masalah yang sedang diteliti. Uji kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas kuesioner, sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian yang dapat memberikan gambaran tentang masalah yang sedang diteliti.

Terdapat beberapa uji instrumen dalam menguji kualiditas data. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsisten dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji ini dilakukan pada responden yang menjawab kuesioner dan mengembalikan kuesioner.

##### **3.5.1.1. Uji Validitas Data**

Tujuan penelitian adalah mencari kebenaran. Kebenaran hanya dapat diperoleh dengan instrumen yang valid. Sanusi (2011: 77) mengemukakan bahwa validitas ditentukan dengan mengorelasikan antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan total nilai. Total nilai adalah jumlah dari semua nilai pertanyaan atau pernyataan.

Uji ini dapat diketahui apakah butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden

yang sebenarnya. Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya butir-butir pertanyaan atau pernyataan kuesioner adalah dengan menggunakan rumus Korelasi *Pearson Product Moment*, sebagai berikut:

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

Sumber: Anwar Sanusi, 2011: 77

**Rumus 3.2.** Correlations Pearson Product Moment

Keterangan:

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

Menurut Sugiyono (2013: 357) Hasil perhitungan tersebut kemudian dikonsultasikan dengan harga r tabel dengan taraf kesalahan 1%, 5%, atau 10%. Jika perhitungan koefisien korelasi lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan instrumen *item* kuesioner yang digunakan tersebut valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

### 3.5.1.2. Uji Realiabilitas Data

Perhitungan reabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan dan pernyataan yang sudah valid. Menurut Sanusi (2011: 80) menyebutkan reabilitas adalah suatu alat pengukur yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran yang tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya. Menurut Azwar (1999) dalam Wibowo (2012: 52) menyebutkan reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan

sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih.

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen pada setiap variabel diukur dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Menurut Arikunto (2010: 239) menyebutkan *cronbach alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Menurut Nugroho (2011: 32) menyatakan pengukuran reliabilitas menggunakan metode *alpha cronbach* dapat dikelompokkan dalam 5 kelas.

Nilai masing-masing kelas dan tingkat reliabilitasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3.** Tingkat Reliabilitas Dilihat Pada Nilai Alpha

Alpha	Tingkat reliabel
0,00 – 0,20	Kurang reliabel
0,201 – 0,40	Agak reliabel
0,401 – 0,60	Cukup reliabel
0,601 – 0,80	Reliabel
0,801 – 1,00	Sangat reliabel

*Sumber:* Yohanes Anton Nugroho, 2011: 32

### 3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menghitung nilai pada variabel tertentu. Menurut Sanusi (2011: 135) menyebutkan regresi linear berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias.

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.5.2.1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61) menyatakan uji normalitas 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.

Menurut Sugiyono (2013: 79) pengujian normalitas data akan menentukan penggunaan rumus statistik yang digunakan untuk alat analisis data selanjutnya, jika data berdistribusi normal maka digunakan teknik statistik parametris dan dapat menggunakan rumus *Product Moment Correlation* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

**Rumus 3.3.** Product Moment Corelation

Sumber: Sugiyono, 2013: 228

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel X dan varibel Y

$x$  =  $(x_1 - \bar{x})$

$y$  =  $(y_1 - \bar{y})$

Data berdistribusi tidak normal dapat digunakan teknik statistik non parametik dengan menggunakan rumus *Rank Spearman* sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

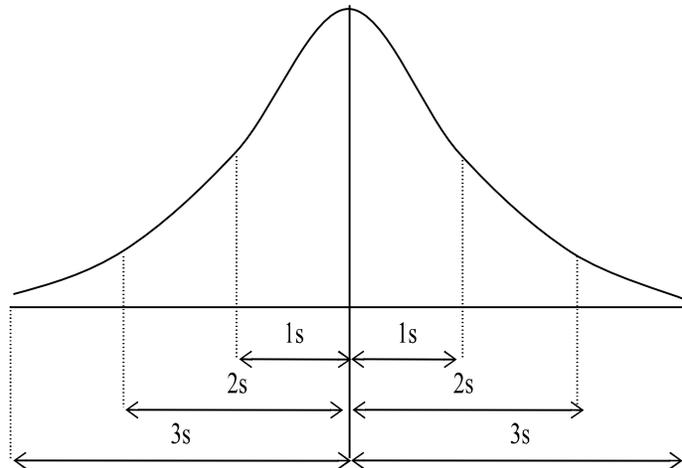
**Rumus 3.4.** Rank Spearman

Sumber: Sugiyono, 2013: 245

Keterangan:

$\rho$  = Koefisien korelasi *Spearman Rank*

Data yang membentuk distribusi normal dapat dilihat bila jumlah data di atas dan dibawah rata-rata adalah sama, demikian juga simpangan bakunya atau luas rata-rata (mean)  $\bar{x}$  ke kanan dan kiri masing-masing mendekati nilai 50%. Lihat gambar 3.1 sebagai berikut:



**Gambar 3.1.** Persentase Luas Kurva Normal

*Sumber:* Sugiyono, 2013: 77

Menurut Wibowo (2012: 69) menyatakan bahwa untuk menyakinkan lagi data benar-benar memiliki distribusi normal adalah dengan menggunakan pendekatan *numeric*, yaitu mengambil keputusan berdasarkan nilai kuantitatif yang diperbandingkan. Uji ini diperlukan untuk menghindari keputusan yang bisa jadi menyesatkan jika peneliti hanya mengutamakan pendekatan gambar atau grafik. Uji tersebut adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*.

### 3.5.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan varian antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut

Sanusi (2011: 135) menyebutkan deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas.

Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha = 0,1$ ) atau hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (0,1) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### **3.5.2.3. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah uji untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Menurut Wibowo (2012: 87) menyebutkan bahwa pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Menurut Sanusi (2011: 136) jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

### **3.5.3. Uji Pengaruh**

Ada beberapa teknik yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diantaranya, yaitu:

#### **3.5.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk

mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara *kompensasi*<sub>x1</sub> dan *motivasi*<sub>x2</sub> terhadap *kinerja*<sub>y</sub> karyawan. Persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

**Rumus 3.5.** Analisis Regresi Berganda

*Sumber:* Anwar Sanusi, 2011: 132

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Nilai konstanta
- b = Nilai koefisien regresi
- $x_1$  = Analisis jabatan
- $x_2$  = Pengembangan karier
- e = Tingkat kesalahan/*error*

### 3.5.3.2. Uji Determinasi

Wibowo (2012: 135) menyatakan pengujian determinasi digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang berbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran persentase keragaman variabel terikat (Y) yang diterangkan oleh variabel bebas (X) untuk mengukur

besar sumbangan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Rumus untuk mencari koefisien determinasi secara umum adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}$$

*Sumber: Agung Edy Wibowo, 2012: 136*

**Rumus 3.6.** Determinasi

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$ry_{x_1}$  = Korelasi variabel  $x_1$  dengan y

$ry_{x_2}$  = Korelasi variabel  $x_2$  dengan y

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi variabel  $x_1$  dengan variabel  $x_2$

#### 3.5.4. Rancangan Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial dan simultan dari pernyataan hipotesis penelitian ini. Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Menguji hipotesis dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

### 3.5.4.1. Uji t

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel  $X_1$  dengan Y dan mengendalikan pengaruh variabel  $X_2$  atau sebaliknya untuk mengetahui kekuatan hubungan antara  $X_2$  dengan Y dan mengendalikan pengaruh variabel  $X_1$ . Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Rumus 3.7.** Uji t

*Sumber:* Sugiyono, 2010: 250

Keterangan:

- t = Distribusi t
- n = Jumlah data
- r = koefisien korelasi parsial
- $r^2$  = Koefisien determinasi

t hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 10% dengan dk = n - 2. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rancangan pengujian hipotesis pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja sebagai variabel terikat (Y). adapun yang menjadi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi

$H_{01} : \beta_1 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

2. Motivasi

$H_{02} : \beta_2 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

#### 3.5.4.2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara semua variabel bebas yaitu *kompensasi*<sub>x1</sub> dan *motivasi*<sub>x2</sub> secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu *kinerja*<sub>y</sub> dengan model persamaan sebagai berikut:

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

**Rumus 3.8.** Uji F

Sumber: Sugiyono, 2010:257

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah data

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 10% dengan  $dk = n - 2$ . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat diartikan model regresi berganda yang diperoleh tidak berpengaruh oleh variabel-variabel bebas yaitu *kompensasi*<sub>x1</sub> dan *motivasi*<sub>x2</sub> secara simultan terhadap variabel terikat yaitu *kinerja*<sub>y</sub> dan sebaliknya jika  $H_0$  ditolak maka dapat diartikan model regresi berganda yang diperoleh berpengaruh oleh variabel bebas yaitu *kompensasi*<sub>x1</sub> dan *motivasi*<sub>x2</sub> secara simultan terhadap variabel terikat yaitu *kinerja*<sub>y</sub>.

Adapun yang menjadi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  artinya *kompensasi*<sub>x1</sub> dan *motivasi*<sub>x2</sub> secara bersama-

sama tidak berpengaruh terhadap  $kinerja_y$  karyawan pada PT Sanwa Engineering Batam.

$H_{a_3} : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$  artinya  $kompensasi_{x_1}$  dan  $motivasi_{x_2}$  secara bersama-sama berpengaruh terhadap  $kinerja_y$  karyawan pada PT Sanwa Engineering Batam.

### 3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi obyek penelitian penulis adalah PT Sanwa Engineering Batam, Jalan Beringin Batamindo Industrial Park Muka Kuning Batam Blok 215 A/B. Kode Pos: 29433. No Telepon: (0770) 611688. Email: [career@sanwaengineering.com](mailto:career@sanwaengineering.com).

#### 3.6.2. Jadwal Penelitian

Aktivitas penelitian ini secara keseluruhan dilaksanakan pada bulan September 2016 sampai dengan bulan Januari 2017 dan dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut:

**Tabel 3.4.** Jadwal Penelitian

No	Tahap penelitian	Waktu pelaksanaan													
		Sep'16	Okt' 16				Nov' 16				Des' 16			Jan'17	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.	Konsultasi Judul	■													
2.	Tinjauan pustaka dan pengumpulan data		■	■	■										
3.	Pembuatan Kuesioner					■									
4.	Penyebaran pre test						■	■	■	■	■				

