

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CIPTATAMA
GRIYA PRIMA**

SKRIPSI



Oleh:

Farianto

140910081

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CIPTATAMA
GRIYA PRIMA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana



Oleh:

Farianto

140910081

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Farianto
NPM/NIP : 140910081
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CIPTATAMA GRIYA PRIMA

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

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

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

Batam, 09 Agustus 2018

Yang membuat pernyataan

Farianto

140910081

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CIPTATAMA
GRIYA PRIMA**

SKRIPSI

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

Oleh

Farianto

140910081

**Telah Disetujui Oleh Pembimbing Pada Tanggal
Seperti Tertera Di Bawah Ini**

Batam, 09 Agustus 2018

**Suali, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Objek masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ciptatama Griya Prima. Persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk bisa memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan optimal dan maka dari itu sumber daya manusia dipandang sebagai aset yang harus dijaga dengan memikirkan apa yang akan menjadi kebutuhan karyawan juga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasi yang ada sebanyak 214 orang dan sampel yang merupakan bagian dari populasi diambil dengan teknik simple random sampling dan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampelnya sebanyak 140 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (data primer) dan mengkaji pustaka (data sekunder). Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian analisis regresi linear berganda. Alat yang digunakan untuk melakukan pengujian yaitu dengan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Skripsi ini membantu perusahaan untuk membuat strategi yang lebih baik untuk meningkatkan motivasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat di optimalkan.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The object of the problem examined in this study is the influence of motivation and compensation on employee performance at PT Ciptatama Griya Prima. Fierce competition requires companies to have employees who perform well, influenced by motivation and compensation so that the company goals are achieved optimally and therefore human resources are seen as assets that must be maintained by thinking about what will be the needs of employees as well. This study aims to determine the effect of motivation on employee performance, to determine the effect of compensation on employee performance. In this study the population is 214 people and the sample which is part of the population is taken by simple random sampling technique and using the slovin formula to obtain the sample of 140 people. Technique of collecting data is done by questionnaire (primary data) and reviewing libraries (secondary data). The method used in this research is the multiple linear regression analysis. The tool used to perform testing is with SPSS program version 21. The results showed that motivation and compensation affect simultaneously to employee performance, motivation partially affects the employee's performance, and compensation partially affects the employee's performance. This thesis helps companies to create better strategies to improve motivation and compensation given to employees so that employee performance can be optimized.

Keywords: Motivation, Compensation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi manajemen Universitas Putera Batam.

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

1. Rektor Universitas Putera Batam; Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora; Bapak Suhardianto, S.Hum., M. Pd.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam; Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
4. Pembimbing Skripsi Pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam; Bapak Suali, S.E., M.M.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Teman – teman seperjuangan Universitas Putera Batam angkatan 2014 yang juga menyusun skripsi
7. Manajemen PT Ciptatama Griya Prima yang memberikan izin penelitian dan karyawan yang telah membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini baik secara moral maupun materi

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

Batam, 09 Agustus 2018

Farianto

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori Dasar	9
2.1.1 Motivasi	9
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	9
2.1.1.2 Jenis-jenis Motivasi	10
2.1.1.3 Tujuan Motivasi	10
2.1.1.4 Asas-asas Motivasi	11
2.1.1.5 Indikator-indikator Motivasi	12
2.1.2 Kompensasi	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	14
2.1.2.2 Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi	14
2.1.2.3 Sistem Kompensasi	15
2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	16
2.1.2.5 Indikator-indikator Kompensasi	17
2.1.3 Kinerja Karyawan	18
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.3.2 Tujuan Kinerja	19
2.1.3.3 Elemen Kinerja	19
2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Berpikir	25

2.4	Hipotesis Penelitian.....	27
BAB 3 METODE PENELITIAN		
3.1	Desain penelitian.....	28
3.2	Operasional variabel.....	28
3.2.1	Variabel Independen	29
3.2.2	Variabel Dependen.....	29
3.3	Populasi dan Sampel	30
3.3.1	Populasi.....	30
3.3.2	Sampel.....	31
3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	32
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.2	Alat Pengumpulan Data	34
3.5	Metode Analisis Data.....	34
3.5.1	Analisis Deskriptif	35
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	36
3.5.2.1	Uji Validitas	37
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	38
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	39
3.5.3.2	Uji Linearitas.....	40
3.5.3.3	Uji Multikolinearitas	40
3.5.3.4	Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.5.4	Uji Pengaruh	42
3.5.4.1	Uji Regresi Linear Berganda.....	42
3.5.4.2	Uji F	43
3.5.4.3	Uji T	44
3.5.4.4	Uji R Square.....	45
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	46
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	46
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	46
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Profil Responden.....	47
4.1.1	Responden Menurut Jenis Kelamin	48
4.1.2	Responden Menurut Usia.....	48
4.1.3	Responden Menurut Masa Bekerja	49
4.1.4	Responden Menurut Pendapatan per bulan.....	49
4.2	Hasil Penelitian	50
4.2.1	Analisis Deskriptif	50
4.2.1.1	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1)	51
4.2.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X2)	52
4.2.1.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	53
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	54
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas.....	54
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	58

4.2.3.1 Uji Normalitas	58
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas	61
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	61
4.2.4 Uji Pengaruh	62
4.2.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.2.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	63
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	64
4.2.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	64
4.2.5.2 Uji Secara Simultan (Uji F).....	65
4.3 Pembahasan.....	66
4.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.3.3 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	67
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan PT Ciptatama Griya Prima 2017	2
Tabel 1.2	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT Ciptatama Griya Prima 2017	4
Tabel 3.1	Variabel Operasional.....	29
Tabel 3.2	Populasi.....	30
Tabel 3.3	Skala Likert.....	34
Tabel 3.4	Kriteria Analisis Deskriptif.....	35
Tabel 3.5	Jadwal Penelitian	46
Tabel 4.1	Responden Menurut Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2	Responden Menurut Usia	48
Tabel 4.3	Responden Menurut Masa Bekerja.....	49
Tabel 4.4	Responden Menurut Pendapatan Per Bulan	49
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif	50
Tabel 4.6	Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi	51
Tabel 4.7	Jawaban Responden Untuk Variabel Kompensasi.....	52
Tabel 4.8	Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	55
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	56
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.13	Hasil Kolmogorov-Smirnov Test.....	60
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 4.16	Hasil Koefisien Regresi	62
Tabel 4.17	Koefisien Determinasi R^2	64
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	64
Tabel 4.19	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)	65

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin	31
Rumus 3.2 Koefisien Korelasi Product Moment	36
Rumus 3.3 Metode Cronbach.....	37
Rumus 3.4 Uji Regresi Linear Berganda	42
Rumus 3.5 Uji F	43
Rumus 3.6 Uji T	44

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perjalanan suatu organisasi perusahaan tidak terlepas dari yang namanya sumber daya manusia yang menjadi penopang penuh dalam pelaksanaan prosedur, aturan, dan operasional. maka dari itu sumber daya manusia dipandang sebagai aset yang harus dijaga, dengan demikian perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan namun juga memikirkan apa yang akan menjadi kebutuhan karyawan, dimana agar dapat merangsang kinerja karyawan perusahaan juga harus memperhatikan pembinaan hubungan baik dengan para karyawan dan kompensasi terhadap karyawan karena sebaik apapun strategi yang dibuat perusahaan, maka strategi tersebut tidak akan dilaksanakan dengan baik bila tidak disertai sikap positif dari karyawan. Karyawan merupakan sumber daya utama yang merencanakan dan melaksanakan berbagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu usaha dalam mengarahkan serta mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu berpikir serta bertindak sesuai yang diharapkan dalam visi misi sebuah perusahaan.

Motivasi kerja merupakan unsur penting dalam kepegawaian suatu perusahaan, artinya motivasi harus dimiliki setiap karyawan. Karyawan dengan

motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tersebut, Motivasi kerja yang rendah akan merugikan perusahaan, karena motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan perusahaan akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja harus dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun data mengenai motivasi kerja di uraikan dalam bentuk deskripsi, dari uraian diatas yang perlu perbaikan mengenai motivasi kerja adalah : seperti hilangnya motivasi kerja oleh karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan yang sering tidak masuk tanpa alasan yang jelas dan terlihat tidak menunjukkan kegairahan kerja dikarenakan rutinitas yang terulang setiap hari.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Ciptatama Griya Prima 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Masuk		Terlambat
		Sakit	Alpha	
Januari	214	15	24	34
Febuari	214	17	25	47
Maret	214	18	26	36
April	214	13	15	40
Mei	214	11	17	42
Juni	214	12	22	36
Juli	214	14	22	45
Agustus	214	10	15	48
September	214	18	25	42
Oktober	214	11	19	36
November	214	6	17	39
Desember	214	9	26	40

Sumber : Data Personalia Perusahaan

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa alasan pada setiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salah satu penyebab terjadinya hal tersebut dipengaruhi karyawan yang merasa kurang termotivasi dengan pekerjaan yang dilakukan. Dari hasil yang diteliti, motivasi mengalami penurunan ini berakibat tidak baik untuk organisasi, karena pekerjaan menjadi tidak selesai pada kurun waktu yang ditentukan sehingga kinerja perusahaan menjadi tidak optimal.

Kompensasi sangat berpengaruh bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Kompensasi bermanfaat bagi perkembangan karyawan dan bagi perusahaan keuntungannya para karyawan akan bekerja lebih giat lagi, Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kapabilitas dalam bersaing, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya dikarenakan adanya kompensasi kerja yang diberikan secara efektif oleh perusahaan menjadikan karyawan bekerja dengan maksimal dan efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi juga dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung, biasanya kompensasi diberikan dengan maksud tujuan memberikan ransangan dan motivasi kepada karyawan agar meningkatkan prestasi kerjaserta efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaannya. Dalam pemberian kompensasi terkadang dapat menimbulkan rasa kecemburuan sosial antar karyawan, jika pemberian kompensasi tersebut dirasa tidak adil dan baik

sehingga dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada karyawan yang merasa tidak diberlakukan secara adil.

Tabel 1.2 Data *Turnover* Karyawan PT Ciptatama Griya Prima 2017

Bulan	Masuk	Keluar	Persentase Keluar
Januari	19	27	12,6%
Febuari	15	18	8,4%
Maret	28	26	12,1%
April	16	15	7%
Mei	21	21	9,8%
Juni	20	18	8,4%
Juli	17	16	7,4%
Agustus	18	19	8,8%
September	21	20	9,3%
Oktober	20	20	9,3%
November	17	16	7,4%
Desember	18	19	8,8%

Sumber : Data Personalia Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas diketahui bahwa terjadi fluktuasi jumlah *turnover* setiap bulannya. Terjadinya *turnover* menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, yang artinya sebagian karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya diduga faktor kompensasi menjadi salah satu alasannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik ditempat lainnya. Tentu hal ini sangat berdampak terhadap kinerja dan bisa berakibat pada penurunan produktivitas perusahaan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi.

Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. (Paputungan, 2013). Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah adanya pemberian dorongan motivasi internal maupun eksternal serta pemberian kompensasi yang adil.

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas diketahui bahwa terjadi fluktuasi jumlah *turnover* setiap bulannya. Terjadinya *turnover* menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, artinya tingkat perputaran jumlah karyawan keluar dan masuk cukup tinggi. Dimana perusahaan harus melakukan rekrutmen dan pelatihan untuk karyawan yang baru sehingga perputaran pekerjaan didalam perusahaan menjadi tidak efisien, tentu hal ini mempengaruhi kinerja dalam perusahaan maupun kinerja karyawan itu sendiri.

PT Ciptatama Griya Prima merupakan kelompok usaha kelompok usahan property terkemuka di Pulau Batam. Berdiri sejak tahun 1996, telah mengembangkan proyek perumahan dan area komersial yang telah tersebar diseluruh Batam dan kepulauan KEPRI, tercatat lebih dari 17 ribu unit property

telah dibangun hingga saat ini. Hingga kini Group perusahaan telah melakukan dengan pengembangan bisnis usaha, bukan saja Real Estate, namun juga kontraktor dan juga hotel. Cipta group property berkomitmen dan berdedikasi untuk menjadi yang terdepan dan terbaik dalam mengembangkan perumahan dan kawasan bisnis tidak hanya nyaman, aman, berkelas dan inovatif, tetapi juga menyediakan ruang kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik lagi bagi masyarakat Batam.

Dengan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti ini sebagai bahan penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CIPTATAMA GRIYA PRIMA.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya motivasi karyawan dalam pekerjaannya.
2. Rutinitas yang terulang setiap hari menimbulkan kejenuhan karyawan.
3. Pemberian kompensasi dirasa belum adil oleh karyawan.
4. Tingginya karyawan yang keluar masuk perusahaan sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasannya adalah hanya mengenai variabel yang diteliti dari periode 2017

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dirumuskan :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ciptatama Griya Prima?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ciptatama Griya Prima?
3. Apakah motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ciptatama Griya Prima ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas , maka tujuan penelitian untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ciptatama Griya Prima.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ciptatama Griya Prima.
3. Pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Ciptatama Griya Prima.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini mempunyai manfaat sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah pengalaman dalam penerapan ilmu yang

berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu mengenai motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan

1.6.2 Manfaat Praktisi

1. Bagi Organisasi/Perusahaan :

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan motivasi dan kompensasi sehingga dapat digunakan sebagai masukan dalam kinerja karyawan serta kualitas perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam:

Sebagai tambahan referensi bagi kampus sehubungan dengan variabel yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini yang meliputi pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi

Pembahasan dalam mengenai motivasi akan membahas tentang pengertian dari motivasi, jenis motivasi, tujuan motivasi, asas motivasi dan indikator motivasi.

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah hasil kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Wibowo, 2014: 110). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. (Wardhana & Sasono, 2015)

Teori-Teori Motivasi: Kepuasan Kerja (*Content Theories*). Teori Kepuasan merupakan inti dari Teori Motivasi yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Teori ini berusaha untuk menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi orang. Dalam berbagai literatur yang terpublikasikan, terdapat beberapa teori yang dapat dikategorikan sebagai Teori Kepuasan, yaitu: Teori

Hirarki Kebutuhan Maslow (1943), Teori Dua-Faktor Herzberg (1959), dan Teori Prestasi McClelland. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (1943). Inti dari Teori Maslow (1943) menjelaskan bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri (*self-actualization needs*) (Saweduling, 2013)

2.1.1.2 Jenis-jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain (Hasibuan, 2012: 150):

1. Motivasi Positif (intensif positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standard. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2012: 146) :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

2.1.1.4 Asas-asas Motivasi

Asas-asas motivasi ini mencakup (Hasibuan, 2012: 146) :

1. Asas Mengikutsertakan
Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan
2. Asas komunikasi
Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai , cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan
Memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai,
4. Asas Wewenang yang didelegasikan
Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.
5. Asas Perhatian Timbal Balik

Memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.1.1.5 Indikator-Indikator Motivasi

Indikator motivasi adalah sebagai berikut (Siagian, 2008: 138) :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Membentuk keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Membentuk keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Sesuatu yg diwajibkan, sesuatu yg harus dilaksanakan, keharusan.

8. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.1.2 Kompensasi

Pembahasan dalam mengenai kompensasi, penulis akan membahas tentang pengertian dari kompensasi, tujuan diadakan pemberian kompensasi, sistem kompensasi, faktor yang mempengaruhi kompensasi dan indikator kompensasi.

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012: 118)

2.1.2.2 Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah (Hasibuan, 2012: 121) :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya

dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil, layak dan kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Pengaruh Pemerintah

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

2.1.2.3 Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah (Hasibuan, 2012: 123) :

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut (Hasibuan, 2012: 127) :

1. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres : Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
2. Penawaran dan permintaan tenaga kerja : Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

3. Biaya Hidup : Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan : Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan : Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membaar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
6. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan : Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi sebagai berikut (Hasibuan, 2012: 118) :

1. Gaji
Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti
2. Upah

Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

3. Upah Insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standard

4. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

5. Fasilitas Kantor

Segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Pembahasan dalam mengenai kinerja, penulis akan membahas tentang pengertian dari kinerja, tujuan kinerja, elemen kinerja, aspek kinerja, dan indikator kinerja.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham, 2013: 2). Manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang

memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal (Irham, 2013: 3)

Kinerja Organisasi menurut adalah : sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif (Irham, 2013: 3)

2.1.3.2 Tujuan Kinerja

Adapun tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja, mengatakan bahwa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah untuk (Irham, 2013: 4) :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka
5. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total

2.1.3.3 Elemen Kinerja

Kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu (Irham, 2013: 5):

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara instusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga yang diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja yaitu (Suyadi, 2008: 27):

1. Efektifitas
Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan
2. Tanggung jawab
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inidiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini diuraikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini

1. (Rivirega, 2013) Penelitian mengenai kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado

2. (Martunis, 2016) Penelitian mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Devina Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000
3. (Nurchayani, Ni Made ; Adnyani, 2016) Penelitian mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Pabrik Bali. Metode analisi dari penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. (Suwati, 2013) Penelitian mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Hijau Samarinda. Hasil analisis

menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Hijau Samarinda

5. (Fauzi, 2014) Penelitian ini mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda, penelitian ini menggunakan sampel yang ditetapkan pada penelitian ini berjumlah 70 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi berganda, uji F, uji t , dan uji pengaruh yang dominan, menghasilkan persamaan regresi $Y = 11,861 + 0,750x_1 + 0,292x_2$. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda
6. (Aslam, Ghaffar, Talha, & Mushtaq, 2015) *Impact of Compensation and Reward System on the Performance of an Organization : an Empirical Study on banking sector of Pakistan* , penelitian ini menggunakan analisis regresi dimana variabelnya terdiri dari penghargaan dan kompensasi, motivasi, insentif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling signifikan dalam penelitian ini adalah penghargaan dan kompensasi, ini menunjukkan efek yang besar terhadap kinerja karyawan, dibuktikan

dengan tabel signifikansi terhadap kinerja menunjukkan 0.00 yang kurang dari 0.05

7. (Rizal, Syafiie Idrus, & Mintarti, 2014) *Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)*, Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 1346 karyawan, yang ditarik sebagai sampel sebanyak 126 karyawan yang terpilih melalui sampel acak berstrata menggunakan metode *Structural Equation Model (SEM)*, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan komitmen organisasional, namun tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. (Feraro-Banta & Shaikh, 2017) *Relation of Compensation and Benefits on Employees' Performance: A Study of Audit Firms in Bahrain*. Penelitian ini membahas tentang penilai kompensasi dan manfaat di perusahaan audit yang terpilih di Bahrain. Hasil dari penelitian ini adalah status kompensasi dan tunjangan karyawan di perusahaan audit di Bahrain terbukti bagus seperti yang ditunjukkan oleh skor rata-rata keseluruhan 3,93. Efektivitas kinerja karyawan di perusahaan audit berdasarkan empat komponen kompensasi dan tunjangan terbukti efektif , terbukti dari keseluruhan skor rata-rata 3,98.
9. (Onanda, 2015) *The effect of motivation on job performance a case study of KCB Coast Region*. Penelitian ini mengenaik pengaruh motivasi karyawan

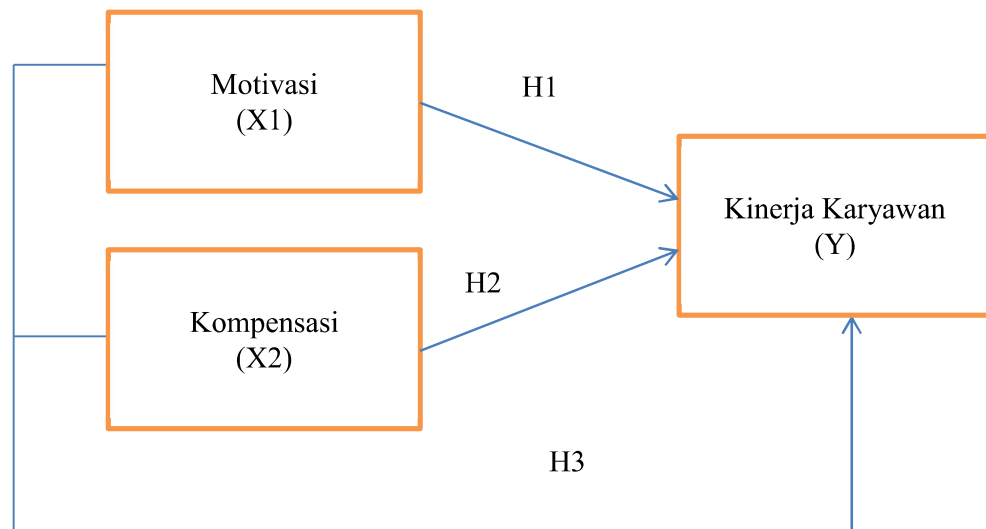
terhadap kinerja organisasi dari 7 cabang KCB cabang Mombasa. Hasil penelitian dan interpretasinya mengungkapkan bahwa kepercayaan, rasa hormat dan harapan tinggi dilihat oleh sebagian besar pekerja (71%) dengan demikian sebagai bentuk motivasi yang menunjukkan bahwa sebagai karyawan mereka ingin dihormati manajemen dan rekan kerja dan yang jawaban lainnya (29%)

10. (Njoroge, Kwasira, Wambui Njoroge, & Kwasira, 2015) *Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government*. Penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai di daerah pemerintah Nakuru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua responden yakin bahwa kompensasi dan penghargaan yang efektif diinstitusi mereka, sebagian besar responden setuju bahwa penghargaan didasarkan pada nilai mereka kepada institusi (0,05), sehubungan dengan penghargaan yang diberikan berdasarkan keahlian mereka yang mereka miliki ditempat kerja mereka mayoritas responden tidak setuju (0,12). Studi tersebut menyimpulkan bahwa kompensasi dan penghargaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan oleh karena itu pemerintah daerah Nakuru harus terus meningkatkan kompensasi dengan menghubungkan pengukuran kinerja.

2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini terdiri dari satu variable terikat yaitu kinerja karyawan dan dua variable bebas yaitu motivasi dan kompensasi.

Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

1. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2).
2. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berfikir, dan hasil-hasil penelitian yang diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

- H₁: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ciptatama Griya Prima.
- H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ciptatama Griya Prima.
- H₃: Motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciptatama Griya Prima.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014: 8)

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah kausalitas kuantitatif, peneliti menjelaskan mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ciptatama Griya Prima

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 38)

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang akan dideskripsikan yaitu variabel terikat (kinerja karyawan) dan variabel bebas (motivasi dan kompensasi).

3.2.1 Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2014: 39). Adapun yang merupakan variabel independen adalah: motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2).

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 39). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah: kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1 Variabel Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X_1)	Hasil kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Siagian, 2008: 138)	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian 5. Membentuk Keterampilan 6. Tanggung Jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan	Likert
Kompensasi (X_2)	Semua pendataan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012: 118)	1. Gaji 2. Upah 3. Upah Insentif 4. Asuransi 5. Fasilitas Kantor	Likert
Kinerja Karyawan	Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut	1. Efektifitas 2. Tanggung Jawab	Likert

(Y)	bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Suyadi, 2008: 28)	3. Disiplin 4. Inisiatif	
-----	---	-----------------------------	--

Sumber : Peneliti , 2018

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ciptatama Griya Prima yang berjumlah 214 orang karyawan.

Tabel 3.2 Populasi

Jumlah Karyawan	
<i>Manajer</i>	4 Orang
<i>Superintendent</i>	3 Orang
<i>HSE/Safety</i>	9 Orang
<i>Supervisor</i>	13 Orang
<i>Quality Control</i>	9 Orang
<i>Worker</i>	81 Orang
<i>Electrician</i>	5 Orang
<i>Forklift Operator</i>	3 Orang
<i>Document Control</i>	12 Orang
<i>Storeman</i>	2 Orang
<i>Admin</i>	10 Orang
<i>Legal</i>	5 Orang
<i>Purchasing</i>	3 Orang
<i>Accounting</i>	5 Orang
<i>Drafter</i>	6 Orang
<i>Marketing</i>	16 Orang
<i>Others</i>	28 Orang
Jumlah	214 Orang

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian 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 *representative* (mewakili) (Sugiyono, 2014: 81). Penarikan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Keterangan:

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

E = Error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,10 (catatan dapat dipilih oleh peneliti)).

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

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

$$= \frac{214}{1+(214(0,05^2))}$$

$$= \frac{214}{1,535} = 139,41$$

Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel diperoleh adalah 139,41 dibulatkan menjadi 140 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 140 responden atau ($n = 140$).

3.4 Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Data yang digunakan dalam penelitian ada 2, yaitu:

1. Data primer

Menurut Istijanto (2006) dalam (Sunyoto, 2011) data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer adalah data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data oleh penyidik untuk tujuan khusus. Data primer sangat membantu bagi penulis dalam melakukan penelitian. Adapun data-data primer didapat dari perusahaan yaitu berupa jawaban dari para responden terhadap kuesioner. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada 140 responden yang merupakan karyawan PT Ciptatama Griya Prima.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari Biro Pusat Statistik (BPS) (Sunyoto, 2011). Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian dengan memanfaatkan data yang telah ada seperti laporan yang sudah ada di dalam perusahaan. Data sekunder yang digunakan di dalam penelitian ini adalah laporan data karyawan yang diperoleh dari PT Ciptatama Griya Prima tahun 2017. Selain itu peneliti juga menggunakan buku, jurnal dan skripsi sebagai bahan referensi.

Teknik pengumpulan data dan instrumen yang digunakan oleh penulis di dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Kuesioner/angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 142). Pada umumnya isi materi kuesioner meliputi identitas responden dari butir-butir pertanyaan variabel penelitian beserta alternatif jawaban. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pertanyaan berjumlah 34 butir yang disebarkan kepada 140 responden yang merupakan karyawan PT Ciptatama Griya Prima.

2. Metode Observasi

Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2014: 145).

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data tidak lain dari suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam metode ilmiah, karena pada umumnya data yang dikumpulkan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Alat yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner yang kemudian di uji dengan alat bantu SPSS versi 21. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan kategori sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2014: 94)

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis yang akan digunakan untuk memperoleh keterangan tentang besarnya kekuatan variabel penentu (independen) terhadap variabel terikat

(dependen) adalah dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan uji kualitas data. Analisis ini menggunakan program SPSS versi 21, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran pengaruh atau variabel-variabel independen dan dependen dalam penelitian ini.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Analisis deskriptif ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol (H_0) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan (Misbahuddin & Hasan, 2013)

Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden. Penggunaan skor kategori itu digunakan sesuai dengan lima kategori skor yang dikembangkan dalam skala likert dan digunakan dalam penelitian. Adapun kriteria yang dimaksud seperti pada tabel 3.4 adalah :

Tabel 3.4 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : (Muhidin & Abdurahman, 2011: 146)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah penelitian. Karena uji kualitas akan mengukur kevalidan dan keandalan data sebelum melangkah ke pengukuran atau uji berikutnya

a. Uji Validitas Instrumen

Dalam pengujian validitas instrumen untuk koefisien kolerasinya (r), peneliti menggunakan rumus korelasi *Product Moment* Angka Kasar oleh Pearson, yaitu:

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

Rumus 3.2 Koefisiensi
Korelasi Product
Moment

Sumber : (Wibowo, 2014: 37)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien Kolerasi

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 perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika 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 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.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas *instrument* menggunakan teknik dari *Alpha Cronbach*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data *reliable* atau *moment*, atau nilai r tabel. Dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik Sekaran (1992) dalam (Wibowo, 2012: 53).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta 1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Metode Cronbach}$$

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \delta b^2$ = Jumlah Varians Pada Butir

$\delta 1^2$ = Varian Skor Secara Keseluruhan

3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013: 46). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009: 49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini, pengukuran validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom ($df = n-2$), dalam hal ini adalah jumlah sampel. Kemudian membandingkan nilai Correlated Item – Total Corelation dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2009: 49).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009: 45). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ Nunnally dalam (Ghozali, 2009: 46). Metode Cronbach's Alpha digunakan pada skala uji yang berbentuk skala Likert (scoring scale), misalnya pengukuran dengan skala 1-5. Uji ini dilakukan dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel jika r alpha positif dan r alpha $> r$ tabel = $df (\alpha, n-2)$.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing

variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009: 147). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Normalitas dapat diketahui melalui uji *one sample Kolomogrov Smirnov*, untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Residual terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Priyatno, 2012: 147). Sedangkan analisis grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jika data membentuk garis kurva cenderung tidak simetris terhadap mean (\bar{U}), maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal dan sebaliknya. Metode dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan antara lain (Sunyoto, 2011: 132) :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3.5.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variabel yang sedang diteliti. Uji ini merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti. Uji ini juga merupakan prasyarat penggunaan analisis regresi dan korelasi.

Pengujian linearitas dengan menggunakan SPSS dapat dilakukan dengan perangkat *Test for Linearity*. Sama seperti pada standar default-nya dengan menggunakan tingkat signifikansi, alpha 0,05 maka suatu variabel memiliki hubungan linear dengan variabel lainnya jika signifikansi-nya lebih kecil dari 0,05 (Wibowo, 2012: 73).

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan

variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai Tolerance dan VIF tersebut. Jika nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka menunjukkan model terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2009: 97).

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. 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 (Ghozali, 2009: 125).

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Didalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi $- Y$ sesungguhnya) yang telah di-studentized. Menurut (Ghozali, 2009: 25) dasar analisisnya adalah sebagai berikut

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Saebani, 2013: 47). Hipotesis dapat dimunculkan dengan menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Dalam penelitian ini, uji pengaruh yang digunakan meliputi uji regresi linear berganda, Uji T, Uji F dan uji R square.

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3)....(X_n) dengan satu variabel terikat digunakan regresi ganda (Saebani, 2013:107).

Bentuk persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2011: 135)

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Kompensasi

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Variabel Pengganggu

3.5.4.2 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X₁, X₂...X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2009: 88). Hipotesis nol (H₀) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau tidak sama dengan nol. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung < F tabel maka H₀ ditolak, H₁ diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel terikat secara signifikan. Jika F hitung > F tabel maka H₀ diterima, H₁ ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

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

Rumus 3.5 Uji F

Sumber: (Priyatno, 2011: 51)

Keterangan:

F = Rasio

R^2 = Hasil perhitungan r dipangkatkan dua

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang diajukan sebelumnya, maka untuk pengajuan hipotesis satu diuji sebagai berikut.

H_a : $b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang disignifikan antara variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y .

3.5.4.3 Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009: 88).

Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dan jika t hitung > t tabel maka H_0 dan H_1 diterima. Artinya pengaruh signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

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

Sumber: (Priyatno, 2011: 52)

Keterangan:

r = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

Terdapat langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut apabila.

1. $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.
2. $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y. Pada penelitian ini menggunakan hipotesis
 - a. $H_0 : B = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel dependen motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- b. $H_0 : B \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel dependen motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dan untuk kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

- a. H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
- b. H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

3.5.4.4 Uji R Square

Uji R disebut juga dengan koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2009: 87). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) sama dengan 0, maka variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen

digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada PT. Ciptatama Griya Prima. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Griya Prima.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian berupa perancangan, studi pustaka, penentuan model penelitian, penyebaran dan analisa hasil kuesioner dan kesimpulan. Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan April 2018 sampai dengan bulan Agustus 2018.

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Keterangan	2018																	
	April				Mei				Juni				Juli				Agustus	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Pengajuan Judul																		
Bab I																		
Bab II																		
Bab III																		
Mengolah Data																		
Kuesioner																		
Bab IV																		
Bab v																		
Daftar Pustaka																		
Daftar Isi																		
Abstrak																		
Penyerahan Hasil Penelitian																		

Sumber: Hasil diolah oleh penelitian (2018).