

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BATAMITRA SEJAHTERA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Susanti
140610069**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BATAMITRA SEJAHTERA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Susanti
140610069**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORSINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Susanti
NPM/NIP : 140610069
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batamitra Sejahtera Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dan karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam 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 naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta di proses dengan peraturan perundang-undanganyang berlaku.

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

Batam, 3 Agustus 2018

Susanti
140610069

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BATAMITRA SEJAHTERA BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh:

Susanti

140610069

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

Batam, 3 Agustus 2018

Raymond, S.E., M.Sc.

Pembimbing

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh parsial (uji t) dan secara simultan (uji F) antara variabel Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Batamitra Sejahtera Batam. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada setiap responden sebanyak 110 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,279 atau 27,9%, dari nilai tersebut dapat diketahui Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 27,9% sedangkan sisanya 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperiksa. Hasil penelitian berdasarkan uji T untuk motivasi memiliki nilai t sebesar $6,355 > 1,982$ (t tabel) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Kompensasi memiliki nilai t $2,735 > 1,982$ (t tabel) dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil uji F memiliki nilai sebesar $20,194 > 1,982$ (ttabel) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dapat berarti bahwa variabel motivasi dan kompensasi secara simultan memiliki signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Motivasi, kompensasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the partial influence (t test) and simultaneously (F test) between the variables Motivation and Compensation Against Employee Performance in PT Batamitra Sejahtera Batam. The research method used in this research is descriptive research with quantitative approach. Data collection techniques were done by distributing questionnaires to each respondent as much as 110 respondents. The results showed that R Square value equal to 0,279 or 27,9%, from that value can be known Motivation and Compensation affect Employee Performance equal to 27,9% while rest 72,1% influenced by other factor not checked. The result of research based on T test for motivation have t value equal to 6,355 > 1,982 (t table) and significant value 0,000 < 0,05 meaning that Motivation variables have a significant effect on Employee Performance, while Compensation has a value of t 2, 735 > 1,982 (t table) and significant value 0.007 < 0.05, meaning that the Compensation variable has a significant effect on Employee Performance. And result of F test have value equal to 20,194 > 1,982 (t table) and significant value 0,000 < 0,05, can mean that motivation and compensation variable simultant have significant to Employee Performance.

Keywords: *Motivation, Compensation, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas segala anugerah, berkat dan karuniaNya yang melimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi manajemen, fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora 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. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum, M, Pd selaku dekan fakultas ilmu sosial dan humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom, M.Si selaku ketua progam studi Manajemen;
4. Bapak Raymond, S.E., M.Sc. yang telah membimbing saya dalam melakukan penulisan penelitian;
5. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing akademik;
6. Dosen dan Staaf Universitas Putera Batam;
7. Kak neni dan kak missi yang telah membantu untuk memberikan izin penelitian di perusahaan;
8. Kedua Orang tua Bapak Suyitno dan Ibu Eny Wasyati, Novita Sari, dan Muhammad Ozan Syahputera;
9. Dewi F.JS, Mira, Suriani, Gusti, Kevin, Dimas Indra J.S. yang sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar S.M;
10. Arum, Nidia, Atik, Rosa sahabat yang selalu mendukung dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi;
11. Buat teman-teman satu ruangan selama belajar terima kasih buat kebersamaan dan semangatnya.

Batam, 03 Agustus 2018

Susanti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORSINILITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Perumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.6.1 Aspek Teoritis	11
1.6.2 Aspek Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	12
2.1.1 Motivasi	12
2.1.2 Teori-Teori Motivasi	14
2.1.3 Metode Motivasi	20
2.1.4 Jenis-Jenis Motivasi	21
2.1.5 Indikator Motivasi.....	22
2.2 Kompensasi	22
2.2.1 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	25
2.2.2 Manfaat Pemberian Kompensasi.....	27
2.2.3 Pengaruh Kompensasi.....	30
2.2.4 Indikator kompensasi	34
2.3 Kinerja Karyawan	36
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	37
2.3.2 Penilaian kinerja.....	38
2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja	39
2.3.4 Indikator kinerja karyawan	40

2.4	Penelitian Terdahulu.....	42
2.5	Hipotesis Penelitian.....	45

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian.....	46
3.2	Operasional Variabel.....	47
3.2.1	Variabel Independent	47
3.2.2	Variabel Dependen.....	47
3.3	Populasi Dan Sampel	48
3.3.1	Populasi.....	49
3.3.2	Sampel.....	49
3.4	Teknik Pengumpulan data.....	50
3.5	Metode Analisis Data.....	51
3.5.1	Analisis Deskriptif	51
3.5.2.1	Uji Validitas data	51
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	53
3.6	Uji Asumsi Dasar	54
3.6.1	Uji Normalitas.....	55
3.6.2	Uji <i>Kolmogorof-Smirnov</i>	55
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.7.1	Uji Multikolonieritas.....	55
3.7.2	Uji Heteroskedatsitas	56
3.7	Uji Pengaruh	56
3.7.1	Analisis Uji Regresi Linear Berganda	56
3.7.1.1	Uji T	57
3.7.1.2	Uji F	57
3.7.1.3	Koefisien Detreminasi (R^2).....	58
3.8	Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	59
3.8.1	Lokasi Penelitian.....	59
3.8.2	Jadwal Penelitian.....	60

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Profil Responden.....	61
4.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	62
4.2	Analisis Deskriptif	63
4.2.1	Variabel Motivasi (X1).....	64
4.2.2	Variabel Kompensasi (X2).....	66
4.2.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	69
4.3	Hasil Uji Validitas.....	71
4.4	Hasil Uji Reliabilitas	72
4.5	Hasil Uji Normalitias	74
4.6	Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	76
4.7	Hasil Uji Asumsi Klasik	77
4.8	Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda	79
4.7.1	Hasil Analisis Detreminasi (R^2).....	81
4.9	Hasil Uji Hipotesis	81
4.9.1	Uji T	81

4.9.2	Uji F	82
-------	-------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	86
5.2	Saran	87

DAFTAR PUSTAKA	88
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 kerangka Penelitian.....	44
Gambar 4.1 Histogram Normalitas.....	76
Gambar 4.2 PP Plot Normalitas.....	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam	5
Tabel 3.1 Opersional Variabel.	51
Tabel 3.2 Skala Likert.....	52
Tabel 3.4 Waktu Penelitian.....	61
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Responden Menurut Usia.....	64
Tabel 4.3 Responden Menurut Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.4 Variabel Motivasi (X1_1)	65
Tabel 4.5 Variabel Motivasi (X1_2).....	66
Tabel 4.6 Variabel Motivasi (X1_3).....	67
Tabel 4.7 Variabel Motivasi (X1_4).....	67
Tabel 4.8 Variabel Motivasi (X1_5).....	68
Tabel 4.9 Variabel Kompensasi (X2_1).....	68
Tabel 4.10 Variabel Kompensasi (X2_2).....	69
Tabel 4.11 Variabel Kompensasi (X2_3).....	69
Tabel 4.12 Variabel Kompensasi (X2_4).....	70
Tabel 4.13 Variabel Kompensasi (X2_5).....	70
Tabel 4.14 Variabel Kompensasi (X2_6).....	71
Tabel 4.15 Variabel Kinerja Karyawan (Y1_1).....	71
Tabel 4.16 Variabel Kinerja Karyawan (Y1_2).....	72
Tabel 4.17 Variabel Kinerja Karyawan (Y1_3).....	72
Tabel 4.18 Variabel Kinerja Karyawan (Y1_4).....	73
Tabel 4.19 Variabel Kinerja Karyawan (Y1_5).....	73
Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	74
Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2).....	74
Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas Variabel (Y)	74
Tabel 4.23 Indeks Koefisien Reliabilitas	76
Tabel 4.24 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)	77
Tabel 4.25 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2).....	77
Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	77
Tabel 4.27 Kolmogorof Smirnov	80
Tabel 4.28 Uji Multikolonieritas.....	80
Tabel 4.29 Uji Heteroskedastisitas.....	81
Tabel 4.30 Uji Analisis Linear Berganda.....	82
Tabel 4.31 Uji Analisis Determinasi	84
Tabel 4.32 Uji T	85
Tabel 4.33 Uji F	84

RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Slovin.....	50
Rumus 3.2 Koefisien Korelasi Pearson Product	60
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas	54
Rumus 3.5 Uji T.....	58
Rumus 3.6 Uji F.....	59
Rumus 3.7 Koefisien Determinasi	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya, karena pada era globalisasi di Indonesia mengalami persaingan yang sangat pesat sekali sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja terutama dibagian sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi fokus yang sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat bertahan di tengah kerasnya persaingan dunia usaha. Perusahaan di tuntut untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan agar terciptanya kinerja yang sangat optimal bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu melalui organisasi, hubungan dan peran karyawan. Namun ada satu sisi yang menjadi masalah yang sangat banyak sekali dihadapi oleh setiap perusahaan, Salah satunya pada sumber daya manusia.

Perusahaan PT Batamitra Sejahtera merupakan salah satu jenis usaha industri dalam dunia logistik yang memberikan layanan dalam pengiriman antar pulau menggunakan armada laut, atau yang biasa disebut dengan cargo laut. Perusahaan pelayaran juga sangat memberikan manfaat bagi masyarakat karena di

Indonesia merupakan negara yang terdiri dari pulau-pulau yang semuanya belummiliki jalur darat untuk saling terhubung. Akan tetapi walaupun ada khusus jalur penerbangan sampai saat ini pelayaran laut juga masih sangat diminati karena tarif pengirimannya yang terbilang lebih murah dari pada melewati udara. Keberadaan Perusahaan tersebut berlokasi di Jl. Brigjen Katamso, kawasan industri, Tanjung Uncang, Batam-Kepulauan Riau. Seperti perusahaan umumnya, PT Batamitra Sejahtera juga sangat memerhatikan sumber daya manusia yang menjadikan perusahaan lebih bekerja keras lagi untuk menciptakan kinerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan pada PT Batamitra Sejahtera.

Logistik memungkinkan terjadinya proses produksi dengan menyediakan bahan baku yang diperlukan. Dan juga memungkinkan terjadinya proses pembelian dengan mengantarkan produk ke tangan pengguna. Batas pengiriman waktu barang ditetapkan pada kondisi normal sehingga ketika terjadi gangguan atau masalah pada proses distribusi barang tentunya akan terjadi keterlambatan tergantung seberapa besar atau parah faktor gangguan tersebut.

Di Kota Batam banyak perusahaan membuka peluang bagi tenaga kerja yang baru, rekrutmen yang diadakan perusahaan sangat beragam sekali agar memenuhi standar kualitas yang akan dicapai perusahaan tersebut. Setelah tenaga kerja yang baru sudah bekerja maka perusahaan akan memelihara dan berupaya agar kinerja karyawan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan dan juga meningkatkan kinerja yang baik demi terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut yakni menciptakan produk yang baik. Namun terlepas dari itu untuk

mewujudkan kinerja yang baik karyawan perlu adanya dorongan motivasi dari atasan.

Menurut Siagian (2002: 94) dalam Abadi & Manado (2016: 323) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk dalam kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. As'ad (2003: 45) menyatakan motivasi seringkali diberikan dengan istilah dorongan-dorongan atau tenaga tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi suatu proses yang mencerminkan interaksi antara sikap karyawannya, kebutuhan karyawan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang dalam kehidupan sehari-hari mereka, motivasi yang secara keseluruhan proses pemberian dorongan kepada karyawan di perusahaan sehingga mereka bekerja sama dengan rela tanpa paksaan.

Masalah motivasi yang terdapat di PT Batamitra Sejahtera Batam adalah bentuk ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dikarenakan tidak adanya motivasi penuh dari atasan sehingga membuat karyawan menjadi tidak teratur dalam bekerja. pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal, kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukan dan juga tidak memiliki disiplin kerja yang dibuat perusahaan yang mengakibatkan terhadap kinerja karyawan. selain itu kurangnya motivasi berdampak terhadap karyawan terbukti dengan tingkat kehadiran karyawan menjadi rendah.

Demikian pula agar sepatutnya perusahaan memberikan motivasi atau perhatian yang lebih kepada karyawannya, sehingga mendapatkan efek yang diperoleh perusahaan berupa peningkatan kinerja, atau bahkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karena apabila para karyawannya tidak mendapatkan perhatian yang lebih dari perusahaannya otomatis perusahaan akan mendapatkan prestasi kerja yang buruk, bahkan akan timbul niat untuk meninggalkan perusahaannya.

Ketika karyawan merasa nyaman untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dan perusahaan juga demikian mengambil peran dalam menilai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan maka perusahaan akan tidak sulit untuk memberikan sebuah kompensasi bagi karyawannya.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan saat ini adalah kurangnya minat kerja karyawan sehingga terjadinya masalah absensi karyawan yang berdampak untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat kita lihat dari rekapitulasi absensi karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam

Bulan	Keterangan			
	Izin Keluar	Terlambat	Mediacle Check	Absen
Jan-16	3	2	4	1
Feb-16	4	3	5	4
Mar-16	2	4	5	2
Apr-16	7	6	4	6
Mei-16	6	2	5	6
Jun-16	9	2	4	2
Jul-16	4	3	3	7
Aug-16	4	6	1	7
Sep-16	6	9	5	5
Okt-16	7	2	5	7
Nov-16	1	0	5	3
Des-16	3	2	2	1
Total	56	41	48	51

Sumber : PT Batamitra Sejahtera batam

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa ternyata 1 tahun terakhir ini banyak karyawan yang tidak masuk, kebanyakan karyawan izin keluar dari perusahaan sebanyak 56 orang pada tahun 2016. karyawan yang tidak masuk kerja atau izin keluar dari perusahaan disebabkan oleh kurangnya motivasi penuh dari atasan sehingga membuat karyawan menjadi tidak teratur dalam bekerja. pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal, kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukan, kejenuhan terhadap pekerjaan dan kurangnya kompensasi dari atasan.

Bagi karyawan kompensasi merupakan balas jasa yang diterima atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi atau imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting

karena dengan kompensasi yang diterima, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer (makanan, pakaian, tempat tinggal) maupun kebutuhan sekunder. Pemenuhan kebutuhan tersebut pada akhirnya sering kali menentukan kualitas kerja karyawan. kompensasi yang diterima oleh karyawan berhubungan dengan bidang kerja karyawan sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda.

Menurut Sunyoto (2012: 29) dalam (Adolfina & Genita Lumintang, 2015: 47) mendefinisikan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Gaol (2014: 310) mendefinisikan kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya bagi (kontribusi pegawai) yang diberikan oleh organisasi. Dapat disimpulkan kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan atas apa yang sudah didedikasikan karyawan terhadap instansi atau organisasi

Masalah kompensasi yang terdapat di PT Batamitra Sejahtera Batam adalah perusahaan tersebut jarang sekali memberikan kompensasi dalam bentuk apapun kepada karyawannya, pernah namun sudah beberapa tahun sudah tidak pernah dilakukan padahal beberapa karyawan merasa berhak atas kompensasi karena memiliki kinerja yang menguntungkan perusahaan.

Oleh karena itu dengan adanya kompensasi maka para karyawan dalam perusahaan akan mempunyai tanggung jawab untuk lebih maksimal lagi dalam bekerja untuk perusahaannya, namun apabila perusahaan tidak melaksanakan

pemberian kompensasi dengan benar maka karyawan merasa perusahaan tidak memberi hak nya, ini dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat bertahan untuk bekerja dan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

Motivasi dan kompensasi sangat erat mempengaruhi kinerja karyawan, jika sebuah perusahaan mengedepankan motivasi sebagai sebuah kebutuhan pokok memelihara karyawannya maka karyawan juga semangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan, lebih dari itu perusahaan juga memberikan hak kompensasi bagi karyawan yang berprestasi pada bidangnya.

Menurut Mangkunegara (2006: 112) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan Simamora (2004: 36) dalam (Sahlan, Peggy A, & Trang, 2015: 54) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan . kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya.

Masalah kinerja yang terdapat di PT Batamitra Sejahtera Batam adalah ditandai dengan menurun nya kualitas pelayanan karyawan dalam pengiriman barang yang di kirim menggunakan jasa PT Batamitra Sejahtera Batam, terdapat *container* yang tidak layak pakai namun masih di pakai perusahaan untuk mengirim barang ini di karena kurangnya ketelitian dari karyawan dan juga kurangnya pengarahan dari atasan sehingga menyebabkan karyawan sangat lalai

dalam mempergunakan *container* untuk mengirim barang, ini mengakibatkan banyak pelanggan yang tidak lagi menggunakan jasa PT Batamitra Sejahtera Batam, terdapat juga masalah keterlambatan pengiriman barang, berdasarkan fakta nya sebuah perusahaan barang ketika ingin mengirimkan barang tentu ingin tau kapan barang mereka sampai pada tujuan namun pada kenyataannya barang seringkali terlambat sampai atau tidak tepat waktu seperti yang telah di sepakati kedua belah pihak, ini menandakan karyawan yang bertanggung jawab dalam hal memprediksi jadwal tidak bertanggung jawab atau bisa disebut karyawan tersebut memiliki kinerja yang tidak baik sehingga ini juga menjadi faktor yang menyebabkan perusahaan kehilangan pelanggan/mitra kerjanya.

Karyawan yang bekerja di perusahaan tentunya akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, setelah itu karyawan juga harus mempunyai keahlian dalam menguasai pekerjaan mereka di bidangnya dan akan lebih baik lagi apabila terdapat motivasi yang bisa mendukung mereka secara fisik maupun moral sehingga karyawan di perusahaan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, akan lebih lengkap lagi apabila adanya pemberian kompensasi yang dapat dijadikan motivasi eksternal untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, dengan adanya kompensasi dan motivasi sangat penting bagi karyawannya. Dan proses yang tepat akan memberikan tingkat efisiensi pekerjaan yang semakin baik.

Berdasarkan latar belakang diatas untuk lebih mengetahui motivasi, kompensasi serta peningkatan dan penurunan kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, dapat teridentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di karenakan tidak adanya motivasi penuh dari atasan dan berdampak terhadap tingkat kehadiran karyawan menjadi rendah.
2. Perusahaan jarang sekali memberikan kompensasi dalam bentuk apapun kepada karyawannya.
3. kurangnya ketelitian dari karyawan dan juga kurangnya pengarahan dari atasan sehingga menyebabkan karyawan sangat lalai dalam mempergunakan *container* untuk mengirim barang.
4. karyawan yang bertanggung jawab dalam hal memprediksi jadwal tidak bertanggung jawab atau bisa disebut karyawan tersebut memiliki kinerja yang tidak baik.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah yang dilakukan oleh penulis untuk mempermudah dan memperjelas objek yang akan diteliti supaya penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasi pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut.

1. Meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.
2. Meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.

3. Meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah peneliti lakukan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.
3. Apakah Motivasi dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui.

1. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap karyawan terhadap kinerja karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam.
2. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap perusahaan manfaat yang diharapkan dapat memberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Aspek Teoritis

- a. Peneliti dapat menerapkan teori, khususnya teori di bidang manajemen sumber daya manusia ke dalam praktek sumber daya manusia yang sebenarnya dan mengembangkan kemampuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian.
- b. Hasil ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.6.2 Aspek Praktis

- a. Bagi Perusahaan
Khususnya bagi PT Batamitra Sejahtera, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan bahan pertimbangan atau masukan dalam meningkatkan motivasi terhadap karyawan dan memberikan kompensasi kepada karyawan yang membutuhkan sehingga kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Bagi Universitas Putera Batam
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi atau sumbangan bagi mahasiswa atau masyarakat umum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016: 141) Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan pada bawahan khususnya. Motivasi yang memberikan mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Motivasi adalah serangkain sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *insible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain motivasi ini juga dapat diartikan sebagai dorongan idividu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016: 130) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap *antusiasme* dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Ada beberapa teori kebutuhan menurut Sunyoto (2012: 12) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya akan kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman sudah terpenuhi secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain-lain.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan ingin dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, kemampuan atas keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari yang paling tinggi, Aktualisasi berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

2.1.2 Teori-Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2016: 152) teori motivasi diklasifikan menjadi beberapa bagian:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori kepuasan mendasar pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Penganut-penganut teori motivasi kepuasan, antara lain adalah sebagai berikut:

a. Federick Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbnetuk uang,/barang hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja lebih giat lagi, bilamana ia mendapatkan materi yang mempunyai kaitannya dengan tugas-tugasnya.

b. Maslow's Need Hierarchy Theory

kebutuhan hierarki mengikuti teori jamak yakni berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan telah terpenuhi muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan elima. Dasar teori hierarki kebutuhan adalah:

- 1) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila kahir hayatnya tiba
- 2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi *motivator*
- 3) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yaitu:
 - a) Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*)
 - b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*)
 - c) Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs or Status Needs*)
 - d) Kebutuhan akan penghargaan atau *prestise* (*Esteem or Status Needs*)
 - e) Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

c. Herzerg's Two Factors Motivation Theory

Teori motivasi dua faktor atau Herzberg's *Two factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (Faktor

Higienis). Menurut Herzberg orang menginginkan dua macam kebutuhan yaitu: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau maintenance factor yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan batiniah dan faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus dapat diperhatikan dalam memotivasi bawahan, anatara lain sebagai berikut:

- 1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, keamanan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan karyawannya adalah terutama faktor yang bersifat embel embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain
- 3) Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas, mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencarai-cari kesalahan.

Hal ini dapat dipahami kebutuhan ini mempunyai pengaruh dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Ini adalah salah satu tantangan bagaimana

suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa sehingga dapat menstimulasikan dan menantang pekerja serta memberikan kesempatan baginya untuk maju.(Hasibuan, 2016: 159)

d. Teori X dan Teori Y. Mc.Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratis). Teori X (teori tradisional), penganut teori ini didefinisikan dengan ciri-ciri seperti, rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja, umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain, karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melakukan pekerjaannya, karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi. Teori Y (teori demokratik), penganut teori ini didefinisikan dengan ciri-ciri seperti rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama dengan wajarnya dengan bermain-main dan istirahat, dapat menanggung tanggung jawab dan bermabisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal, kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dan penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan padanya, selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran organisasi (Hasibuan, 2016: 160)

- e. Teori Motivasi David McClelland (*Achievement Motivation Theory*)
- Menurut McClelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan (*The Need To Achieve*) yakni mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu yang mempunyai ciri-ciri mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah tetapi tujuan ini cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan baik, secara pribadi mereka dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila dikerjakan sendiri. Penganut teori ini senang menganut pekerjaan itu dan merasa sangat berkepentingan dalam keberhasilannya sendiri. Dalam pekerjaan mereka dapat memberikan gambaran pekerjaannya Teori McClelland (*Achievement Motivation Theory*) menyatakan ada tiga hal yang memotivasi seseorang yaitu

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) = *n Ach*

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi. Asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) = *n Af*

Menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *n Af* ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut ini:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia dirinya penting
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) = *n Pow*

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *n Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik, ego manusia akan lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat. Hasibuan (2016: 162)

2. Teori Motivasi (*Process Theory*)

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan

perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk esok. Jadi hasil yang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.

3. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan pada hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertatutan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang meliputi perilaku itu.

2.1.3 Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung:

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja

atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif Hasibuan, (2016: 149)

2.1.4 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

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

2. Motivasi Negatif (Insentif 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.

2.1.5 Indikator Motivasi

Menurut Sanusi (2012: 68) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisologis (*Physiological Needs*), adalah kebutuuh dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.
2. Kebebutuhan keamanan dan rasa aman (*Safety and security needs*.) adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*) adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*), adalah kebutuahn akan harga diri dan penghargaan dari orang lain sperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) adalah meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri.

2.2 Kompensasi

Menurut Kasmir (2016: 233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keungan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama

bekerja. Sebaliknya bagi karyawan kompensasi merupakan hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.

Kebijakan pemberian kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan, artinya dalam menentukan besarnya haruslah mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh kerana itu, menurut Kasmir (2016: 234) untuk menentukan kompensasi perlu dilakukan melalui pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

1. Sesuai

Pemberian kompensasi haruslah sesuai dengan peraturan pemerintah. Dalam hal ini pemerintah menetapkan batas minimal syarat-syarat pemberian kompensasi yang harus ada. Atau kompensasi juga harus diberikan sesuai dengan perjanjian dengan serikat pekerja dan manajer. Artinya sebelum telah ada kesepakatan anatar kedua belah pihak, dimana serikat pekerja atau buruh merupakan perwakilan dari karyawan.

2. Sama

Pemberian kompensasi haruslah sama kepada setiap orang sesuai usaha dan kemampuan yang dimilikinya. Dalam hal ini jangan sampai terjadi diskriminasi dengan berbagai alasan. Seseorang yang memiliki usaha dan kemampuan yang lebih tentu akan memperoleh hasil yang lebih, demikianlah sebaliknya, jika tidak memiliki kemampuan atau usaha tentu akan mendapatkan sesuai dengan usaha dan kemampuannya pula.

3. Seimbang

Perusahaan akan membayar kompensasinya lebih banyak jika memperoleh keuntungan, makin tinggi keuntungan yang diperoleh maka kompensasi juga ikut bertambah. Demikianlah pula sebaliknya jika perusahaan tidak memperoleh keuntungan bahkan mungkin mengalami kerugian, maka hal ini tentu akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi atau masalah akan berkurang.

4. Efektif Biaya

Dalam perusahaan akan mengalami tingkat keuntungan yang melebihi target, maka sebaliknya, tidak memberikan kompensasi atau pembayaran yang berlebihan. Sebaliknya jika hal seperti ini maka kompensasi diberikan secara wajar atau tidak berlebih .

5. Aman

Pemberian kompensasinya kepada karyawan harus dapat membantu kebutuhan dasar hidup karyawan. Jangan sampai kompensasi yang diberikan membuat karyawan serba tidak berkecukupan. Bahkan mungkin hidup di bawah standar yang wajar bagi seorang karyawan.

6. Pemberian Insentif

Pemberian kompensasi akan menambah motivasi kerja karyawan makin kuat. Seseorang memperoleh kompensasi berupa insentif akan termotivasi lebih kuat untuk bekerja lebih baik lagi dari yang lain atau sebelumnya. Jadi pemberian kompensasi harus dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi

7. Bisa diterima Karyawan

Pemberian kompensasi kepada karyawan wajar untuk perusahaan. Demikianlah pula untuk pribadi karyawan juga dinilai wajar. Dengan demikian, akan tercapai kesepakatan antara keduanya, sehingga dapat meminimalkan konflik yang akan terjadi.

2.2.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi

Menurut Kasmir (2016: 236) pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

1. Memberikan Hak Karyawan

Kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atas perusahaan kepada karyawannya.

2. Memberi Rasa Keadilan

Pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan akan meningkat.

3. Memperoleh Karyawan yang Berkualitas

Pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggi adalah yang paling banyak melamar. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

4. Mempertahankan Karyawan

Pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bahkan timbul ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja tidak baik. Pada akhirnya *turnover* karyawan juga dapat diminimalkan, karyawan terus bekerja sampai pensiun.

5. Menghargai Karyawan

Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya. Dengan dihargai maka perusahaan juga akan menghargai perusahaan. Dengan bekerja sebaik-baiknya atau dengan berprestasi setinggi-tingginya, guna memajukan perusahaannya.

6. Pengendalian Biaya

Pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran

kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover*, maka ada posisi yang kosong dan harus segera diisi.

7. Memenuhi Peraturan Pemerintah

Pemberian yang sesuai dengan aturan dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi. Bagi perusahaan yang tidak memberikan kompensasi berdasarkan peraturan pemerintah maka akan dikenakan sanksi yang pada akhirnya akan merusak citra perusahaan, baik didalam maupun diluar perusahaan.

8. Menghindari Konflik

Dengan adanya kompensasi perselisihan pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan. Dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar sesuai aturan yang berlaku. Namun sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak, dan wajar serta tidak sesuai aturan yang berlaku maka akan menimbulkan konflik yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan secara keseluruhan.

2.2.2 Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016: 238) pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya.

Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi:

1. Loyalitas Karyawan Meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada pihak lain.

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan komit dengan ucapan, janji dan perbuatannya yang telah dilakukan kepada perusahaan. Karyawan akan patuh kepada perintah atasan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan

3. Motivasi kerja meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk bekerja keras. Demikianlah sebaliknya, jika kompensasi dibayar secara tidak wajar, maka akan dapat menurunkan motivasi kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang relatif lebih baik.

4. Semangat kerja meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja, upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, sehingga selalu ada solusi. Karyawan juga tidak mudah putus asa untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapinya.

5. Kinerja karyawan meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Hal ini akan dilakukan karena makin tinggi kinerjanya yang dihasilkan maka akan mempengaruhi kinerjanya, demikian pula sebaliknya, jika tidak atau kinerjanya kurang, maka kompensasi yang diperoleh juga relatif lebih rendah.

6. Konflik kerja dapat dikurangi

Pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan di antara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama makin kompak. Kecilnya konflik yang timbul pada akhirnya akan memperlancar proses kegiatan dalam suatu perusahaan. Dalam arti tidak mengalami kendala yang berarti, sebaliknya jika terjadi konflik tentu akan mengganggu kegiatan perusahaan.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi

Pemberian kompensasi yang benar dan layak akan dapat memberikan banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kompensasi memang merupakan salah satu masalah yang penting, bahkan terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Jika kompensasi ditingkatkan maka, faktor lain juga akan meningkat. Demikian juga sebaliknya, jika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, maka akan ikut mempengaruhi sumber daya manusia.

Variabel yang mempengaruhi hubungan dan pengaruh terhadap kompensasi atau sebaliknya yakni terhadap:

1. Motivasi kerja

Motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi dalam teori dan berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja. Kompensasi juga sangat mempengaruhi motivasi kerja. Jika kompensasi meningkat maka motivasi kerja juga akan menguat. Demikian juga sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau kurang, maka motivasi kerja juga akan melemah. Jadi hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja sangat kuat. Dalam hal ini motivasi kerja mempengaruhi kompensasi secara tidak langsung tetapi melalui kinerja

2. Semangat kerja

Semangat kerja akan meningkat jika kompensasi yang diterima sesuai dengan harapannya. Karyawan bersemangat dan berupaya untuk menjalankan

aktivitas kerjanya karena kompensasi yang diterimanya wajar atau meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima layak atau wajar maka semangat kerja dan upaya kerja menjadi menurun dan hal ini tentu berdampak kepada hal-hal lainnya seperti kinerjanya. Jadi semangat kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kompensasi, tetapi melalui variabel lain.

3. Suasana kerja

Kompensasi juga memiliki hubungan atau pengaruh terhadap suasana kerja, jika kompensasi diterima layak dan wajar maka suasana kerja menjadi kondusif. Karyawan tidak perlu bergunjing kepada hal-hal yang tidak perlu. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan wajar maka suasana kerja akan menjadi nyaman dan tentram, namun demikian pula sebaliknya, jika kompensasi yang dibayar tidak sesuai dengan harapan maka suasana kerja akan tidak nyaman dan bahkan terjadi kegaduhan.

4. Jenjang karier

Hubungan kompensasi dengan jenjang karier dapat berpengaruh secara tidak langsung. Dengan meningkatnya kompensasi maka akan meningkatnya kinerja dan pada akhirnya mempengaruhi jenjang kariernya karena meningkat kinerjanya. Jadi hubungan kompensasi dengan jenjang karier berpengaruh tidak langsung tetapi terlebih dahulu melalui variabel lain, demikian pula sebaliknya.

5. Komitmen

Kompensasi yang layak dan benar akan mampu meningkatkan komitmen karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Karyawan berusaha untuk memenuhi

kewajibannya kepada perusahaan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak layak dan wajar, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan juga akan luntur atau menurun.

6. Kepuasan kerja

Kompensasi juga mempunyai hubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini akan berdampak kepada variabel lainnya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan atau meningkat, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan.

7. Kinerja

Kinerja karyawan juga memiliki hubungan erat dengan pemberian kompensasi . Jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak pada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun

8. Loyalitas

Jika kompensasi diberikan secara layak dan benar dan wajar maka kualitas karyawan akan meningkat dan karyawan terus untuk melakukan kewajibannya. Namun jika kompensasi yang tidak dibayar secara benar dan layak, maka loyalitas karyawan akan turun dan ini tentu merugikan perusahaan

9. Turnover karyawan

Turn over karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi dan sebaliknya. Jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan, karyawan akan terus bertahan dan tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkannya.

10. Kualitas kerja

Kualitas kerja akan meningkat secara tidak langsung jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar. Karyawan akan senang dan bersemangat untuk bekerja, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas kerjanya dari semula kurang baik dan lebih baik lagi. Namun jika kompensasi tidak dibayar secara wajar dan benar maka hal sebaliknya akan terjadi.

11. Efisiensi biaya

Kompensasi juga akan berpengaruh secara tidak langsung terhadap efisiensi biaya, artinya jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar, maka karyawan bekerja secara benar sehingga, tidak ada waktu yang terbuang dan pemborosan biaya yang tidak perlu. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara wajar dan benar maka karyawan akan bekerja masa bodoh. Sehingga banyak pekerjaan yang membuang waktu dan biaya seharusnya tidak perlu terjadi.

Artinya jika kebijakan pemberian kompensasi yang wajar dan benar haruslah dilakukan . Hal ini karena pengaruh kompensasi terhadap berbagai aspek

sangatlah besar. Hanya saja dalam praktiknya dalam kasus-kasus tertentu tidak semua kompensasi memiliki pengaruh dan walaupun ada tidak cukup signifikan. Namun secara umum pengaruh kompensasi sangat signifikan dan harus diperhatikan secara sungguh-sungguh oleh pihak manajemen.

Sedangkan kompensasi (X_2) adalah komponen penting dalam hubungan dengan karyawan dalam bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai keinginan perusahaan yang lebih baik lagi.

2.2.4 Indikator kompensasi

Menurut M.Yani (2012: 143-144) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran hukum dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.

2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang

berarti posisi “bargaining” karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun karyawan dalam hal ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas, hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktivitas.

5. Biaya hidup

Faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Amir (2015: 81) Kinerja merupakan konsep yang Sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. konsep kinerja lebih banyak bersifat kontekstual padahal setiap konteks mempunyai indikator yang berbeda-beda. Sehubungan dengan itu, untuk mendefinisikan sebuah kinerja diperlukan konteks tertentu misalnya karyawan, kelompok kerja, perusahaan, komputer transportasi. Tanpa konteks tersebut kinerja hanya akan bermakna sederhana yakni sebuah tampilan tentang sesuatu atau seseorang. Bila ingin menguraikan sebuah konsep kinerja secara utuh, maka kita perlu memberikan konteksnya misalnya kinerja karyawan, kinerja kelompok kerja, kinerja perusahaan, kinerja transportasi, kinerja komputer.

Kinerja merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas dalam beberapa buku dapat disamakan dengan kinerja yaitu merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja dalam sistem organisasi tersebut, termasuk

sistem manajemen sistem fungsional dan sistem operasional. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya suatu sistem dapat dikatakan produktif atau berkinerja tinggi apabila masukan yang di proses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar. maka dapat dikatakan bahwa sistem memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Tentu banyak cara yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja suatu sistem. Kinerja sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi dengan rangkaian output atau produk itu sendiri, sehingga banyak orang menyamakan pengertian kinerja dengan produktivitas.

Produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya yang didalamnya terdapat etos atau kinerja.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap kinerja pegawai berbeda, perbedaan tersebut tentu disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Efektivitas dan Efisien

Kinerja seorang pegawai dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila kinerja tersebut memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.2 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif standar prestasinya, Menurut Sedarmayanti (2011: 264) Tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Mengetahui ketrampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 264) Manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja, dengan adanya penilaian baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil, penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya
3. Kebutuhan pelatihan, melalui penilaian kinerja terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka
4. Penyesuaian kompensasi, melalui penilaian pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya
5. Keputusan promosi dan demosi, hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi, kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

2.3.4 Indikator kinerja karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012: 233-244) Standar pekerjaan dapat ditentukan dari:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap

pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, ketrampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

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

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja. Ini

menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadirannya karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

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

2.4 Penelitian terdahulu

Berikut ini akan dipaparkan beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti lain yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Kansil & Rusthono, 2015) mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Inti pindad mitra sejati. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial budaya organisasi berpengaruh sebesar 36,6% dan motivasi berpengaruh sebesar

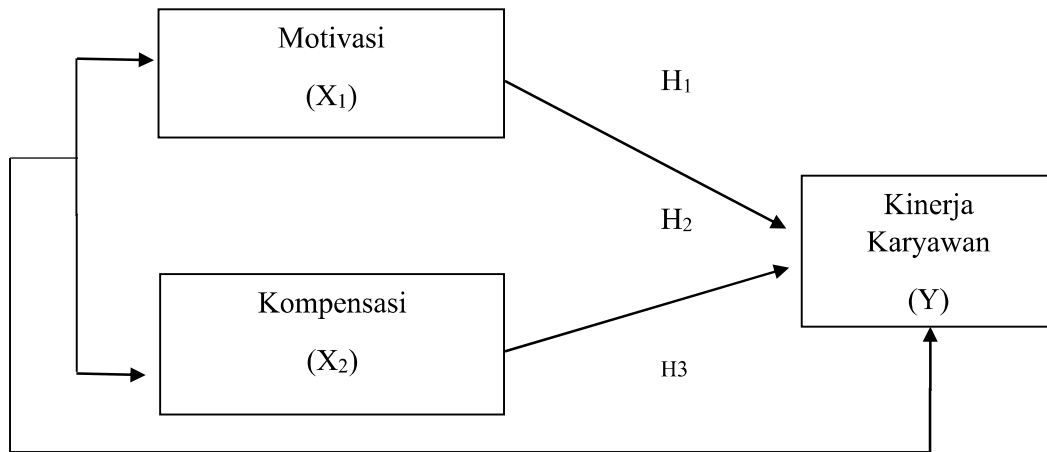
43,2% terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,5%

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Sendow, 2016) mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado. Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Sahlan et al., 2015) mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt Bank Sulut Cabang Airmadidi. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Adolfina & Genita Lumintang, 2015) mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan pada Dinas pendapatan daerah Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Syamra, 2016) mengenai pengaruh kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata Di Kota Padang.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam, 2014) mengenai *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan. " *The results of this study show that significant and positive relationship exists between employee motivation and employee performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan, dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk; kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan, dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk; dan motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

2.5 Kerangka pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dalam landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan.



Sumber: Diolah Oleh Penulis

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis rumuskan pada sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis dapat memberikan hipotesis sebagai berikut:

- H₁. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam
- H₂. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam
- H₃. Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode Penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan yang digunakan peneliti itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan yang bekerja pada PT Batamitra Sejahtera dengan teknik pengambilan sampel probability sampling dengan metode *Purposive sampling* yaitu dengan mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kriteria tertentu, sesuai dengan syarat yang diminta dalam ciri-ciri sampel yang diharapkan.

Pengumpulan data yang dilakukan melalui metode kuesioner, dan studi pustaka. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Pengambilan data melalui penyebaran kuesioner dilakukan pada PT Batamitra Sejahtera di Batam.

3.2 Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Independent

Variabel Dalam penelitian adalah motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) adalah dorongan atau daya penggerak kepada para bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

c

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi	Motivasi berasal dari kata Latin <i>Movere</i> yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan pada bawahan khususnya. (Hasibuan, 2016: 141)	Kebutuhan Fisologis Kebebutuhan keamanan Kebutuhan sosial Kebutuhan harga diri	Likert
2	Kompensasi	Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa	Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja Oragnisasi Buruh Kemampuan untuk membayar karyawan. Produktivitas Kompensasi Biaya hidup Pemerintah	Likert

		kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. (Kasmir, 2016: 233)	Pemerintah	
3	Kinerja	Kinerja merupakan konsep yang Sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. konsep kinerja lebih banyak bersifat kontekstual padahal setiap konteks mempunyai indikator yang berbeda-beda. (Kasmir, 2016: 81)	Jumlah pekerjaan pekerjaan. Kualitas pekerjaan Ketepatan waktu Kehadiran Kemampuan kerja sama	Likert

3.3 Populasi Dan Sampel

Menurut Satori & Komariah (2012: 46) populasi objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah topik penelitian dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Berkenaan dengan subjek dan objek berkenaan dengan “siapa” dan “apa” siapa yang akan diteliti berkaitan dengan orang yang berada di pada unit penelitian atau unit analisis yang diteliti. Sedangkan “apa” yang akan diteliti merujuk pada isi yaitu “data apa”, cakupannya (*scope*) dan juga waktu.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 119) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan

3.3.2 Sampel

Menurut (Sanusi, 2012) Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi. Penelitian sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Kriteria pengambilan sampel tersebut adalah karyawan yang bekerja pada PT Batamitra Sejahtera di batam. Selain itu untuk mendapatkan sampel yang benar, maka dipakai lah rumus Slovin.

$$\eta = \frac{N}{1 + N (\sigma^2)}$$

Rumus 3.1 Slovin

Sumber: Sanusi (2012:101)

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi (total populasi 150 orang)

α = Toleransi ketidak telitian (0,05)

berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,05)^2}$$

$$sn = \frac{150}{1,375}$$

$$n = 110 \text{ Responden}$$

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT Batamitra Sejahtera Batam. Dari jumlah populasi sebesar 150 karyawan. Dengan toleransi ketidak telitian dengan kesalahan pengambilan sampel yang ditoleransi sebesar 5% maka didapat jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah 109,09 responden atau dibulatkan menjadi 110 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner

Merupakan pengumpulan data dengan cara subyek yang diteliti mengisi angket yang telah disediakan oleh peneliti. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan datanya menggunakan konsep skala Likert. Pada skal likert ini responden akan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah dibuat oleh peneliti dengan memberikan tanda ceklist. Dari jawaban responden kemudian diberikan skor nilai. Pemberian bobot atau skor disusun dengan bertingkat yang konsisten.

Tabel 3.2 Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Wawancara dimana penulis merekam jawaban atas pertanyaan yang diberikan ke responden.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Wibowo (2012: 24) analisis deskriptif atau statistik deskriptif merupakan statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Biasanya, meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut mean, median, modus, range, varian, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi.

3.5.2.1 Uji Validitas data

Menurut Wibowo (2012: 35) Uji validitas data yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur, dari uji ini dapat diketahui apakah item item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana

perbedaan didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti.

Valid tidaknya alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat pengukur tersebut memperoleh tujuan yang hendak diukur. Suatu alat pengukur yang valid bukan hanya mampu menyiratkan data dengan akurat namun juga harus mampu memberikan gambaran yang cermat dan tepat mengenai data tersebut.

Yang perlu diperhatikan dalam pengukuran untuk mencari ke-valid-an suatu alat ukur adalah bahwa alat pengukur tersebut valid untuk tujuan yang diharapkan. Sehingga seorang peneliti harus dengan cermat dan spesifik perlu menyebutkan sebuah alat pengukur adalah valid pada tujuan dan kasus yang spesifik

Uji validitas yang dilakukan dengan menghitung korelasi masing-masing pertanyaan butir dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus korelasi:

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

Rumus 3.2 Koefisien Korelasi Perason Product

Sumber: (Agung Edy Wibowo, 2012: 52)

diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item Dinyatakan valid

- b. Jika r hitung $\leq r$ tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item pada pertanyaan yang dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Wibowo (2012: 52) dalam Azwar (1999) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hal pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat di percaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan metode *cronbach's Alpha*. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right\}$$

Rumus 3.3 Uji Reliabilitas

Sumber: (Agung Edy Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

R_n = Reliabilitas instrumen

K = Jumlah butir pertanyaan

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

A_1^2 = varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika nilai lebih besar dari pada nilai kritis *product moment* atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batas 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.(Agung Edy Wibowo, 2012: 53) dalam (sekaran 1992). Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

Tabel 3.3 Koefisien Indeks Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	<0.20	Sangat Rendah
2	0.20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Tinggi
5	0,80-1,00	Sangat Tinggi

Sumber : (Agung Edy Wibowo, 2012: 53)

3.6 Uji Asumsi Dasar

Menurut (Priyatno, 2010) Rangkaian uji asumsi klasik digunakan dengan maksud untuk mengetahui bahwa setiap variabel penelitian telah memiliki keakuratan atau kehandalan, untuk mengetahui apa itu model yang digunakan dalam regresi benar-benar yang digunakan harus memenuhi uji asumsi klasik regresi.

Analisis akhir data akhir untuk pengujian hipotesis akan dilakukan dengan bantuan metode regresi linear berganda, tetapi sebelum melakukan analisis regresi kinear berganda, tetapi sebelum melakukan analisis regresi linear berganda

digunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji, uji normalitas, multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012: 61) uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang tidak berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *Bell-Shaped Curve*.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis *C Square* dan juga menggunakan nilai kolmogorof smirnof.

3.6.2 Uji Kolmogorof Smirnov

Uji kolmogorov smirnov dilakukan untuk lebih meyakinkan bahwa data benar-benar memiliki distribusi normal dengan menggunakan pendekatan *numeric*. yaitu mengambil keputusan berdasarkan besaran nilai kuantitatif yang diperbandingkan, nilai kolmogorof smirnof dinyatakan berdistribusi normal jika tingkat signifikan $> 0,05$ Wibowo (2012: 69)

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji multikolonieritas

Menurut Wibowo (2012: 87) gejala multikolonieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolonieritas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolonieritas adalah dengan menggunakan atau melihat *Tool* uji yang dibuat *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 .

Metode yang lain digunakan adalah dengan mengorelasikan antar variabel bebasnya, bila nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan model pemasaran tersebut tidak mengandung multikolinieritas.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo (2012: 93) Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa metode yang dapat digunakan misalnya metode barlet dan rank spearman " s rho, metode grafik park gleyser. Metode grafik park gleyser.

3.7 Uji Pengaruh

3.7.1 Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Wibowo,(2012: 126) model analisis linear berganda berpandu dengan sendirinya menyatakan bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan dependen. serta dapat mempengaruhi nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Jika suatu kondisi terjadi. Nika kondisi tersebut adalah

naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

3.7.1.1 Uji t

Menurut Priyatno (2010) Uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen secara individual menerangkan variasi variable dependen dalam penelitian uji T ini digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probability sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan aturan sebagai berikut:

$$T \text{ Hitung} = \frac{B_i}{S_{bi}}$$

Rumus 3.5 Uji t

Sumber: (Priyatno, 2010: 68)

Keterangan :

B_i = Koefisien regresi variabel i

S_{bi} = Standar error variabel

Uji T digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) benar benar berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan secara terpisah atau parsial.

3.7.1.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel X_1 (Motivasi), X_2 (Kompensasi) benar-benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel variabel Y (Kinerja karyawan)

H_1 . Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra
Sejahtera Batam

H₂. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batamtra Sejahtera Batam

H₃. Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam

(Priyatno, 2010). F hitung dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.6 Uji F

Sumber: (Priyatno, 2010: 67)

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

N= jumlah data atau kasus

K= jumlah variabel independen

3.7.1.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumngan pengaruh variabel independen dalam model regresi yang serentak terhadap variabel dependen . koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap

variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Rumus mencari koefisien determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2(r_{yx_1} \cdot r_{yx_2}) \cdot (r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}$$

Rumus 3.7 Koefisien Determinasi

Sumber: (Priyatno, 2010: 66)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

r_{yx_1} = Korelasi sederhana (product moment pearson) antara X1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi sederhana (product moment pearson) antara X2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi sederhana (product moment pearson) antara X1 dengan X2)

3.8 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penyusunan penelitian ini memerlukan data yang relevan dengan objek yang diteliti, sehingga dalam rangka pengumpulan data, penulis mengadakan penelitian di PT Batamitra Sejahtera Batam yang beralamat di Jl. Brigjen Katamso, kawasan industri, Tanjung Uncang, Batam-Kepulauan Riau.

3.8.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Batamitra Sejahtera Batam yang beralamat di Jl. Brigjen Katamso, kawasan industri, Tanjung Uncang, Batam-Kepulauan Riau.

3.8.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.4 Waktu penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian (2018)																				
Keterangan	Maret		April		Mei				Juni				Juli				Agustus			
	3	4	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																		
Pengajuan Surat Penelitian			■	■																
Pengambilan Surat Balasan					■	■														
Penyebaran Kuesioner						■	■													
Pengumpulan Data									■	■	■	■								
Pengelolaan Data													■	■						
Bimbingan Skripsi	■	■	■	■	■	■	■	■			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Penyelesaian Skripsi																	■			
Pengumpulan Softcover																	■			

Sumber: Tabel oleh peneliti