

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SURYA
TANJUNG JAYA**

SKRIPSI



**Oleh:
Edi Susanto
140910138**

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SURYA
TANJUNG JAYA**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Edi Susanto
140910138**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Edi Susanto

NPM/NIP : 140910138

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SURYA TANJUNG JAYA

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

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskahh Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 23 Juli 2018

Edi Susanto

NPM : 140910138

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SURYA
TANJUNG JAYA**

SKRIPSI

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

**Oleh
Edi Susanto
140910138**

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

Batam, 4 Agustus 2018

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

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi masalah paling banyak dihadapi setiap perusahaan, Perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar dapat menang dalam persaingan, kinerja karyawan paling banyak dipengaruhi oleh masalah variabel kompensasi dan motivasi, permasalahan yang sering terjadi adalah kompensasi yang tidak adil sehingga motivasi kerja karyawan menurun, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, maka penulis melakukan penelitian, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh terhadap kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan di PT Surya Tanjung Jaya, PT Surya Tanjung Jaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi makanan *seafood* dalam Batam yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan dan produk yang berkualitas dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 238 orang, dengan rumus slovin dari *Nonprobability*, Jadi, jumlah sampelnya adalah 149 karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi (X.1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji hipotesisnya menggunakan analisis regresi berganda, uji f dan uji t. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are the most common problem faced by every company. Companies need to pay attention to employee performance to win the competition. Employee performance is strongly influenced by compensation and motivation variables. The problem that often occurs is unfair compensation so that employee motivation decreases. on performance. Therefore, the authors conducted research. This study aims to empirically determine the effect on employee compensation, motivation and performance at PT Surya Tanjung Jaya, PT Surya Tanjung Jaya is a company engaged in seafood production in Batam which has the aim of providing quality services and products while paying attention to the welfare of its employees. The population in this study was 238 people, with the Slovin Nonprobability formula, so, the number of samples was 149 employees. The variables used in this study are compensation (X.1), motivation (X2), and employee performance (Y). The analytical method used is descriptive analysis, validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicolinaria test, and hypothesis testing using multiple regression analysis, f test and t test. The results of the study prove that partially compensation for employee performance has no effect, motivation has a positive and significant effect on employee performance, and compensation and motivation simultaneously have a significant influence on employee performance

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur terhadap 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 tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M. Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Putera Batam.
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen, Staff Perpustakaan dan Staff Universitas Putera Batam yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Ayahanda & Ibunda tercinta, selama hayatnya memberikan dukungan penuh, doa, dan nasehat-nasehat serta inspirasi untuk tetap semangat.
7. Kakak dan Adik tercinta Oktaviani, Apriyani, Riki Priyanto, Dedi hartono&May frend.
8. Bapak William selaku Pimpinan Perusahaan PT Surya Tanjung Jaya, atasan kerja dan rekan-rekan kerja.
9. Teman-teman seperjuangan yang saling memberikan semangat.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan kasih karunia, hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 23 Juli 2018

Edi Susanto

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATAPENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR RUMUS	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Pembatasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Aspek Teoritis.....	7
1.6.2 Aspek Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Teori Dasar.....	9
2.1.1 Kompensasi.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi.....	9
2.1.1.2 Jenis Kompensasi.....	10
2.1.1.3 Fungsi Kompensasi	12
2.1.1.4 Tujuan Kompensasi	13
2.1.1.5 Sistem Kompensasi	15
2.1.1.6 Kebijakan Penentuan Kompensasi.....	16
2.1.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	21
2.1.1.8 Indikator-Indikator Kompensasi	21
2.1.2 Pengertian Motivasi	22
2.1.2.1 Jenis-Jenis Teori Motivasi	23
2.1.2.2 Proses Timbulnya Motivasi	27
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	28
2.1.2.4 Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam Pemberian Motivasi	30

2.1.2.5	Indikator-Indikator Motivasi.....	32
2.1.3	Kinerja Karyawan	33
2.1.3.1	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	33
2.1.3.2	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	34
2.1.3.3	Pengukuran Kinerja Karyawan	35
2.1.3.4	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	36
2.2	Penelitian Terdahulu	39
2.3	Kerangka Pemikiran.....	43
2.4	Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN.....45

3.1	Desain Penelitian	45
3.2	Operasional Variabel	45
3.2.1	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	45
3.2.2	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	47
3.3	Populasi dan Sampel	50
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.5	Metode Analisis Data.....	52
3.5.1	Analisis Deskriptif	53
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	53
3.5.2.1	Uji Validitas Data	54
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	54
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.5.4	Uji Pengaruh	57
3.5.4.1	Uji Regresi Berganda.....	57
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	58
3.6	Rancangan Uji Hipotesis.....	59
3.6.1	Pengujian secara Parsial (Uji T)	59
3.6.2	Uji F	60
3.7	Lokasi dan jadwal Penelitian	60
3.7.1	Lokasi Penelitian.....	60
3.7.2	Jadwal Penelitian	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....62

4.1	Hasil Penelitian	62
4.1.1	Profil Responden.....	62
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	63
4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
4.1.1.4	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
4.1.1.5	Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	65
4.1.2	Analisis Deskriptif	66

4.1.2.1	Deskriptif Variabel Kompensasi	67
4.1.2.2	Deskriptif Variabel Motivasi	68
4.1.2.3	Deskriptif Variabel Kinerja	69
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data	71
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas Data	71
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas Data	72
4.1.4	Hasil Uji Asumsi	73
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas	73
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas	75
4.1.4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	76
4.1.4.4	Hasil Uji Linearitas	77
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh	78
4.1.5.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	78
4.1.5.2	Hasil Uji R dan R Square	80
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis	80
4.1.6.1	Hasil Uji t	80
4.1.6.2	Hasil Uji F	81
4.2	Pembahasan	82
4.2.1	Pembahasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	83
4.2.2	Pembahasan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	83
4.2.3	Pembahasan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1	Kesimpulan	85
5.2	Saran	86
DAFTAR PUSTAKA		87

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Daftar Riwayat Hidup

LAMPIRAN 2. Surat Keterangan Penelitian

LAMPIRAN 3. Surat Persetujuan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Peneliti.....	43
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	74
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik Normal P-P Plot).....	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Persentase Jumlah Karyawan	4
Tabel 1.2 Tingkat Kompensasi pada PT Surya Tanjung Jaya	4
Tabel 1.3 Data Karyawan yang Mengundurkan Diri	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	49
Tabel 3.2 Penentuan Skor Jawaban Kuesioner	52
Tabel 3.3 Rentang Skala	53
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	61
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pernikahan.....	65
Tabel 4.6 Rentang Skala Kriteria Analisis Deskriptif.....	66
Tabel 4.7 Nilai Rata-Rata Variabel Kompensasi (X1).....	67
Tabel 4.8 Nilai Rata-Rata Variabel Motivasi (X2)	68
Tabel 4.9 Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja (Y)	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas	77
Tabel 4.16 Coefficients	78
Tabel 4.17 Model Summary.....	80
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	81
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	82

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	51
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Kuesioner
- Lampiran II Data Responden
- Lampiran III Hasil Uji Data SPSS
- Lampiran IV Tabel r
- Lampiran V Tabel t
- Lampiran VI Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih baik untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai dengan kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Martinus, 2016).

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja aktif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Santoso & Sitohang, 2017).

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Oleh karena itu, kompensasi dan motivasi cenderung mempengaruhi kinerja karyawan, apabila kompensasi yang memadai dan motivasi yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan sebaliknya.

Kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai nilai kekaryaan seorang karyawan tentang berbagai hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier yang bersangkutan (N, Tumbel, & Sumarauw, 2017), Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Tabel 1.1 Data persentase jumlah karyawan PT Surya Tanjung Jaya Tahun 2018

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Barista	50	21%
2	Chef	110	46%
3	Waiter	50	21%
4	Kasir	11	5%
5	Supervisor	17	7%
Total		238	100%

Sumber: PT Surya Tanjung Jaya 2018

PT Surya Tanjung Jaya sebagai salah satu perusahaan yang mempekerjakan 238 karyawan di bidang pembuatan makanan seafood yang bermerek “Baresto Cafe & Seafood” dengan rincian jumlah karyawan dan persentase masing-masing jabatan sebagai berikut: Barista sebanyak 50 orang (21%), Chef sebanyak 110 orang (46%), Waiter sebanyak 50 orang (21%), Kasir sebanyak 11 orang (5%) dan Supervisor sebanyak 17 orang (7%). tujuan utama perusahaan untuk meningkatkan pendapatan, Untuk mewujudkan tujuannya, PT Surya Tanjung Jaya tentu harus memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerja, salah satunya dengan pemberian kompensasi dan meningkatkan motivasi untuk bekerja.

Tabel 1.2 Tingkat Kompensasi pada PT Surya Tanjung Jaya

Tahun	Kompensasi/gaji	Peningkatan
2012	1.500.000	-
2013	1.723.000	223.000
2014	1.966.000	243.000
2015	2.322.000	356.000
2016	2.694.000	372.000
2017	2.929.000	235.000

Sumber : PT Surya Tanjung Jaya 2018

Tabel menunjukkan perbedaan tingkat kompensasi dari tahun ke tahun. Dari lima tahun terakhir bisa ditemukan adanya peningkatan kompensasi pada tahun

2013 yaitu sebesar 1.723.000 dibandingkan tahun 2012 yaitu 1.500.000 Pada tahun 2014 yaitu sebesar 1.966.000, tahun 2015 sebesar 2.322.000, tahun 2016 2.694.000 dan pada tahun 2017 sebesar 2.929.000. Yang menjadi masalah pada karyawan tersebut kurang puas gaji yang diberikan, sehingga satu persatu karyawan sering mengundurkan diri demi gaji yang lebih baik,

Tabel 1.3 Data Karyawan yang Mengundurkan Diri

Data Resign Karyawan						
Tahun	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Jumlah Karyawan	22	20	24	22	18	22

Sumber : PT Surya Tanjung Jaya 2018

Berdasarkan data tabel data karyawan yang mengundurkan diri dari tahun 2012 sampai dengan 2017 telah mencapai ratusan karyawan dengan rincian pertahun sebagai berikut : pada tahun 2012 sebanyak 22 orang, 2013 sebanyak 20 orang, 2014 sebanyak 24 orang, 2015 sebanyak 22 orang, 2016 sebanyak 18 orang, 2017 sebanyak 22 orang.

kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan mengakibatkan karyawan tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sering telat datang ke kantor, akibatnya kinerja perusahaan pun menjadi terhambat karena perubahan proses kerja yang dilakukan karyawan, sehingga sering terjadi pemutusan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SURYA TANJUNG JAYA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Karyawan kurang puas dengan gaji yang dimiliki, sehingga banyak yang menggundurkan diri
2. Kurangnya perhatian dari pimpinan sehingga karyawan tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas
3. Proses kinerja perusahaan terhambat berakibat pemutusan hubungan kerja karyawan dengan atasan

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian ini agar tidak menyimpang dari permasalahan dan dapat mencapai sasaran maka peneliti melakukan pembatasan masalah sebagai berikut.

1. Membatasi variabel-variabel penelitian hanya pada variabel kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.
2. Responden adalah karyawan PT Surya Tanjung Jaya.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Tanjung Jaya?

2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Tanjung Jaya?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Surya Tanjung Jaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Surya Tanjung Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Surya Tanjung Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Tanjung Jaya

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

1. Untuk tambahan pengetahuan tentang faktor–faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi dan motivasi.
2. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah dan memperkuat teori yang sudah ada.
3. Untuk memberikan informasi dan juga sebagai tambahan pengetahuan.
4. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya

1.6.2 Aspek Praktis

1. Bagi PT Surya Tanjung Jaya

Diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan bisa menjadi panutan bagi mahasiswa generasi berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep upah atau gaji. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi, menurut Martoyo dalam (Sinambela, 2017: 218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak berlangsung berupa uang (*nonfinansial*).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi (Hamali, 2016: 78).

Sementara itu J. Long dalam berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. *Reward* terdiri dari dua jenis (Sinambela, 2017: 219).

1. Kompensasi ekstrinsik, yaitu kompensasi yang memuaskan dasar untuk *survival* dan *security*, dan kebutuhan sosial sebagai pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada disekeliling para pegawai di sekitar pekerjaannya. Misalnya, upah, pengawasan, *co-worker*, dan keadaan kerja
2. Kompensasi intrinsik, yaitu pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya. Misalnya, untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari berbagai faktor yang melekat dalam pekerjaan itu, seperti tantangan pegawai atau kepentingan suatu pekerjaan yang diberikan, tingkat variasi pekerjaan, umpan balik, otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan, serta signifikansi makna pekerjaan bagi berbagai nilai sosial.

Selanjutnya, Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi (Wibowo, 2011: 348)

2.1.1.2 Jenis Kompensasi

Menurut Simamora dalam (Sinambela, 2017 : 222) jenis-jenis kompensasi meliputi

1. Kompensasi *Finansial* yang dapat dibagi dengan, yakni
Kompensasi langsung, terdiri dari
 - a. bayaran pokok yaitu gaji dan upah.
 - b. bayaran prestasi.

- c. bayaran insentif yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- d. bayaran tertangguh yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

Kompensasi tidak langsung terdiri dari

- a. program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.
 - b. bayaran diluar jam kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil
 - c. fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
2. Kompensasi Nonfinansial dapat dibagi menjadi
- a. pekerjaan, yakni tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
 - b. lingkungan kerja, yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Sementara itu, menurut Micheal dan Horold dalam (Sinambela, 2017: 223)

jenis kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu

- a. Kompensasi material

Bentuk kompensasi tidak hanya berbentuk uang seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik. Misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan

b. Kompensasi sosial

Berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Misalnya, status, pengakuan sebagai ahli dalam bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan organisasi.

c. Kompensasi aktivitas

Kompensasi yang mampu menggerakkan berbagai aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk mencoba aktivitas tertentu. bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pelatihan pengembangan kepribadian

2.1.1.3 Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsudin dalam (Sinambela, 2017: 225) sebagai berikut:

1. Pengalokasikan SDM secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan

menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.1.1.4 Tujuan Kompensasi

Menurut Werther dan Davis dalam (Wibowo, 2011: 350) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh delapan faktor.

1. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.
2. Mempertahankan pegawai yang ada. Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai kerja yang semakin tinggi
3. Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif, yang berarti sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan, yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja

4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen efektif, bisa jadi pekerja dibayar upah atau gaji di atas standar
6. Mengikuti aturan hukum. Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.
7. Memfasilitasi pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajemen operasi, dan para pegawai
8. Meningkatkan efisiensi administrasi. Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya

2.1.1.5 Sistem Kompensasi

Hasil survei yang dilakukan dapat ditetapkan kebijakan organisasi terkait dengan sistem kompensasi setidaknya ada tujuh hal (Sinambela, 2017: 228)

1. Penentuan kelayakan kompensasi. Dalam menentukan kompensasi setiap pekerjaan dihubungkan dengan kompensasi pekerjaan sejenis ditempat lain. Apabila mengambil langkah ini maka perlu dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja
2. Struktur pemberian kompensasi. Struktur pemberian kompensasi yang baik ialah menganut paham keadilan. Dalam keadilan ini bukan berarti kompensasi sama rata bagi setiap pegawai, melainkan pegawai akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya
3. Program pemberian kompensasi sebagai perangsang kerja. Program pemberian kompensasi bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pergorbanan waktu, tenaga, dan pikiran pegawai bagi organisasi, melainkan juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan semangat kerja. Dengan adanya kompensasi setiap pegawai akan sadar bahwa kegairahan mendatangkan keuntungan bukan saja untuk organisasi, melainkan juga untuk dirinya sendiri dan organisasi.
4. Tambahan sumber pendapatan bagi pegawai. Program kompensasi biasanya memberikan peluang bagi pegawai untuk memperoleh tambahan penghasilan. Penghasilan tambahan tersebut seperti pembagian

keuntungan organisasi bagi pegawai melalui bonus dan pemberian uang cuti.

5. Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan. Setiap pegawai organisasi mengharapkan kompensasi yang diterima tidak akan mengalami penurunan, bahkan semakin hari semakin meningkat. Demikian juga mereka tidak ingin adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh sebab itu, program pemberian kompensasi harus menjamin bahwa organisasi merupakan sumber utama pendapatan bagi pegawainya sehingga pegawai akan bekerja maksimal.
6. Kompensasi bagi kelompok manajerial. Pimpinan atau manajer setiap organisasi merupakan kelompok yang bertanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi. Oleh sebab itu, wajarlah apabila kompensasi yang mereka terima itu lebih besar dari pegawai biasa.
7. Prospek masa depan. Dalam program pemberian kompensasi, prospek masa depan perlu diperhatikan. Untuk memperhitungkan tiga dimensi waktu. Hal ini berarti dalam menyusun program pemberian kompensasi, harus memperhitungkan keadaan organisasi pada waktu yang lalu, kondisi organisasi saat ini, dan prospek organisasi yang akan datang.

2.1.1.6 Kebijakan Penentuan Kompensasi

Sebelum menentukan kompensasi sebuah organisasi memerlukan landasan kebijakkannya, untuk itu, pada bagian ini akan dijelaskan mengenai tahapan penentuan kebijakan, manfaat, komponen, dan waktu pembayaran dari kompensasi (Sinambela, 2017: 229)

1. Tahapan penentuan kebijakan

Untuk memperoleh kebijakkan kompensasi yang objektif dan berkeadilan setidaknya melalui tahap berikut:

- a. Melakukan survei kompensasi. Untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang kompensasi diluar organisasi. Gambaran tersebut akan menjadi data pembanding bagi pimpinan organisasi sehingga kompensasi yang ditetapkan dapat lebih tinggi atau setidaknya setara dengan kompensasi di organisasi lainnya. Hal itu, dapat memenuhi keadilan eksternal
- b. Menentukan setiap nilai pekerjaan dalam organisasi melalui evaluasi pekerjaan sehingga dapat dipastikan terdapat keadilan internal dalam penentuan kompensasi
- c. Pengelompokan pekerjaan yang sama dan penentuan tingkat upah untuk kelompok yang sama sehingga pegawai merasakan keadilan dalam penghargaan kelompok kerja.
- d. Penetapan harga setiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah
- e. Penyesuaian tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, pegawai merasakan penentuan kompensasi yang layak dan wajar.

2. Kompensasi dan Manfaat

Dalam hal ini diperlukan memikirkan setidaknya dua hal, yaitu sistem kompesasi dan pertimbangan strategis program *benefit*.

a. Sistem kompensasi

Penjelasan mengenai sistem kompensasi ini yang intinya menciptakan suasana yang mampu menjaga rasa keadilan dalam organisasi karena besaran nilai kompensasinya dapat bersaing dengan organisasi sejenis. Untuk itu, para pengelola kompensasi harus berusaha melakukan survei yang reguler di organisasi lain, dan selalu melakukan penyesuaian secara reguler

b. Pertimbangan strategis program *benefit*

Para pengelola *benefit* harus memperhatikan hal-hal yang ingin dicapai dengan seksama sehubungan dengan program *benefit* yang diberikan. Hal itu penting mengingat berhubungan dengan penganggaran dana tidak kecil, yang harus disediakan organisasi untuk mewujudkan program *benefit* tersebut. Untuk itu, dibutuhkan kebijakan supaya diminimalisasi dampak negatif (Sinambela, 2017: 231)

1. Pertama, rencana strategis bisnis jangka panjang, pada tahap perkembangan awal, perusahaan umumnya menawarkan gaji dasar dan *benefit* yang rendah, tetapi insentif dalam jumlah besar. Sementara pada tahap berikutnya organisasi akan lebih royal memberikan ketiga bentuk kompensasi.
2. Diversitas dalam angkatan kerja menunjukkan ada diversitas dalam preferensi *benefit*. Umumnya, pegawai junior lebih menyenangi pembayaran langsung daripada berbagai tawaran program tidak

langsung, sedangkan pegawai yang senior umumnya terbalik, mereka lebih menyenangi program tidak langsung

3. Persyaratan legal, dalam organisasi publik, pemerintah akan memiliki peran yang besar dalam memberikan regulasi *benefit* karena pemerintah selalu memikirkan kesejahteraan bagi masyarakatnya sesuai dengan fungsinya.
4. Kekompetitifan dari *benefit* yang ditawarkan. Diskusi tentang kekompetitifan *benefit* lebih besar gaungnya daripada diskusi kekompetitifan gaji, mengingat, dalam hal gaji, manajemen dan pegawai hanya perlu fokus pada pembayaran langsung yang bersifat variabel atau tetap, sementara yang sifatnya *benefit*, umumnya fokus organisasi lebih ditekankan pada biaya, pada hal umumnya pegawai lebih condong pada fokus nilai.
5. Strategi kompensasi total. Sesuai dengan tujuan utama penyusunan kompensasi, yaitu mengintegrasikan gaji, insentif, dan *benefit* dalam satu paket, yang mendorong pencapaian tujuan organisasional.

c. Komponen kompensasi

1. Organisasi administrasi pemberian kompensasi

Organisasi yang besar membutuhkan pengorganisasian dan pengadministrasian pemberian kompensasi yang baik, sebab pemberian kompensasi bukanlah sekedar memberikan dan membagikan upah dan gaji kepada pegawai, melainkan harus

memperhitungkan kemampuan organisasi serta kinerja dan produktivitas kerja pegawai, dan aspek-aspek lainnya yang berhubungan dengan itu.

2. Metode pemberian kompensasi

a. Metode tunggal

Metode tunggal ialah metode penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau pendidikan formal terakhir yang ditempuh pegawai.

b. Metode jamak

Metode ini dalam metode pemberian gaji pokok berdasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Berikut ini tiga cara pemberian kompensasi menurut metode jamak

1. Pemberian kompensasi berdasarkan jangka waktu.

Dalam sistem waktu, besaran kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, hari, minggu, atau bulan.

2. Pembayaran kompensasi berdasarkan satuan produksi.

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pegawai, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Pemberian kompensasi berdasarkan borongan.

Sistem borongan adalah cara pengupahan yang penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan dilakukan.

d. Waktu Pembayaran Kompensasi

Waktu pembayaran kompensasi maksudnya adalah kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan supaya kepercayaan pegawai terhadap organisasi semakin tinggi, ketenangan dan konsentrasi kerja pegawai juga menjadi lebih baik. Apabila pembayaran kompensasi tidak tepat waktu, maka disiplin, moral, dan semangat kerja pegawai akan menurun, bahkan *turn over* pegawai akan semakin tinggi.

2.1.1.7 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi menurut *Mondy* dalam (Riniwati, 2016: 185) yakni

1. Pekerja
2. Pekerjaan/Jabatan
3. Organisasi
4. Pasar tenaga kerja

2.1.1.8 Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam (Wibowo, 2011: 133), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

a. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

2.1.2 Motivasi

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

karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya, rangsangan timbul dari diri sendiri dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Menurut Wayne F. Cascio dalam (Suntoyo, 2012: 191) mengemukakan pendapatannya bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya rasa lapar, haus dan dahaga.

Menurut Stefan Ivanko dalam (Hamali, 2016: 131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan.

Menurut Berelson dan Steiner dalam (Suntoyo, 2012: 192) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Jadi pengertian motivasi adalah daya pendorong seseorang agar bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan .

2.1.2.1 Jenis-jenis Teori Motivasi

Dalam Motivasi terdapat beberapa jenis motivasi, berikut jenis-jenis Motivasi (Suntoyo, 2012: 193):

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang.

a. Teori ERG

Teori ERG dari Clayton Alderfer ini menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hieraki. Alderfer sependapat bahwa orang cenderung meningkatkan kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan dibawahnya. Menurut ERG ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan

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

2. Kebutuhan akan afiliasi

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

3. Kebutuhan akan pertumbuhan

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

b. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor pemuas kerja tersebut terdiri dari:

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

Sedangkan faktor-faktor ketidakpuasan kerja meliputi:

1. Gaji
2. Kondisi kerja
3. Status
4. Kualitas supervisi
5. Hubungan antar pribadi
6. Kebijakan dan administrasi perusahaan

c. Teori motivasi prestasi dari McClelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi,

situasi, dan peluang yang ada, David Mc.Clelland dalam (Suntoyo, 2012: 196) meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi
- 2 Kebutuhan akan afiliasi
- 3 Kebutuhan akan kekuasaan

2. Teori motivasi proses

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka, karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Ada tiga macam teori motivasi proses yang utama menurut Husein Umar dalam (Suntoyo, 2012: 197), antara lain:

1. Teori pengharapan

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

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

2. Teori keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara objektif.

3. Teori penguatan

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

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

2.1.2.2 Proses Timbulnya Motivasi.

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses menurut Indriyo Gitosudarmo dalam (Suntoyo, 2012: 192) sebagai berikut:

1. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan
2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaiman caranya untuk memenuhi keinginannya.
3. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
4. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
5. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa baha apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
6. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor menurut Parrek dalam (Sutrisno, 2011: 116)

1. Prestasi kerja

sesuatu yang ingin dicapai oleh seorang manajer dibawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (*deadline*) yang ketat yang harus dipenuhi,

seseorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.

2. Pengaruh

upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain. Saran-saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seseorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.

3. Pengendalian

tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.

4. Ketergantungan

kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.

5. Pengembangan

upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Disamping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja. Pengertian pengembangan yang dimaksudkan disini juga menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya perubahan metode kerja yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.

6. Afiliasi

dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang-orang yang berada dilingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antara pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari pekerja

2.1.2.4 Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu

1. Memahami perilaku bawahan.

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing.

2. Harus berbuat dan berperilaku realistis.

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda.

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4. Mampu menggunakan keahlian.

Keahlian yang dimaksud untuk seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. seperti:

- a. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan.
- b. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi.
- c. Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan, dan
- d. Memberi kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkreativitas.

5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.

Pemberian motivasi adalah untuk seorang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus

memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Harus dapat memberi keteladanan.

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati padapimpinannya yang hanya pandai berkata tapi tidak dapat berbuat seperti yang dikatakannya.

2.1.2.5 Indikator-indikator Motivasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2009 : 23) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Perkembangan perusahaan dipengaruhi faktor-faktor lingkungan yang dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan tersebut memenuhi tuntutan lingkungannya. Salah satu faktor yang dapat dilihat dari perkembangan perusahaan adalah kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan tersebut. Adapun beberapa pendapat menurut para ahli sebagai berikut: teori psikologi yang membahas proses bagaimana tingkah laku seorang dalam bekerja yang mampu menghasilkan baik berupa produk atau fikiran untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya (Riniwati, 2016: 169). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011: 7). Menurut Rivai dan Sagala, kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Santoso & Sitohang, 2017). Menurut *Rue & Byars* mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil (Riniwati, 2016: 169). Jadi bisa diartikan bahwa kinerja merupakan penilaian kerja dalam pelaksanaan ketepatan waktu, serta hasil yang memuaskan.

2.1.3.1 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian diri atau penilaian kinerja individu adalah sebagai berikut (Sinambela, 2017: 521).

1. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengiktisarkan.

- a. Berbagai tindakan yang telah diambil pegawai dalam kaitan dengan aneka fungsi yang bertalian dengan perannya.
 - b. Keberhasilan dan kegagalan pegawai sehubungan dengan fungsi-fungsi itu.
 - c. Kemampuan-kemampuan yang pegawai perlihatkan dan kemampuan-kemampuan yang dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dan berbagai dimensi manajerial, serta perilaku yang telah diperlihatkannya selama setahun.
2. Mengenali akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya di dalam organisasi dengan mengidentifikasi dukungan yang diperlukan dari pimpinan dan orang-orang lainnya di dalam organisasi.
 3. Menyampaikan kepada pimpinan yang berkepentingan, apa yang sudah dicapai dan refleksinya agar ia mampu meninjau perstasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penilaian yang lebih objektif. Hal ini merupakan sebuah persiapan yang perlu bagi diskusi-diskusi peninjauan prestasi kerja dan rencana-rencana perbaikan prestasi kerja.
 4. Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan manajerial.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Gibson, et al dalam (Indrasari, 2017: 54) ada tiga perangkat variabel yang memengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari
 - a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
2. Variabel organisasional, terdiri dari:
 - a. Sumberdaya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi

2.1.3.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Bono dan Judge dalam mengukur kinerja dari banyak aspek, terdiri tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni (Indrasari, 2017: 55):

1. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Produktivitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang bersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan gursa menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasi dan,
7. Tanggung jawab, yaitu tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sulistiani dan Rosidah dalam (Riniwati, 2016: 178) ada beberapa penilaian kinerja yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil.
Ciri-ciri utama yaitu: sasaran kinerja ditetapkan oleh atasan dengan bawahan
 - a. Sasaran kerja yang ditetapkan secara bersama-sama dianggap lebih realitis dan menantang bagi bawahan untuk dapat merealisasikannya.

- b. Tanggung jawab dan tugas-tugas dipercayakan kepada individu atau kelompok kerja bawahan paham mengenai apa yang diharapkan.
 - c. Peninjauan perkembangan secara periodik diadakan guna melihat seberapa jauh perkembangan pelaksanaan pegawai dari para pegawai.
 - d. Karena sasaran dan tanggung jawab sudah lebih dahulu diperinci dengan jelas maka bawahan menjadi paham akan posisi mereka.
 - e. Kinerja dinilai atau dievaluasi atas dasar apa yang dicapai bawahan.
2. Penilaian berdasarkan perilaku.

Dalam menerapkan model penilaian ini harus dipenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Sekelompok pengawas dan para bawahan mengidentifikasi dimensi-dimensi kinerja yang penting yang berhubungan dengan perilaku pegawai dan mengarahkan pada peningkatan kinerja.
 - b. Kelompok yang sama juga mengidentifikasi perangkat perilaku yang berkaitan dengan dimensi bagi kinerja yang diutamakan.
 - c. *Behavioral incident* dinilai menurut tingkat keinginan atau pentingnya dan dapat diterapkan skala penilaian yang berdasarkan pada bobot penerimaan masing-masing.
 - d. *Rating scale* dikembangkan untuk semua dimensi kerja.
 - e. Penilaian menggunakan *rating scale* untuk keperluan menilai perilaku pegawai masing-masing.
3. Penilaian berdasarkan *judgement based* ada beberapa dimensi yang harus diikuti:

- a. *Quality of work*
- b. *Quantity of work*
- c. *Job knowledge*
- d. *Creativitiness*
- e. *Cooperation*
- f. *Dependability*
- g. *Initiative*
- h. *Personal qualities*

Menurut Gomes dalam (Riniwati, 2016: 179) indikator-indakator kinerja diuraikan sebagai berikut:

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan
3. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai perkerjaan dan keterampilan.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk berkerjasama dengan orang lain(sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*: kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.

7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal quality*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dari beberapa penelitian dapat kita simpulkan betapa pentingnya kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang maksimal. Berikut ini beberapa penelitian yang telah dilakukan terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam pembuatan penelitian ini. Berikut ini akan dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini. Sesuai dengan topik, maka penelitian terdahulu yang dikemukakan berkaitan dengan topik yang dikemukakan seperti di uraikan di bawah ini

Tone (2018) melakukan penelitian dengan judul “*Examining the Moderating Effect of Work Motivation on the Lecturer Performance: A Contribution to Organizational Commitment and Competence* (meneliti efek moderasi motivasi kerja terhadap kinerja dosen: kontribusi terhadap komitmen dan kompetensi organisasi)”, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen berpengaruh positif dan signifikan. Dengan menggunakan analisis regresi dan menggunakan aplikasi warppls.

Hoque, Awang, Siddiqui, & Sabiu (2018) melakukan penelitian dengan judul “*Role of Employee Engagement on Compensation System and Employee Performance Relationship among Telecommunication Service Providers in*

Bangladesh (Peran Keterlibatan Karyawan pada Sistem Kompensasi dan Hubungan Kinerja Karyawan di antara Penyedia Layanan Telekomunikasi di Bangladesh)”. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis kuantitatif, dengan begitu penelitian menegaskan bahwa ada kebutuhan yang tulus untuk menerapkan sistem kompensasi yang lebih baik oleh para pengusaha yang akan memastikan kinerja karyawan yang lebih baik sejalan dengan pertumbuhan perusahaan yang konsisten serta GDP Bangladesh.

Arifin (2017) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja”, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan, dengan menggunakan analisis data regresi linier berganda.

Martinus (2016) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina surabaya”, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t.

Santoso dan Sitohang (2017) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan”, hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis parsial menggunakan uji t.

Azis (2018) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan

pajak pratama makassar selatan”, hasil menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda.

Nantu dan S.Rumokoy (2017) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Horiguchi sinar insani”, hasil menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, serta kompensasi, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

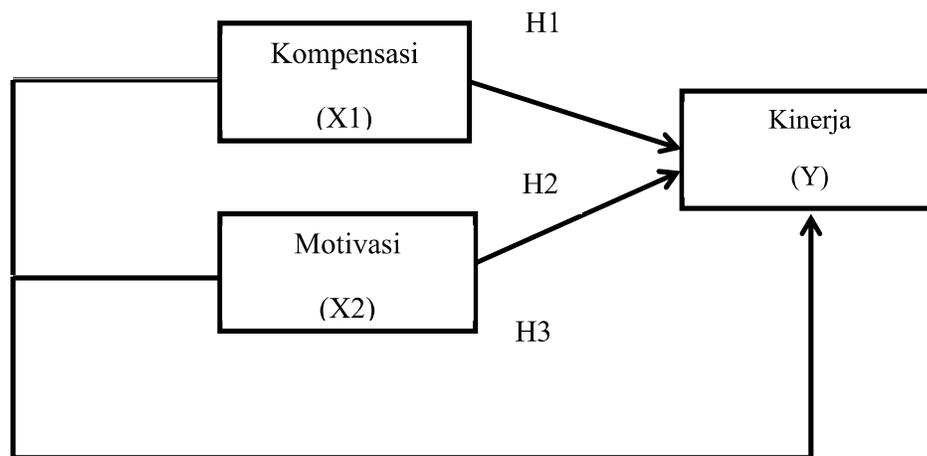
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Hoque et al., 2018)	<i>“Role of Employee Engagement on Compensation System and Employee Performance Relationship among Telecommunication Service Providers in Bangladesh”</i>	Kompensasi karyawan, Keterlibatan karyawan, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan
2	(Tone, 2018)	<i>“Examining the Moderating Effect of Work Motivation on the Lecturer Performance: A Contribution to Organizational Commitment and Competence”</i>	Motivasi, komitmen organisasi, kompetensi, kinerja dosen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi terhadap kinerja dosen berpengaruh positif dan signifikan

Lanjutan Tabel 2.1				
3	(Nantu & S.Rumokoy, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Hasil Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi serta kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Arifin, 2017)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.	Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen
5	(Martinus, 2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya.	Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif
6	(Santoso & Sitohang, 2017)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi, Kompensasi, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan
7	(Azis, 2018)	Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.	Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai	Hasil menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama makassar selatan berpengaruh positif dan signifikan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para pegawai mereka diharapkan mampu memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas kinerja mereka. Dan pada akhirnya nanti akumulasi dan peningkatan produktivitas dan kreativitas kerja para karyawan akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan. Dari uraian singkat tersebut, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang akan di jadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2.1 di bawah ini



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4 Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Tanjung Jaya.
- H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Tanjung Jaya.
- H3: Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Tanjung Jaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif kausalitas yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sanusi, 2012: 14) Dengan metode survey tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Tanjung Jaya.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 38).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Dalam sebuah penelitian, nuansa sebuah masalah tercermin dalam variabel dependen. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Dalam sebuah penelitian juga akan terlihat bahwa variabel yang menjelaskan mengenai jalan atau cara sebuah masalah dipecahkan adalah variabel-variabel independen. Variabel-variabel tersebut akan diuraikan seperti di bawah ini:

3.2.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen adalah 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, 2011). Yang dijadikan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Yang dimaksud dengan kinerja karyawan di sini adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam waktu tertentu yang sudah memenuhi dan mencapai persyaratan yang telah ditentukan dan juga sudah disepakati

Serta yang dapat dijadikan sebagai indikator-indikator kinerja karyawan menurut Gomes dalam (Riniwati, 2016: 179):

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan
3. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. *Cooperation*: kesediaan untuk berkerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
5. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
6. *Dependability*: kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya

3.2.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2011). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kompensasi (X.1)

Imbalan atau upah yang diberikan kepada pegawai sebagai alat pemuas pegawai untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai pada perusahaan yang berakibat meningkatnya produktivitas kerja para pegawai. indikator-indikator yang berkaitan dengan kompensasi menurut Simamora (Wibowo, 2011: 133)

a. Upah dan gaji,

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif,

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

2. Motivasi (X2)

Dorongan yang mengerakkan keinginan seseorang untuk bekerja lebih baik dalam perusahaan, Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2009 : 23) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

Operasional variabel untuk penelitian ini dapat dijelaskan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan(Y)	Tingkat hasil kerja karyawan dalam waktu tertentu yang sudah memenuhi dan mencapai persyaratan yang telah ditentukan dan juga sudah disepakati	1. <i>Quantity of work</i> 2. <i>Quality of work</i> 3. <i>Job knowledge</i> 4. <i>Cooperation:</i> 5. <i>Initiative</i> 6. <i>Dependability</i> 7. <i>Initiative</i> 8. <i>Personal quality</i> (Riniwati, 2016 : 179)	Likert
Kompensasi (X.1)	Imbalan atau upah yang diberikan kepada pegawai sebagai alat pemuas pegawai untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai pada perusahaan yang berakibat meningkatnya produktivitas kerja para pegawai	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Wibowo, 2011 : 133)	Likert
Motivasi(X2)	Dorongan yang mengerakkan keinginan seseorang untuk bekerja lebih baik dalam perusahaan	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan rasa memiliki 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri (Mangkunegara, 2009 : 23)	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. (Sugiyono, 2010: 80) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Tanjung Jaya yang berjumlah 238 orang. Yang terdiri atas karyawan bagian Barista berjumlah 50 orang, Chef berjumlah 110 orang, Waiter berjumlah 50 orang, Kasir berjumlah 11 orang, Supervisor berjumlah 17 orang,

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probabilitas (*non probability sampling*) dimana merupakan tipe sampling yang tidak mempertimbangkan peluang (Sanusi, 2012: 94). Metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah dengan metode *accidental sampling* atau sering juga disebut sebagai *convenience sampling* dimana pengambilan sampel didasarkan pada kemudahan (Sanusi, 2012: 94), serta kenyataan bahwa mereka kebetulan muncul.

Berdasarkan teknik sampling yang digunakan, maka peneliti menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel dari jumlah populasi yang sudah ada. Adapun penggunaan rumus slovin ini didasarkan pada unsur kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi. Nilai toleransi yang akan digunakan

dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \quad \text{Rumus 3.1 Rumus Slovin}$$

Sumber: (Sanusi, 2012)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = *Error level* (5%)

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

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

$$n = \frac{238}{1 + 238 \cdot (5\%)^2}$$

$$n = \frac{238}{1 + 0,595}$$

$$n = \frac{238}{1,595}$$

$$n = 149$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dengan jumlah populasi sebanyak 238 (dua ratus tiga puluh delapan) orang maka jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 149 (seratus empat puluh sembilan) responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 149 (seratus empat puluh sembilan) responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner, Kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, dari skala 1 sampai 5 (Sugiyono, 2014: 142). Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan kinerja kerja karyawan pada PT. Surya Tanjung Jaya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan.

Tabel 3.2 Penentuan Skor Jawaban Tabel Kuesioner

Jawaban Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2011)

3.5 Metode Analisis Data

Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Analisis tersebut adalah analisis kuantitatif yaitu analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dengan uji statistik. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian semua data yang dinyatakan dalam bentuk angka-

angka. Pentingnya mengetahui dan mempelajari jenis data ini karena jenis data akan mempengaruhi langkah dan prosedur pengolahan dan penggunaan alat analisis yang akan digunakan (Wibowo, 2012: 6)

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis yang didasarkan pada data yang diperoleh dari para responden dan dinyatakan dalam tabulasi data. Dalam penelitian ini analisis deskripsi didasarkan pada hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan pada PT. Surya Tanjung Jaya di Kota Batam.

Tabel 3.3 Rentang Skala

Rentang Skala	Kriteria
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, 2010)

3.5.2. Uji Kualitas Data

Sebelum semua data yang diperoleh dapat diolah kedalam tahap yang lebih tinggi maka data dari responden perlu diuji dahulu tingkat kebasahan dan kepercayaannya dalam sebuah uji kualitas data. Penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dimuat berdasarkan hasil proses pengujian data meliputi, dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: validitas dan reliabilitas.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Item-item pertanyaan yang akan digunakan sebelumnya terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas. Tujuannya adalah agar data yang diambil benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam metode validitas dan reliabilitas, acuan untuk mengambil keputusan valid atau tidaknya suatu item dapat dilakukan dengan melihat nilai seluruh item alpha. Apabila nilai alpha seluruh $> 0,5$ maka item tersebut dianggap valid (Wibowo, 2012: 23) Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

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

ada syarat penting yang berlaku pada item item pertanyaan yang digunakan, yaitu keharusan sebuah item pertanyaan untuk valid dan reliabel. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu untuk mengukur apa yang semestinya diukur (Wibowo, 2012 : 34). Uji validitas data diukur dengan membandingkan r hasil dengan r tabel (*r product moment*), jika :

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

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel

hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien *Cronbach Alpha*.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kehandalan suatu instrumen. Pada pembahasan ini, pengujian menggunakan metode cronbach's alpha dimana suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya $> 0,6$ (Wibowo, 2012: 45). Apabila koefisien alpha cronbach lebih besar dari 0.6 maka alat ukur dianggap handal atau terdapat internal *consistency reliability* dan sebaliknya bila alpha lebih kecil dari 0,2 maka dianggap kurang handal atau kurang reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk memenuhi syarat *BLUE; Best Linier Unbiased Estimator* dalam penggunaan alat analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang diteliti ada empat asumsi, yaitu sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil". Uji normalitas bertujuan

untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variable dan independent variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

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

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

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen dan tidak orthogonal atau nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai tolerance yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independennya (Wibowo, 2012: 87)

3) Uji Heteroskedastisitas (*scatter plot*)

Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan metode *Uji Park Gryeser*. Dengan metode ini gejala - gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel indenpenden terhadap nilai absolute residunya (e), jika nilai probabilitasnya $>$ nilai alpha (0,05), maka dipastikan model tersebut tidak terdapat unsur heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu juga bisa dilihat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- a) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Uji Regresi Berganda

Dalam uji ini akan menghasilkan sebuah persamaan yang disebut persamaan regresi linier berganda. Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan

dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (Variabel independent). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih baik bila kita tidak hanya memperhatikan satu variabel yang mempengaruhi (variabel independen) sehingga menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan yang terbentuk merupakan persamaan regresi berganda karena memiliki jumlah variabel independent lebih dari satu (Wibowo, 2012: 58)

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

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

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

Sumber: (Wibowo, 2012 : 127)

Y : variabel dependen

a : nilai konstanta

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

x_1 : variabel independen pertama

x_2 : variabel independen kedua

x_n : variabel independen ke n

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah koefisien yang dapat memiliki arti sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari

variabel terikatnya. pada intinya koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Yang termasuk dalam koefisien determinasi yaitu:

1. Koefisien Korelasi (R)

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

2. R square (R^2)

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

3.6 Rancangan Uji Hipotesis

3.6.1. Pengujian secara parsial (Uji T)

Suatu pengujian yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_{hit} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_{hit} < t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

3.6.2. Uji F

Uji hipotesis dengan F tes digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Adapun pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (tidak terdapat pengaruh dari variabel X_1, X_2 , terhadap Y)

$H_3 : b_1 = b_2 = 0$ (terdapat pengaruh dari variabel X_1, X_2 , terhadap Y)

Keputusan diambil dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka

H_0 : Kompensasi dan Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H_3 : Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3.7 Lokasi dan jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Surya Tanjung Jaya yang berlokasi pada komplek nagoya newton blok u no.5

3.7.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan kurang lebih hampir 3 bulan mulai bulan maret 2018 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan proposal penelitian ini. Jadwal penelitian bisa dilihat menggunakan tabel sebagai berikut.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan													
	2018							2018						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Mar	Apr	Apr	Apr	Apr	Mei	Mei	Jun	Jun	Jul	Jul	Jul	Jul	Aug
Perancangan														
Studi Pustaka														
Penentuan Mode Penelitian														
Penyusunan Kuesioner														
Penyerahan Kuesioner														
Analisis Hasil Kuesioner														
Kesimpulan dan Input Jurnal														

Sumber: Peneliti, 2018