

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT CESCO  
OFFSHORE & ENGINEERING**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Rozalia**

**130910365**

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

**2018**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT CESCO  
OFFSHORE & ENGINEERING**

**SKRIPSI**

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



**Rozalia  
130910365**

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

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini 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 terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali serta 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, 08 Februari 2018

Yang membuat pernyataan,



130910365

---

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI CESCO  
OFFSHORE & ENGINEERING**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat**

**Memperoleh gelar sarjana**

**Oleh:**

**Rozalia**

**130910365**

**Telah disetujui pembimbing pada tanggal**

**Seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 8 Februari 2018**



**Hikmah, S.E., M.Si.**

**Pembimbing**

## **ABSTRAK**

Tingkat persaingan global saat ini setiap perusahaan bersaing untuk mencapai dan menguasai pasar. Beberapa perusahaan memiliki strategi sendiri untuk mencapai dan menjadi yang kompetitif, baik strategi dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Cesco Offshore & Engineering. Populasi dalam penelitian ini adalah 160 orang dan sampel pada penelitian ini adalah 120 orang. Dugaan sementara atau hipotesis pada penelitian ini adalah Kompensasi di PT Cesco Offshore & Engineering berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi kerja di PT Cesco Offshore & Engineering tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT Cesco Offshore & Engineering, Kompensasi dan Motivasi karyawan di PT Cesco Offshore & Engineering secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Cesco Offshore & Engineering. Hasil dari penelitian mengenai Kompensasi memperoleh hasil koefisien yang berpengaruh secara positif terhadap Kinerja. Hasil penelitian mengenai Motivasi kerja memperoleh nilai koefisien yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hasil perhitungan antara Kompensasi dan Motivasi memperoleh hasil yang menunjukkan kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata kunci: Kompensasi & Motivasi, Kinerja.**

## **ABSTRACT**

*The level of global competition every company competing to reach and dominate the market. Some companies have their own strategy to reach and market share, both the strategy of the company or outside the company. The purpose of this study to determine the influence of Loyalty and Motivation Work on Productivity Employees at PT Cesco Offshore & engineering. The population in this study is 160 people and the sample in this study was 120 people. Provisional estimates or hypothesis in this study is Loyalty in Company Direction Riau Batam significantly influence employee productivity PT Cesco Offshore Engineering, Motivation in the Company Policy, Riau Islands Batam has no effect on employee productivity PT Cesco Offshore Engineering, loyalty and motivation of employees in Company Direction Kepri simultaneously significant effect on employee productivity PT Cesco Offshore & Engineering. Results from the study of loyalty gain coefficient results are positive effect on productivity. Results of research on work motivation gain coefficient values not significantly affect productivity. The calculation result between Loyalty and Motivation obtain the results that show the two variables together have a significant effect on productivity.*

**Keyword : Loyalty, Motivation, Productivity**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

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

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku Dekan Universitas Putera Batam.
3. Bapak Suhardianto, S.Hum.,M.Pd. Dekan Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam Yang Telah Memberikan Izin Penelitian Untuk Keperluan Skripsi.
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Orangtua penulis yang selalumencurahkan kasih peneliting, senantiasa mendoakan, dan menyemangati penulis.
7. Sahabat-sahabat Manajemen Bisnis angkatan 2013.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkatNya, Amin.

Batam, Februari, 2018

Penulis

# DAFTAR ISI

JUDUL	
HALAMAN SAMPEL DEPAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK.....	ii
<i>ABSTRACT</i> .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR RUMUS .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	11
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	11
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Batasan Masalah .....	10
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian .....	11
1.6. Manfaat Penelitian .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	13
2.1. Teori Dasar.....	13
2.1.1. Kompensasi.....	13
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi .....	13
2.1.1.2. Jenis-Jenis Kompensasi.....	15
2.1.1.3. Tujuan Kompensasi.....	16
2.1.1.4. Kebijakan Dalam Pemberian Kompensasi.....	17
2.1.1.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	18
2.1.1.6. Indikator Kompensasi .....	19
2.1.2. Motivasi .....	20
2.1.2.1. Pengertian Motivasi .....	20
2.1.2.2. Jenis – Jenis Motivasi .....	21
2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Motivasi .....	22
2.1.2.4. Pendekatan Motivasi .....	22
2.1.2.5. Faktor Faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	24
2.1.2.6. Proses Motivasi .....	24



2.1.2.7. Indikator Motivasi.....	25
2.1.3. Kinerja.....	26
2.1.3.1. Pengertian Kinerja.....	26
2.1.3.2. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....	27
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	28
2.1.3.4. Cara Meningkatkan Kinerja .....	29
2.1.3.5. Ukuran Kinerja.....	31
2.1.3.6. Indikator Kinerja .....	32
2.2. Penelitian Terdahulu .....	33
2.3. Kerangka Berpikir.....	35
2.4. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1.    Desain Penelitian .....	36
3.2.    Operasional Variabel.....	36
3.2.1. Variabel Independen .....	37
3.2.2. Variabel Dependen.....	37
3.3. Populasi dan Sampel .....	39
3.3.1. Populasi.....	39
3.3.2. Sampel.....	39
3.4. Teknik Dan Alat Pengumpulan Data .....	40
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5. Metode Analisis Data.....	42
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	42
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	43
3.5.2.1. Uji Validitas .....	43
3.5.2.2. Uji Reliabilitas .....	45
3.5.3. Uji Asumsi .....	46
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	46
3.5.3.2. Uji Kolmogorov-Smirnov .....	47
3.5.3.3. Uji Multikolinearitas .....	47
3.5.3.4. Uji Heteroskedastisitas .....	48
3.5.4. Uji Pengaruh .....	48
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
3.5.4.2 Uji F .....	49
3.5.4.3. Uji T .....	50
3.5.4.4. Analisis Determinasi ( $R^2$ ) .....	51

3.6.Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	51
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1. Profil Responden.....	53
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia .....	54
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	55
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Pendapatan. ....	55
4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	56
4.1.6 Profil Responden Berdasarkan Jabatan.....	57
4.2 Hasil Penelitian .....	58
4.2.1. Analisis Deskriptif .....	58
4.2.1.1 Variabel Kompensasi (X1).....	59
4.2.1.3 Variabel Kinerja (Y) .....	61
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data .....	62
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Data .....	62
4.2.2.2. Uji Reliabilitas .....	63
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	64
4.2.3.1.Uji Normalitas.....	64
4.1.4.2. Uji Multikolinieritas.....	67
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.2.4.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	70
4.2.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	71
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis .....	72
4.2.5.1. Uji t (Parsial).....	72
4.2.5.2. Uji F .....	73
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>76</b>
5.1. Kesimpulan .....	76
5.2. Saran .....	77

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Cesco.....	7
Tabel 1.2 Tabel Project Target CS,SS PT CESCO.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 3. 2 Rentang Skala.....	42
Tabel 3. 3 Jadwal penelitian.....	52
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Pendapatan.....	56
Tabel 4. 5 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4. 6 Data Responden Berdasarkan Jabatan.....	57
Tabel 4. 7 Kriteria Nilai Penafsiran.....	58
Tabel 4. 8 Indikator Variabel Kompensasi (X1).....	59
Tabel 4. 9 Indikator Variabel Motivasi (X1).....	60
Tabel 4. 10 Indikator Variabel Kinerja (Y).....	61
Tabel 4. 11 Uji Validitas.....	63
Tabel 4. 12 Uji Realibilitas.....	64
Tabel 4. 13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	67
Tabel 4. 14 Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas.....	69
Tabel 4. 16 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4. 17 Uji Koefisiensi Determinasi.....	72
Tabel 4. 18 Uji t (Parsial).....	73
Tabel 4. 19 Uji F (Simultan).....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Bentuk-Bentuk Motivasi .....	22
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir.....	35
Gambar 4. 1 Uji Histogram.....	65
Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot of Regresion Standarized Residual.....	66
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas - Histogram Scatter Plot.....	69

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Rumus 3.2. Pearson Product Moment.....	44
Rumus 3.3. Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach.....	45
Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Rumus 3.5. Uji F.....	49
Rumus 3.6. Uji T.....	50

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi kerja. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh

pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi dan motivasi kerja pada dasarnya adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung agar kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan agar dapat berjalan sesuai harapan.

Kompensasi merupakan bagian dari integral untuk berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang turut serta dalam menentukan keberhasilan manajemen perusahaan secara keseluruhan, utamanya dalam mengantarkan karyawan mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pandangan dan pemahaman tentang konsep kompensasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, utamanya berdasarkan hasil kajian ilmiah yang dilakukan oleh pakar dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai.

Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan keuangan (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Akbar, 2015 : 28) . Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik

sumberdaya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Kompensasi yang berasal dari perusahaan tempat seorang bekerja adalah bentuk kontribusi dari perusahaan, selain menciptakan hubungan antar perusahaan kompensasi juga dapat menentukan taraf atau kelas sosial seseorang. Apabila seorang pegawai swasta bekerja dengan kompensasi *financial* yang sangat memuaskan dengan sendirinya taraf sosial dan gaya hidup orang tersebut akan berubah, tetapi jika kompensasi yang berasal dari perusahaan tempat dia bekerja sangatlah minim, juga akan berdampak pada gaya hidup seseorang.

Tingkat adanya hubungan baik antara perusahaan terhadap karyawannya dilihat dari berapa kompensasi yang diberikan terhadap karyawan. Selain gaji juga ada yang dinamakan insentif, bonus tahunan dan *reward*. Dengan mengukur tingkatan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, dapat meningkatkan hasil produksi yang maksimal dengan bertujuan untuk mendapatkan laba perusahaan.

Selain dari kompensasi yang bersal dari perusahaan adapula motivasi kerja atau dorongan semangat kerja yang pada dasarnya kurang atau bahkan tidak diberikan perusahaan dengan contoh seperti jenjang karir dan mempermanenkan seorang karyawan tersebut. Akan tetapi semua hal tersebut dapat membuat karyawan tersebut menjadi mempunyai pemikiran bahwa dirinya sangatlah berguna dan bermanfaat bagi perusahaan.

Faktor penentu kinerja yang juga bersumber dari dalam diri karyawan adalah adanya keinginan yang kuat untuk mau bekerja secara optimal yang dalam



hal ini diimplementasikan dalam bentuk motivasi kerja karyawan. Motivasi berasal dari kata “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan, motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya (Akbar, 2015 : 35). Dalam hal ini motivasi tersebut lebih banyak membicarakan tentang bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dalam memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Karena motivasi kerja tersebut muncul dari dalam diri karyawan, tentunya untuk memotivasi karyawan tersebut haruslah disadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya.

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Suatu motivasi dapat dikatakan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang agar mencapai suatu hal yang ingin diraih. Motivasi akan diarahkan ke arah tujuan-tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi di bawah sadar. Motivasi merupakan suatu bentuk tekanan yang berasal dari diri seseorang yang terdapat suatu tujuan penting apakah itu demi sebuah tujuan sendiri atau tujuan bersama. Sama halnya didalam

sebuah perusahaan, motivasi karyawan mempunyai tujuan yang sadar, yaitu untuk apa motivasi dibutuhkan pada saat bekerja diperusahaan tersebut.

Dorongan berupa semangat kerja yang disampaikan oleh perusahaan sangatlah mempengaruhi kinerja kerja karyawan tersebut, dan adanya dorongan motivasi kerja bahwa perusahaan juga menginginkan para pegawai juga memberikan kontribusi terhadap perusahaan berupa hasil kerja yang maksimal, dan dengan demikian perusahaan dan para karyawan dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan industry tergantung dari pelaku yang membuat perusahaan itu berkembang, apabila motivasi dan dorongan semangat kerja yang diberikan perusahaan kurang dapat memacu semangat karyawan akan otomatis membuat kinerja karyawan tidak maksimal, hal ini juga dapat menyebabkan melemahnya produktivitas perusahaan, lambat berkembang, dan bahkan perusahaan tersebut akan kalah dalam persaingan dengan perusahaan lain. Banyak permasalahan yang membuat perusahaan enggan member motivasi, yaitu ketidakpercayaan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi setiap perusahaan ingin menguasai pasar dan harus memberikan motivasi yang maksimal sebagai penunjang kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Setiawan, 2016 : 27). Ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi. Tingginya tingkat kinerja

individu pada suatu organisasi menunjukkan apa yang dilakukan oleh individu tersebut telah sesuai dengan yang terprogramkan (Hartantio, 2013 : 10). Dengan demikian semakin menguasai seorang karyawan terhadap pola kerja yang dia kerjakan diperusahaan tersebut, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut, dan dengan adanya dorongan faktor kompensasi beserta motivasi kerja yang bersama-sama menunjang meningkatnya kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rinai, 2014 : 98). Kinerja dari karyawan yang semakin baik maka akan membuat perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuannya sedangkan semakin menurunnya kinerja karyawan akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Thaief, 2015 : 25). Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut

Selanjutnya dengan mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana tindakan tersebut, melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, bahkan memulai dari awal apabila hal tersebut perlu dilakukan, karyawan

tentu saja harus meningkatkan kinerja mereka, agar dampak terhadap perusahaannya adalah perkembangan yang signifikan.

PT CESCO merupakan perusahaan yang sedang berkembang pesat di dunia industri migas yang mempunyai tujuan sebagai perusahaan yang unggul dalam menyediakan bahan bakar kelautan, bahan petrokimia dan barang konstruksi, serta dalam industri umum lainnya dengan proses kerja yang sudah terstandarisasi dan juga sudah menyelesaikan proyek-proyek besar yang akan dilampirkan. PT CESCO juga mempunyai karyawan yang mencapai hingga 270 anggota karyawan diberbagai divisi, yaitu sebagai berikut,

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Cesco**

<b>No.</b>	<b>DIVISI</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>
1	Company Man/Woman	5
2	Rig Superintendent	10
3	Barge Engineer	20
4	Cief Engineer	15
5	Toolpusher	10
6	Driller	25
7	Safety Officer	15
8	Assistant Driller	15
9	Pumpman	25
10	Derrickman	30
11	Roughneck	25
12	Deck Foreman	35
13	Crane Opertator	40
<b>TOTAL KARYAWAN CESCO</b>		<b>270</b>

(Sumber : HRD (Data Karyawa PT CESCO, 2017))

**Tabel 1.2 Tabel Project Target CS,SS PT CESCO**

<b>Bulan-2017</b>	<b>Tracking Actual Work</b>	<b>Target</b>		<b>EPA (Evaluation Per Act)</b>
Januari	Carbon Steel	300Cs	300Cs	Finish
Februari	Stainless Steel	250Ss	180Ss	Pending
Maret	Carbon Steel	250Cs	250Cs	Finish

(Sumber : HRD (Data Karyawan PT CESCO, 2017))

Data diatas adalah data hasil pembuatan dua macam pipa proyek yang terbuat dari carbon steel dan stainless steel dari bulan januari sampai maret 2017. Dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT CESCO pada saat proses kerja ada yang tidak mencapai target, dapat dilihat dibulan februari terdapat perpanjangan waktu untuk menyelesaikan target yang sudah ditentukan.

Permasalahan mengenai kompensasi karyawan yang tidak sebanding dengan tugas setiap karyawan, dan kurangnya timbal balik dari segi materi antara tuntutan perusahaan terhadap penghasilan yang didapat karyawan dapat membuat semangat kerja karyawan menurun, dapat membuat penurunan kualitas kerja karyawan. Selain permasalahan mengenai kompensasi, permasalahan kurangnya motivasi atau dorongan semangat kerja, juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Para karyawan akan dapat mengalami yang namanya kekurangan gairah semangat kerja, dan akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan adalah ujung tombak dari perkembangan perusahaan. Permasalahan mengenai kurangnya kinerja sering dihadapi perusahaan-perusahaan, permasalahan itu bersumber dari kurangnya perhatian dari pihak

perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, sehingga permasalahan yang lainnya adalah kompensasi dan kurangnya motivasi kerja dapat berdampak pada pertumbuhan perusahaan. Sehingga setiap perencanaan perusahaan yang dibentuk dari awal tidak dapat mencapai hasil yang diharapkan, maka dari itu hubungan antara perusahaan dan karyawan harus dibentuk, harus dibangun, agar terjadi kesinambungan yang baik dan dapat mencapai hasil yang maksimal.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan PT CESCO dapat bekerjasama dan lebih memperhatikan para karyawan yang bekerja, sehingga harapan yang ingin dicapai perusahaan dapat terlaksana, dan permasalahan mengenai kurangnya perhatian akan kompensasi terhadap karyawan dan kurangnya motivasi kerja dapat diperbaiki dan otomatis akan berdampak pada kinerja karyawan serta meningkatnya produktivitas perusahaan serta perusahaan tersebut mampu bersaing dan tetap menjadi perusahaan yang unggul di dunia industri migas dengan perusahaan lain, dan demikian saya sebagai peneliti mengambil judul penelitian yaitu Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Cesco Offshore & Engineering.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dalam latar belakang masalah yang dikemukakan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima karyawan tidak sebanding dengan proses kerja yang dijalankan.

2. Biaya hidup yang semakin meningkat tidak sebanding dengan kompensasi yang didapatkan.
3. Tidak adanya dorongan motivasi dari perusahaan kepada karyawan sehingga hasil kerja yang kurang maksimal.
4. Berkurangnya tingkat kinerja karyawan sehingga pertumbuhan perusahaan menjadi lambat.
5. Karyawan mengalami penurunan gairah semangat kerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT Cesco Offshore Engineering.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cesco Offshore Engineering ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cesco Offshore Engineering ?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cesco Offshore Engineering ?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cesco Offshore Engineering.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cesco Offshore Engineering.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cesco Offshore Engineering

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang peneliti lakukan ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak, khususnya bagi peneliti sendiri, bagi PT Cesco Offshore Engineering, bagi pihak akademis dan pihak lainnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis
  - a. Menambah ilmu pengetahuan tentang kompensasi, motivasi dan kinerja seorang pegawai.
  - b. Agar memahami pentingnya tiga poin penting yang akan dipakai dalam dunia kerja yaitu kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai.



## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi pihak perusahaan

Dan harapan peneliti juga manfaat penelitian ini bagi perusahaan Cesco Batam dapat menjadikan kerjasama yang baik antara perusahaan terhadap para pegawai di perusahaan itu.

### b. Bagi Universitas Putera Batam

Selain itu manfaat untuk mahasiswa khususnya Universitas Putera Batam adalah dapat menjadi referensi atau sumber, baik untuk penulisan proposal berikutnya maupun bekerja di media massa lainnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

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

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

Pengertian Kompensasi Menurut Malayu S.P. Hasibuan Kompensasi diartikan "sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial *financial reward* yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Beberapa terminologi dalam kompensasi :

1. Upah/gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis

2. bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan Pemeliharaan. Sedangkan gaji *salary* umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
3. Insentif, (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya
4. Tunjangan, (*Benefit*). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
5. Fasilitas (*Facility*) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial ada yang diberikan secara langsung dan secara tidak langsung.

### **1. Kompensasi finansial.**

- a. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
- b. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran

diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

## **2. Kompensasi non finansial.**

- a. Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian).
- b. Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

### **2.1.1.2. Jenis-Jenis Kompensasi**

Jackson dan Mathis berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung“ (Jackson Mathis, 2002: 119). Kompensasi langsung dibagi menjadi gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan (Gusnati, 2013: 218).

#### **1. Gaji pokok**

Kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

#### **2. Gaji variabel**

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, di mana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

### 3. Tunjangan

Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi yang bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi

#### **2.1.1.3. Tujuan Kompensasi**

Menurut (Notoatmodjo, 2010: 136), tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi 7 tujuan, yaitu:

1. Menghargai prestasi karyawan
2. Menjamin keadilan gaji karyawan
3. Mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

#### **2.1.1.4. Kebijakan Dalam Pemberian Kompensasi**

Untuk mengembangkan kebijakan pemberian kompensasi yang akan digunakan agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi dalam memberikan pembayaran yang adil kepada karyawan sehingga tujuan organisasi terpenuhi sesuai yang diharapkan, maka harus ditentukan sistem pemberian kompensasi yang dibuat berdasarkan prinsip-prinsip penggajian. (Dessler, 1998: 85) dalam bukunya “Sumber Daya Manusia” mengatakan bahwa untuk menentukan skala gaji/upah ada beberapa faktor yang mempengaruhi (Arifin, 2014: 47), diantaranya

1. Faktor hukum.

Dalam faktor ini besaran gaji/upah yang harus dibayar diatur dalam undang-undang yang meliputi segi upah minimum, tarif lembur dan tunjangan.

2. Faktor serikat buruh.

Serikat dan undang-undang hubungan tenaga kerja mempengaruhi hubungan bagaimana perencanaan pembayaran yaitu adanya tawar menawar antara serikat buruh dengan yang mempekerjakan.

3. Faktor kebijakan.

Yaitu pemberian kompensasi mempengaruhi upah yang dibayar. Kebijakan ini mempengaruhi tingkat upah dan tunjangan misalnya perbedaan upah/gaji bagi pegawai yang masih dalam masa percobaan.

4. Faktor keadilan.

Faktor keadilan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya pembayaran upah/gaji dalam arti bahwa keadilan eksternal tarif upah/gaji harus sebanding dengan organisasi lain, sedangkan keadilan internal

hendaknya setiap pegawai memperoleh pembayaran gaji/upah yang sama dalam organisasi. Proses menetapkan tarif upah dengan menjamin keadilan eksternal dan internal menempuh lima langkah :

- a. Lakukanlah sebuah survey gaji tentang beberapa pembayaran dalam organisasi lain untuk pekerjaan sebanding.
- b. Tentukanlah nilai dari masing-masing pekerjaan dalam organisasi melalui evaluasi jabatan.
- c. Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa kedalam tingkat upah.
- d. Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah.
- e. Tentukan dengan tarif upah.

#### **2.1.1.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena

motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Imbalan atau kompensasi akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.

#### **2.1.1.6. Indikator Kompensasi**

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006: 70).

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Sistem penggajian,
2. Kesesuaian gaji dan dengan kondisi organisasi,
3. Kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan,
4. Kesesuaian gaji dengan kedudukan karyawan,
5. Kesesuaian gaji dan tunjangan dengan kebutuhan hidup karyawan.



## **2.1.2. Motivasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Suatu orang dalam suatu aktifitas berbeda satu dengan yang lain tergantung pada kemampuan, kemauan, keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran imbalan atau motif dan dorongan. Dorongan dalam diri seseorang menyebabkan mengapa ia berusaha mencapai tujuan yang direncanakan baik secara sadar atau tidak sadar. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Arifin, 2014: 145). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan ( Utomo, 2014 : 15).

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Betapa pentingnya motivasi bagi setiap insan yang ingin berkembang dan maju, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap langkah dan karya yang dikerjakan mencapai hasil produksi yang tinggi. Didalam mencapai keberhasilan perlu kerja keras dan dorongan semangat yang tinggi yang mampu menunjang keberhasilan suatu usaha dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila kegiatan apapun tidak akan berhasil dicapai dengan menggantungkan pada suatu belaskasihan, bahkan usaha tersebut akan gagal

dikarenakan tidak adanya produktivitas dan efektifitas usahanya. Menurut (Mangkunegara, 2009: 83), berpendapat bahwa. “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya” Menurut (WiHaluano, 2010: 106) mengemukakan bahwa. “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

### **2.1.2.2. Jenis – Jenis Motivasi**

Terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain (Hasibuan, 2008: 150):

#### **1. Motivasi Positif**

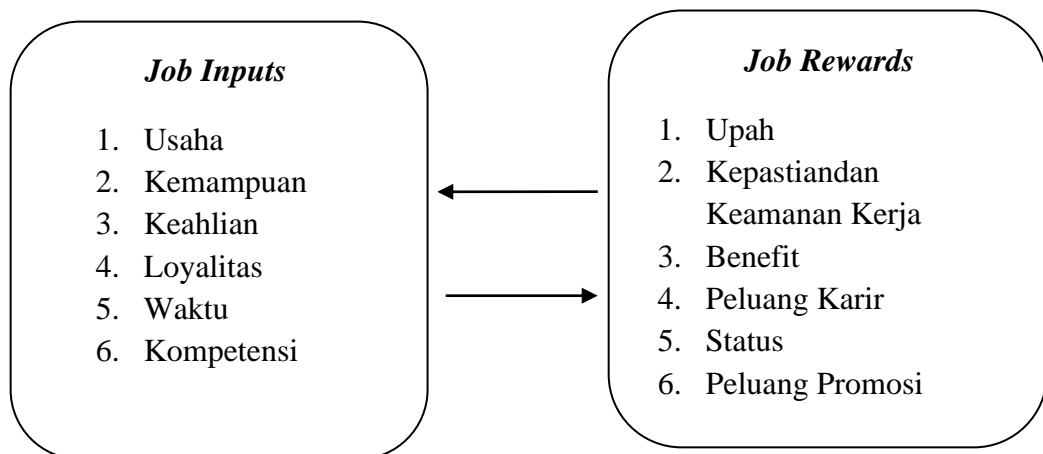
Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

#### **2. Motivasi Negatif**

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Motivasi

Motivasi dapat juga dibagi dalam dua bentuk yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik dibentuk oleh dimensi gaji, insentif, bonus, keamanan dan sosial. Motivasi intrinsik dibentuk oleh dimensi tertarik pada pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, menciptakan kontribusi penting, memanfaatkan potensi sepenuhnya, kreatif dan tanggung jawab (Arifin, 2013: 154). Perspektif keseimbangan dan keadilan mengenai motivasi (*Equity Theory*), motivasi individu ditentukan oleh kepuasan antara *Job Input* dan *Job Rewards*.



**Gambar 2.1 Bentuk-Bentuk Motivasi**

(Sumber: *Equity Theory*)

### 2.1.2.4. Pendekatan Motivasi

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia dan pendekatan kontemporer. Berikut dijelaskan pendekatan motivasi tersebut.

### 1. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional pertama sekali dikemukakan oleh W.Taylor (Bangun, 2014: 37) dari manajemen ilmiah. Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan dan pengarahan. Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

### 2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia selalu dikaitkan dengan pendapat (Mayo, 2013: 118). Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa kagum dan lebih penting.

### 3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Para pencetus teori lainnya seperti McGregor dan ahli-ahli lain, melontarkan kritik kepada model hubungan manusia dengan mengatakan konsep tersebut hanya merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Kelompok mereka juga mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja seperti uang dan hubungan sosial.

### **2.1.2.5. Faktor Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi orang mau bekerja. Berikut adalah faktor tersebut (Tasril, 2015: 266).

a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)

keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama darisetiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)

keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan inilah salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

### **2.1.2.6. Proses Motivasi**

Proses motivasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses motivasi ( Hasibuan, 2008: 150) dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam komunikasi yang yang baik dengan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan karyawan, Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.

#### 4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawannya. Dimana tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.

#### 5. Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi (perusahaan) dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

#### 6. *Team Work*

Pimpinan harus membentuk *Team Work* yang terkordinir baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team Work* perusahaan penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian

### **2.1.2.7. Indikator Motivasi**

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, motivasi dapat di definisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku ( *to be have* ) secara teratur. Motivasi merupakan tugas manajer untuk memengaruhi orang lain ( karyawan ) dalam suatu perusahaan. Dari batasan pengertian motivasi diatas terlihat bahwa ada 3 hal yang termasuk didalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, kebutuhan.

Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil, tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan kedalam organisasi dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya kita usahakan.

Menurut ( Siagian, 2008: 138), mengemukakan bahwa.“ Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Ada 4 indikator yang Motivasi menurut ( Siagian, 2013: 138), yaitu

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kewajiban
4. Tujuan

### **2.1.3. Kinerja**

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

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ( Mangkunegara, 2010: 9), ( Ririvega, 2013: 855). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Ruky oleh ( Ririvega, 2013: 855) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Kinerja suatu perusahaan atau organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya, dengan kata lain upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu ( Usnul Khotimah, 2013: 5). Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

### **2.1.3.2. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan ( Hudwinarsih, 2014: 217) .

Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan



membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

### **2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik dan ekstrinsik. Uraian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut ( Gunasti, 2013: 217) faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

- a. Faktor kepemimpinan meliputi
  1. Aspek kualitas manajer
  2. Team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- b. Faktor tim meliputi
  1. Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim,
  2. Kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- c. Faktor sistem meliputi
  1. Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

d. Faktor kontekstual (situasional) meliputi

1. Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **2.1.3.4. Cara Meningkatkan Kinerja**

Dalam proses kerja selalu terdapat hambatan yang dialami perusahaan, salah satunya adalah penurunan semangat kerja karyawan. Berkurangnya semangat kerja karyawan dapat membuat produktivitas perusahaan juga melambat, dan dampaknya perusahaan tidak dapat berkembang. Kinerja karyawan adalah hal utama yang dapat menanggulangi hal tersebut. Berikut adalah beberapa cara yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan ( Michael, 2016: 15).

##### **1. Sistem Penilaian kinerja yang Transparan**

Jika ditanya tentang kinerja yang menurun, rata-rata karyawan akan mengeluhkan sistem penilaian kinerja yang tidak transparan. Orang yang kerjanya kurang baik malah diberikan kenaikan gaji yang tinggi, sementara yang bekerja baik kenaikan gajinya sangat minim. Seolah ada *like* and *dislike* di dalam penilaian kinerja. Jadi, buatlah sistem penilaian kinerja yang transparan dan akuntabel. Dari awal perekrutan, beri tahu kinerja karyawan akan diukur dari hal-hal apa saja. Karyawan jadi akan menyadari mengapa ia mendapat kenaikan gaji yang paling kecil dibandingkan rekannya yang lain. Dengan demikian, tidak ada prasangka yang tidak baik dari karyawan.

##### **2. Penuhi Hak Karyawan**

Hak-hak karyawan yang dimaksud meliputi gaji dan kenaikannya tiap tahun, Tunjangan Hari Raya (THR) tunjangan kesehatan, komunikasi, dan lain-

lain sesuai kesepakatan dalam kontrak kerja. Jangan sampai terjadi Anda lalai memberikannya karena lupa. Misalnya, Ina karyawan baru di sebuah perusahaan dijanjikan mendapatkan tunjangan BPJS Kesehatan dari perusahaan. Namun hingga 3 bulan bekerja, masih juga belum didaftarkan. Akibatnya ia jadi tidak semangat dalam bekerja.

### **3. *Reward dan punishment.***

*Reward* dan *punishment* efektif untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Jika seorang karyawan kinerjanya unggul atau menghasilkan profit besar bagi perusahaan, tidak ada salahnya diberi penghargaan. Penghargaan bisa berupa jalan-jalan baik ke luar negeri ataupun dalam negeri, bonus berupa uang, atau perhiasan. Namun ada kalanya penghargaan tidak berupa hadiah yang mahal. Misalnya berikan satu hari *off* atau kue jika karyawan Anda mencapai target atau memberikan keuntungan bagi perusahaan.

### **4. Jenjang Karier**

Jenjang karier sangat erat dengan motivasi, dengan adanya jenjang karir tersebut para karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya.

### **5. Training dan Pelatihan**

Ada kalanya skill karyawan perlu ditambah seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka mengadakan training dan pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, programmer dalam perusahaan Anda diikutkan dalam training, pelatihan, atau seminar pemrograman.

Training dan pelatihan ini diharapkan dapat menyegarkan dan menambah cakrawala berpikir para karyawan.

## **6. Menjalin keakraban**

Ada kalanya seorang karyawan bertahan di suatu perusahaan bukan karena gaji tinggi ataupun butuh kerja, namun karena sudah terjalin ikatan keakraban di antara rekan-rekan sekantor. Iklim dan suasana kerja sudah cocok dan membuat karyawan enggan mencari kerjaan baru.

### **2.1.3.5. Ukuran Kinerja**

Hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut”: Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Dalam pengukuran kinerja mempunyai tujuan pokok yaitu untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan ( Yuli Suwati, 2013: 43). Adapun tujuannya adalah berupa:

1. Untuk menentukan kontribusi suatu bagian dari perusahaan terhadap organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan dasar untuk mengevaluasi kinerja masing-masing manajer

3. Memotivasi para manajer untuk mengoperasikan divisinya secara konsisten sehingga sesuai dengan tujuan pokok perusahaan.

Dari ketiga tujuan diatas, untuk itu sistem pengukuran kinerja harus memenuhi tuntutan sebagai berikut:

1. Sistem tersebut harus mencerminkan pemahaman organisasi yaitu sistem pengukuran kinerja harus memonitor kinerja organisasi dan menggiring kinerja dalam tujuan utama organisasi.
2. Sistem pengukuran kinerja harus mengukur aspek kritis yang penting atau perbedaan-perbedaan dari kinerja organisasi untuk mencapai tujuan utama.

#### **2.1.3.6. Indikator Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah ( Roy Polakitan, 2016: 106)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
Akbar (2015)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cemara Production Surabaya	Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.	Variabel Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja mempunyai atau berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
Ririvega (2013)	Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda	Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi

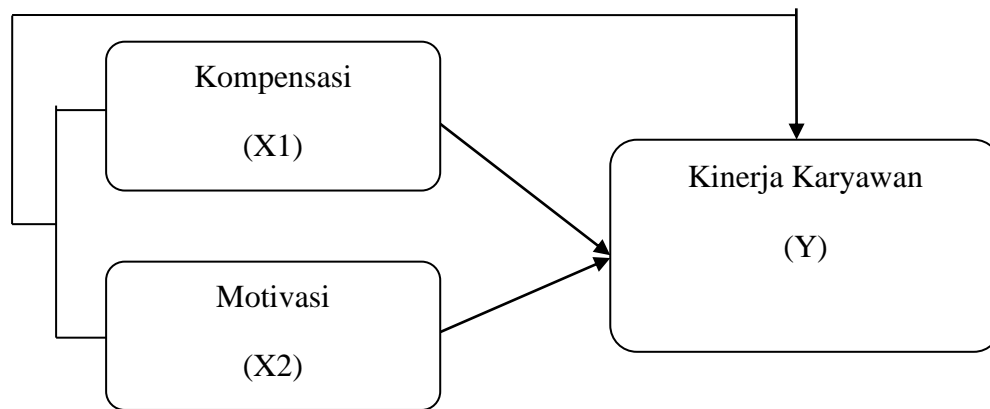
			nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.
Ary Setiawan(2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung	Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali.
Arsyad (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado	Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi berdampak nyata terhadap kinerja karyawan.

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai berikut.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

### 2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan beberapa uraian di atas, agar dapat memudahkan pelaksanaan penelitian maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut.



**Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir**

### 2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan bersifat sementara terhadap sesuatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah ( belum tentu kebenarannya ) sehingga harus di uji secara empiris (Erwan Agus Purwanto, 2007: 68). Proses berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis atau dugaan sementara yang dapat peneliti duga terhadap masalah penelitian mengenai kompensasi dan motivasi disimpulkan sebagai berikut.

- H1 :Kompensasi di PT CESCO berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- H2 :Motivasi kerja di PT CESCO berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 :Kompensasi dan Motivasi kerja di PT CESCO secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan suatu rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Berdasarkan tujuannya, desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari objek atau subjek penelitian ( Sanusi, 2011: 105). Penulis menjelaskan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Cesco Offshore & Engineering. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berupa pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel tertentu berkaitan dengan variabel lainnya. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya ( Sugiyono, 2012: 38). Adapun batasan atau operasional variabel diteliti adalah variabel dependen dan variabel indenpenden.

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi

### 3.2.1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent atau disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) dalam ( Sugiyono 2012: 39).

Variabel independen ( $X_1$ ) dalam penelitian ini adalah Kompensasi dengan indikator sebagai berikut:

- a. Sistem penggajian,
- b. Kesesuaian gaji dan dengan kondisi organisasi,
- c. Kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan,
- d. Kesesuaian gaji dengan kedudukan karyawan,
- e. Kesesuaian gaji dan tunjangan dengan kebutuhan hidup karyawan.

Variabel independen ( $X_2$ ) dalam penelitian ini adalah Motivasi dengan indikator sebagai berikut:

- a. Daya Pendorong
- b. Kemauan
- c. Kewajiban
- d. Tujuan

### 3.2.2. Variabel Dependen

Sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen atau sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas dalam

( Sugiyono, 2012: 39). Variabel dependen ( $Y$ ) dalam penelitian ini adalah Kinerja dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja.

Secara keseluruhan variabel, definisi variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data dalam penelitian ini akan disajikan pada Tabel 3.1:

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem penggajian,</li> <li>2. Kesesuaian gaji dan dengan kondisi organisasi,</li> <li>3. Kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan,</li> <li>4. Kesesuaian gaji dengan kedudukan karyawan,</li> <li>5. Kesesuaian gaji dan tunjangan dengan kebutuhan hidup karyawan.</li> </ol>	<i>Skala Likert</i>
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya pendorong</li> <li>2. Kemauan</li> <li>3. Kewajiban</li> <li>4. Tujuan</li> </ol>	<i>Skala Likert</i>

Kinerja (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. Komitmen kerja.</li> </ol>	<i>Skala Likert</i>
-------------	---	---	---------------------

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ( Sugiyono,2012: 80),. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan PT CESCO. Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebesar 160 orang.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ( Sugiyono 2012: 81). Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{270}{1+270(0,05)^2} = \frac{270}{1,675}$$

$$n = 161,194$$

$$n = 162$$

### Rumus 3. 1 Rumus Slovin

## 3.4. Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

### 3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk melaksanakan penelitian dan memperoleh data, maka perlu ditentukan teknik pengumpulan data yang akan digunakan. ( Muhidin Abdurahman, 2007: 58) teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

Data yang dapat dikumpulkan dalam peneliti ini adalah data primer dan data sekunder :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden ( Sugiyono, 2012: 137)

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data , misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen ( Sugiyono, 2012: 137).

Metode pengumpulan data dalam penelitian dapat dilakukan dengan cara :

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya ( Sugiyono, 2012: 142). Kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

## 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil ( Sugiyono, 2012: 137). Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) tersebut kepada 162 responden.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala likert yaitu jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ( Sugiyono 2012: 93). Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. ( Sugiyono, 2012: 93), menyatakan bahwa: Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor, misalnya:

**Tabel 3 2 Rentang Skala**

<b>No</b>	<b>Rentang Skala</b>	<b>Kriteria</b>
1	96-172,8	Sangat Tidak Setuju
2	172,9-249,7	Tidak Setuju
3	249,8-326,6	Ragu-Ragu
4	326,7-403,5	Setuju
5	403,6-480,4	Sangat Setuju

Sumber: Umar, (2009:164)

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

Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul ( Sugiyono, 2012: 147). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan penelitian untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi ( Sugiyono 2012: 147). Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendeskripsikan dari variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi, serta variabel dependen adalah Kinerja.

### **3.5.2. Uji Kualitas Data**

Penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dimuat berdasarkan hasil proses pengujian data meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu validitas dan reliabilitas.

#### **3.5.2.1. Uji Validitas**

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian merupakan pengujian validitas isi (*content validity*) yaitu suatu alat pengukur ditentukan oleh sejauh mana alat pengukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep ( Sanusi, 2011: 77).

Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *pearson product moment*. Koefisien korelasi tersebut adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan atau pernyataan dengan skor total (*item-total correlation*).



Valid tidaknya alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat pengukur tersebut memperoleh tujuan yang hendak diukur. Suatu alat pengukur yang valid bukan hanya mampu menyiratkan data dengan akurat namun juga harus mampu memberikan gambaran yang cermat dan tepat mengenai data tersebut. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item ( WiHaluano, 2012: 35).

Besaran nilai koefisien korelasi *pearson product moment* dapat diperoleh dengan rumus:

$$r_{ix} = \frac{\sum i x - \frac{(\sum i)(\sum x)}{N}}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

### **Rumus 3.2. Pearson Product Moment**

Sumber: ( WiHaluano, 2012: 37)

Dimana:

$r_{ix}$  = angka korelasi

$i$  = skor item

$x$  = skor total dari  $x$

$N$  = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

2. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013: 47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Rumus yang digunakan untuk mencari besaran angka reliabilitas adalah dengan metode *Cronbach's Alpha*, yang dirumuskan sebagai berikut.

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

#### Rumus 3.3. Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach

Sumber: (WiHaluano, 2012: 52)

Keterangan:

$R_i$  = Koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$\sigma_1^2$  = Varians total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha's Cronbach*  $> 0.70$ . kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau

tidak jika alpha lebih besar daripada nilai kritis *product moment* atau nilai r tabel (Ghozali, 2013: 93).

### **3.5.3. Uji Asumsi**

Uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linier Unblased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi ( Wihaluano, 2012: 61). Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji kolmogorov-smirnov.

#### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal ( Wihaluano, 2012: 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai yang ekstrim atau biasanya jumlah data yang terlalu sedikit. metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah analisis grafik normalitas atau histogram, grafik Normal P Plot dan Scatter Plot.

### 3.5.3.2. Uji Kolmogorov-Smirnov

Data benar-benar memiliki distribusi normal ada baiknya perlu diuji lagi dengan menggunakan pendekatan *numeric*, yaitu mengambil keputusan berdasarkan besaran nilai kuantitatif yang diperbandingkan ( Wihaluano, 2012:71). Uji ini diperlukan untuk menghindari keputusan yang bisa jadi menyesatkan jika peneliti hanya mengutamakan pendekatan gambar dan grafik. Salah satu uji yang digunakan adalah uji *Kolmogorov – Smirnov*.

Dalam hasil uji tersebut akan diperoleh kesimpulan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal jika nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z < Z$  tabel atau nilai Asymp. Sig (2 tailed)  $> \alpha$ .

### 3.5.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen) ( Ghozali, 2013: 105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen, variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama yang independen sama dengan nol. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0.10 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

### 3.5.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013: 139). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala tersebut. Untuk melakukan uji ini digunakan metode uji *Gleyser* dengan cara mengorelasikan nilai *absolute residual*-nya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki signifikan  $>$  nilai  $\alpha$  (0.05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 142).

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambahkan jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011: 134).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots$$

**Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda**

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

X<sub>1</sub> = Variabel Independen pertama

$X_2$  = Variabel independen kedua

$X_3$  = variabel Independen ketiga

E = variabel pengganggu

a = konstanta

b = koefisien regresi

### 3.5.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011: 51). Hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut :

$H_0$  = Variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

$H_a$  = Variabel X berpengaruh terhadap variabel

Kriteria penilaian uji F dengan membandingkan F tabel :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

$F_{hitung}$  dapat dicari dengan rumus :

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

**Rumus 3.5. Uji F**

Sumber : Sugiyono (2012: 192)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel idenpenden

n = anggota sampel

### 3.5.4.3. Uji T

Uji t ini digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011: 52).

Rumusnya adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.6. Uji T}$$

Sumber: Sugiyono (2012: 184)

Dimana :

t = Nilai  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Kriteria penilaian uji t adalah :

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.

### 3.5.4.4. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas ( Wihaluano, 2012: 135). Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).

Uji  $R^2$  (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* pada tampilan *model summary*.

## 3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT CESCO Offshore and Engineering, Tunas Industri 1 Lot 6-O, Belian, Kota Batam.

KEGIATAN PENELITIAN	April 2017				Mei 2017				Juni 2017					Juli 2017				Agustus 2017				
	MINGGU KE-				MINGGU KE-				MINGGU KE-					MINGGU KE-				MINGGU KE-				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5
Penentuan tempat dan judul penelitian																						
Input judul																						



penelitian																			
Permintaan persetujuan dari perusahaan																			
Penulisan Bab I																			
Penulisan Bab II																			
Penulisan Bab III																			
Pembuatan Kuesioner																			
Penyebaran dan Pengumpulan kuesioner																			
Pengolahan data dan penulisan Bab IV																			
Penulisan Bab V																			
Pelaporan penelitian																			

**Tabel 3. 3 Jadwal penelitian**