

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
INDOPROF DPENYET SEJATI**

SKRIPSI



**Oleh:
Rick Maenddy
150910196**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
INDOPROF DPENYET SEJATI**

SKRIPSI

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



**Oleh
Rick Maenddy
150910196**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 02 Februari 2019
Yang membuat pernyataan,

Rick Maenddy
150910196

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
INDOPROF DPENYET SEJATI**

SKRIPSI

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

**Oleh
Rick Maenddy
150910196**

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

Batam, 02 Februari 2019

**Suhardianto, S. Hum., M. Pd.
Pembimbing**

ABSTRAK

Kompensasi adalah instrumen yang memacu pekerjaan karyawan suatu organisasi. Pekerja adalah salah satu variabel penting yang menentukan pencapaian suatu organisasi. Untuk menjadi fantastis, pekerjaan perwakilan, organisasi harus khawatir tentang kerangka kerja yang akan digunakan untuk menawarkan motivasi kepada pekerja. Proposal ini disebut dampak kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati. Variabel dalam eksplorasi ini adalah kompensasi dan motivasi adalah variabel independen dan kinerja karyawan adalah variabel dependen. Teknik pemeriksaan informasi digunakan oleh strategi kuantitatif deskriptif. Jumlah populasi penelitian ini adalah 112, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh sehingga kuesioner pada penelitian ini disebarkan ke 112 responden. Teknik pengumpulan informasi menggunakan survei strategi yang ditangani dengan program adaptasi SPSS 25. Dari penyelidikan informasi yang terukur, penanda setiap faktor adalah sah dan dapat diandalkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t untuk faktor kompensasi dan motivasi 0,000 , kompensasi dan motivasi maka berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil tes F menunjukkan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Compensation is an instrument to be spurred employe's work an organization. Worker is one of the imperative variables that decide the accomplishment of an organization. To get fantastic, work of representative, an organization should worry about which framework will be utilized to offer motivation to the worker. The proposal is called the impact of 'compensation and motivation on' employee performance of PT Indoprof Dpenyet Sejati. Variable in this exploration is compensation and motivation are variable and employee performance is a variable. The information examination technique is utilized by quantitative strategy inquire about. The inspecting strategy was adopted in a manner that got the tests of 112 respondents. Techniques for information gathering utilizes a strategy survey that is handled with the SPSS adaptation program 25. From the investigation of measurable information, the markers of every factor are legitimate and dependable. The results of this study show that the notion of estimation of T for compensation and motivation factors of 0,000 is very good and it is presumed that compensation and motivation are halfway huge impact to employee performance. While the test outcomes F demonstrate a critical estimation of $0.000 < 0.05$ so it is very well presumed that the factors of compensation and motivation at the same time together impact the employee performance.

Keywords: compensation, motivation, employee performance.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pdselaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si sebagai ketua Program Studi Manajemen Studi;
4. Bapak Suhardianto, S. Hum., M. Pd sebagai dosen pembimbing pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua, keluarga, serta sahabat penulis terutama rekan-rekan seangkatan yang telah memberikan semangat, dukungan, dan motivasi maupun do'anya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik;
7. Para karyawan dan karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati yang telah bersedia membantu pengumpulan data dalam penelitian ini.

Semoga dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 02 Februari 2019

Rick Maenddy

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Teori Dasar.....	9
2.1.1 Kompensasi.....	9
2.1.1 Motivasi	11
2.1.2 Kinerja Karyawan	13
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Pemikiran.....	19
2.4 Hipotesis	19
BAB III	20

METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Desain Penelitian.....	20
3.2 Operasional Penelitian	20
3.2.1 Variabel Independen	21
3.2.2 Variabel Dependen.....	21
3.3 Populasi dan Sampel	21
1.3.1. Populasi.....	21
1.3.2. Sampel.....	22
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.5 Metode Analisis Data.....	24
3.5.1. Uji Kualitas Data.....	24
3.5.2. Analisis Deskriptif	27
3.5.3 Uji Asumsi Dasar	28
3.5.4. Uji Asumsi Klasik.....	29
3.5.5. Pengujian Hipotesis.....	30
3.5.5.2. Uji-F (Regresi Simultan).....	32
3.5 Lokasi dan jadwal penelitian.....	34
3.5.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.5.2 Jadwal Penelitian.....	35
BAB IV	36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Profil Responden.....	36
4.1.1. Data Presentase Jenis Kelamin Responden.....	36
4.1.2. Data Presentase Usia Responden	37
4.1.3. Data Presentase Pendidikan Terakhir Responden.....	39
4.2 Analisis Deskriptif	40
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X1).	41
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X2).....	43
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	44

4.3	Hasil Uji Kualitas Data	46
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	46
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	47
4.4	Uji Asumsi Dasar.....	48
4.4.1	Hasil Uji Normalitas	48
4.4.2	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	49
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	51
4.5.1	Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	52
4.6	Uji Hipotesis	52
4.6.1	Hasil Uji T (Uji Parsial).....	52
4.6.2	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	54
4.6.3	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.6.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	56
4.7	Pembahasan.....	57
BAB V Penutup		61
5.1	Simpulan	61
5.2	Saran	62
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	19
Gambar 4.1	Diagram Jenis Kelamin Responden	37
Gambar 4.2	Diagram Usia Responden.....	38
Gambar 4.3	Diagram Pendidikan Terakhir Responden	40
Gambar 4.4	Hasil Uji Normalitas (Histogram)	48
Gambar 4.5	Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tunjangan kerajinan dan bonus bulanan yang diterima Karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati pada bulan Juni 2018 – November 2018	2
Tabel 1.2	Data kehadiran dari bulan Juni 2018 – 31 November.....	4
Tabel 3 1	Data Karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati	22
Tabel 3 2	Jadwal Penelitian	35
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2	Identitas Responden berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 4.4	Kriteria Analisis Deskripsi.....	41
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden X1 Kompensasi	42
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden X2 Motivasi.....	43
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Y Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.8	Tabel hasil uji validitas instrumen.....	46
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	47
Tabel 4.10	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	50
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejer	52
tabel 4.13	Hasil Uji T.....	53
Tabel 4.14	Hasil Uji F	54
Tabel 4.15	Hasil Koefisien Regresi.....	55
Tabel 4.16	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	57

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas.....	25
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas.....	27
Rumus 3.3 Uji-T (Regresi Parsial).....	31
Rumus 3.4 Uji-F (Regresi Simultan).....	32
Rumus 3.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	66
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	68
Lampiran 3 Data Responden.....	71
Lampiran 4 Hasil Pengolahan	77
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	89
Lampiran 6 Surat Balasan	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

SDM saat ini menganggap pekerjaan yang lebih penting dalam pencapaian asosiasi. Banyak asosiasi memahami bahwa komponen manusia dalam suatu asosiasi dapat unggul. Mereka membuat tujuan, metodologi, perkembangan, dan mencapai tujuan yang otoritatif. Sejalan dengan ini, SDM adalah salah satu komponen yang paling penting bagi asosiasi. SDM menjadi sorotan dan kemapanan bagi organisasi untuk bertahan di masa globalisasi saat ini. Tanpa bantuan SDM yang andal, latihan organisasi tidak akan diselesaikan secara sah. Ini menunjukkan SDM adalah ilmu dan pengerjaan yang mengelola hubungan dan pekerjaan tenaga kerja agar menjadi sukses dan produktif dalam memahami tujuan dan perwakilan organisasi.

Salah satu pendekatan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerja adalah dengan memberikan upah karena kompensasi dari semua upaya yang telah dilakukan kepada organisasi. Arti kompensasi menurut (Handoko, 2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima oleh perwakilan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Sementara pemikiran Kompensasi sebagaimana ditunjukkan oleh (Hasibuan, 2012:118) adalah semua dibayar sebagai uang tunai, produk secara langsung atau secara bundaran didapat oleh perwakilan sebagai produk sampingan administrasi

yang diberikan kepada organisasi. Pembayaran sangat penting bagi pekerja untuk membantu pelaksanaan yang representatif dengan tujuan agar mereka dapat diandalkan pada jumlah yang paling tidak normal (ideal) sesuai kapasitas masing-masing. Kinerja sangat besar dalam membimbing pekerja potensial. Kinerja yang tinggi dan relevan akan mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Bayaran sangat penting bagi perwakilan, karena pekerja mengharapkan upah yang mereka dapat dapat mengatasi masalah mereka dan memiliki kapasitas untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Dengan cara ini, jika perwakilan menganggap kinerja kurang, pelaksanaan pekerjaan, motivasi dan pemenuhan pekerjaan akan berkurang. Mengingat pertemuan dengan beberapa pekerja, eksekusi perwakilan di PT Indoprof Dpenyet Sejati menurun karena kinerjanya. Berikutnya adalah kinerja karyawan yang didapat oleh pekerja PT Indoprof Dpenyet Sejati.

Tabel 1.1 Tunjangan kerajinan dan bonus bulanan yang diterima Karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati pada bulan Juni 2018 – November 2018

No	Bulan	Tunjangan Kehadiran	Bonus
1	Juni	Rp. 300.000 / Bulan	1 kali / bulan
2	Juli	Rp. 300.000 / Bulan	1 kali / bulan
3	Agustus	Rp. 300.000 / Bulan	1 kali / bulan
4	September	Rp. 250.000 / Bulan	1 kali / bulan
5	Oktober	Rp. 250.000 / Bulan	1 kali / bulan
6	November	Rp. 200.000 / Bulan	0 kali / bulan

(Sumber : Personalia PT. Indoprof Dpenyet Sejati,2018)

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa intensitas pemberian kompensasi mengalami penurunan. Tunjangan kerajinan yang diberikan perusahaan terasa kurang oleh karyawan. Karyawan merasa tunjangan kerajinan yang diberikan seharusnya lebih besar. Menurunnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan dirasa membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan merasa kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan. Tunjangan dan jabatan tertentu terkadang juga tidak memperhatikan kerja karyawannya. Hal ini menimbulkan terjadinya kemalasan dan ketidaktanggungjawaban karyawan.

Implementasi kerja oleh karyawan di lingkungan perusahaan pada dasarnya terjadi dalam kondisi karyawan sebagai manusia. Suasana batin / psikologis seorang karyawan sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya. dimana dia bekerja. Dari segi realitas psikologis menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bersemangat atau loyo dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain, setiap karyawan membutuhkan motivasi kerja yang kuat agar mau melakukan pekerjaan dengan penuh semangat, gairah dan dedikasi.

Menurut (Hasibuan, 2012:143) Motivasi adalah pengaturan dorongan utama yang membuat energi dari pekerjaan seseorang sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja dengan sukses, dan menggabungkan dengan setiap upaya mereka untuk mencapai pemenuhan.

Jenis Motivasi yang diberikan oleh organisasi kepada semua perwakilan adalah sebagai hibah uang yang diberikan oleh organisasi kepada setiap pekerja yang diajar dengan pekerjaan mereka, khususnya kualitas mereka. Dengan penghargaan pekerja akan semakin terdorong dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Dengan adanya penghargaan tentunya akan adanya hukuman bagi karyawan yang kurang disiplin. Tetapi yang terjadi di perusahaan PT Indoprof Dpenyet Sejati, karyawan selalu mengeluh karena berkurangnya kompensasi yang diberikan dari perusahaan yang mengakibatkan penurunan gairah bekerjanya karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati. Berikut ini adalah daftar hukuman pada PT Indoprof Dpenyet Sejati untuk karyawan yang terlambat maupun tidak hadir.

Tabel 1.2
Data kehadiran dari bulan Juni 2018 – 31 November.

Bulan	Keterlambatan (Perkali)	Ketidakhadiran (Perhari)
Juni	71	15
Juli	79	19
Agustus	88	22
September	95	28
Oktober	96	28
November	99	38
Total	528	150

(Sumber : Personalia PT. Indoprof Dpenyet Sejati,2018)

Tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak.

Kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2012:94) dapat diuraikan karena pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam melakukan tugas yang dialokasikan kepadanya bergantung pada bakat, pengalaman, dan keaslian serta waktu.

Dengan mengetahui eksekusi, organisasi akan menemukan sejauh mana kemajuan sifat HR telah berhasil dengan baik. Dengan cara ini, sangat mungkin disadari faktor-faktor apa yang mempengaruhi eksekusi, baik sejauh bagian pekerja yang melekat maupun tidak. Keuntungannya adalah sebagian besar untuk membangun program peningkatan kualitas aset manusia. Dengan cara ini, motivasi yang normal dari perwakilan adalah bahwa kapasitas motivasi dan kapasitas dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Jika motivasi tinggi dan ditopang oleh kapasitas tinggi, eksekusi representatif juga tinggi dan sebaliknya. Sederhananya adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa bantuan kapasitas yang memadai, pada tingkat dasar pekerja memiliki intrik yang tinggi namun tidak adanya kapasitas. Jika kasus ini dialami, pada saat itu perwakilan harus diperbarui baik melalui kursus, instruksi atau persiapan. di sisi lain jika pekerja memiliki kapasitas yang memadai namun tidak memiliki motivasi yang tinggi, pada saat itu kasus ini dapat diselesaikan dengan

memberikan motivasi atau hibah. Dengan insentif ini, individu yang memiliki kapasitas akan terpacu.

PT Indoprof Dpenyet Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner Batam memenuhi dan melayani kebutuhan akan makanan. Dimana motivasi untuk karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati sangat diperlukan dalam kinerja di perusahaan tersebut untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.

Oleh karena itu, peningkatan motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik dari karyawan akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal. Maka, berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penyusunan Skripsi pada PTIndoprof Dpenyet Sejati meliputi :

1. Karyawan mengeluh karena kurangnya kompensasi dari perusahaan.
2. Kurangnya motivasi kerja diperusahaan.
3. Kinerja karyawan di perusahaan yang menurun.
4. Keseringan tidak masuknya karyawan pada perusahaan.
5. Keterlambatan jam masuk karyawan yang meningkat.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas yang terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Variabel yang diteliti hanya pada Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).
2. Objek yang diteliti adalah pada PT Indoprof Dpenyet Sejati di kota Batam.
3. Penelitian ini dilakukan pada karyawan/karyawati pada PT Indoprof Dpenyet Sejati.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati?
3. Apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan di dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati.

1.6. Manfaat Penelitian

Setiap mahasiswa/mahasiswi khususnya penulis yang melakukan penelitian ini pada suatu objek sangat mengharapkan hasil dari penelitian yang dilakukan ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi kepada pembaca atau peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dimasa mendatang, sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi pembaca, menambah wawasan secara ilmiah dalam bidang ilmu manajemen dan mengimplementasikan teori yang sudah ada ke dalam dunia bisnis yang nyata.

2. Manfaat praktis

Memberikan masukan-masukan pada perusahaan bahwa pentingnya tetap menjaga kompesasi serta motivasi yang diberikan kepada karyawan demi mendapatkan umpan positif dari karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dan memperlancar proses kerja bekerja perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kompensasi

Masalah kompesasi adalah masalah vital, karena gaji adalah motivasi prinsip bagi seseorang untuk menjadi wakil. Kompensasi diberikan efek luas pada kegembiraan dan energi yang dibuat oleh para pekerja. Kompesasi diberikan secara akurat, efeknya adalah bahwa pekerja akan semakin terpenuhi dan didorong untuk mencapai tujuan organisasi atau otoritatif.

Gaji harus diakui dari tarif upah dan upah mengingat fakta bahwa gagasan Kompesasi tidak sama dengan gagasan upah atau tarif upah. Tingkat gaji dan upah adalah satu jenis upah yang solid, menurut Martoyo (Sinambela, 2017) menyatakan bahwa pembayaran adalah rencana umum untuk memberikan kompensasi kepada bos dan perwakilan, baik secara khusus sebagai uang tunai (*financial*) atau yang tidak tampak sebagai uang tunai (*non financial*).

Konsekuensinya, setiap organisasi atau asosiasi mungkin harus memutuskan remunerasi yang paling tepat, dengan tujuan agar dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi atau asosiasi dengan lebih baik dan semakin mahir. Kompensasi menurut Hariandja (Suwati, 2013:43) adalah kompensasi umum didapat oleh perwakilan karena menyelesaikan pekerjaan di asosiasi sebagai uang tunai atau hal-hal lain yang dapat berupa upah, kompensasi, penghargaan, tenaga pendorong,

keuntungan medis, kesempatan imbalan, makan malam, cuti dan lain-lain. Pengertian kompensasi menurut (Handoko, 2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan pengertian Kompensasi menurut (Hasibuan, 2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi. Adapun syarat-syarat pemberian kompensasi menurut (Alma, 2010:220) Kompensasi hampir pasti harus mengatasi masalah paling sedikit, membayar harus mengikat, membayar harus mendorong perwakilan, membayar harus masuk akal, membayar tidak boleh statis, dan membayar harus berubah. Menurut (Fajar & Heru, 2013:152) kompensasi adalah seluruh ekstrinsik *rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (benefits).

Indikator dari teori kompensasi (Bangun, 2012:254) yaitu

1. Gaji / Upah

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Komisi/ Bonus

Komisi merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bungapinjaman.

5. Asuransi

Asuransi adalah perlindungan finansial (atau ganti rugi secara finansial) untuk jiwa, properti, kesehatan dan lain sebagainya mendapatkan penggantian dari kejadian-kejadian yang tidak dapat diduga yang dapat terjadi seperti kematian, kehilangan, kerusakan atau sakit.

6. Ganjaran Non Finansial

Ganjaran non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.1 Motivasi

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut (Hasibuan, 2012:143) motivasi adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

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 (Suntoyo, 2012). Motivasi adalah bagaimana cara memberi energi pada semangat kerja bawahan, dengan tujuan yang mereka butuhkan untuk diatasi dengan memberikan setiap orang kemampuan dan kemampuan mereka untuk memahami tujuan organisasi. Inspirasi ini sangat penting dengan alasan bahwa dengan inspirasi itu normal bahwa setiap pekerja individu akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai profitabilitas kerja yang tinggi. Perilaku individu dipengaruhi dan dijiwai oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan pilihannya, peningkatan yang muncul dari dirinya sendiri dan dari luar. Perbaikan ini akan membuat "motif pemikiran dan motivasi" yang mendorong individu untuk bekerja untuk mendapatkan persyaratan dan pemenuhan pekerjaan mereka.

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

Menurut Berelson dan Steiner dalam (Suntoyo, 2012) 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.

Menurut Stefan Ivanko dalam (Hamali, 2016) 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.

Indikator teori motivasi (Gibson 2013:189) terdiri dari :

1. Fisiologis: Makanan, minuman tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
2. Keamanan dan keselamatan: Kebutuhan untuk kemerdekaan dan ancaman yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam
3. Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang: Kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang
4. Penghargaan: Kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain
5. Aktualisasi Diri: Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2012:94) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kehandalan dan kesungguhan serta

waktu. Sedangkan (Abdullah, 2014:3) menyatakan bahwa eksekusi pekerja adalah efek samping kerja atau eksekusi representatif.

Eksekusi hasil dari prosedur yang menyinggung dan diperkirakan selama jangka waktu tertentu tergantung pada pengaturan atau pemahaman yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawas atau pimpinan secara teratur tidak fokus kecuali jika sekarang sangat buruk atau ada yang salah. Berkali-kali para pemimpin tidak memiliki petunjuk betapa eksekusi telah jatuh sehingga organisasi menghadapi keadaan darurat yang sesungguhnya. Kesan otoritatif yang mendalam menyebabkan mengabaikan tanda-tanda peringatan. eksekusi terkulai.

Sejalan dengan ini, cenderung disimpulkan bahwa eksekusi adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan ditegaskan pada pertemuan khusus untuk menemukan dimensi pencapaian asosiasi kantor dengan visi yang diselesaikan oleh asosiasi atau organisasi dan untuk mengetahui efek positif dan negatif pengaturan operasional. individu-individu yang memiliki elit memiliki kualitas, khususnya: pencapaian, tidak takut, menahan diri, keterampilan.

2.1.2.1 Faktor Kinerja

Menurut(Ulum, 2010:42) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya kinerja karyawan, antara lain:

1. *Knowledge*

Pengetahuan adalah kumpulan konsekuensi dari prosedur instruktif yang didapat secara formal dan non-formal yang menambah seseorang dalam pemikiran kritis, inovasi, dimasukkan ke dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pembelajaran yang luas dan pelatihan yang tinggi, seorang pekerja dituntut untuk melakukan pekerjaan yang besar dan bermanfaat..

2. *Skills*

Keterampilan adalah kapasitas dan otoritas operasional yang dikhususkan untuk bidang tertentu, yang merupakan pengerjaan. Bakat diperoleh melalui jalan menuju belajar dan berlatih. Bakat diidentifikasi dengan kapasitas individu untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang khusus. Dengan kemampuan yang dikendalikan oleh seorang pekerja, hampir bisa dipastikan pekerjaan itu diselesaikan secara menguntungkan.

3. *Abilities*

Abilities atau kemampuan dibentuk dari berbagai kemampuan yang dikendalikan oleh seorang pekerja. Gagasan ini jauh lebih luas, mengingat fakta bahwa ia dapat menggabungkan berbagai keterampilan. Informasi dan kemampuan menggabungkan faktor pembangun batas. .

4. *Attitude*

Attitude adalah kecenderungan yang dirancang. Jika kecenderungan yang dirancang memiliki konsekuensi positif dalam kaitannya dengan perilaku kerja seseorang, itu akan menjadi produktif. Ini menyiratkan jika kecenderungan - kecenderungan untuk perwakilan adalah besar, pada titik itu dapat memastikan perilaku kerja yang baik juga. Dapat dicontohkan oleh seorang pekerja yang memiliki kecenderungan tepat waktu, disiplin, lugas, pada saat itu perilaku kerja juga besar, setiap kali diberi tugas akan menjaga prinsip dan pemahaman.

5. *Behaviors*

Demikian pula dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kecenderungan yang telah ditanamkan dalam perwakilan sehingga mereka dapat mendukung pekerjaan yang layak atau sebaliknya. Dengan status perwakilan, efisiensi dapat dijamin.

Indikator teori kinerja karyawan menurut (Riani, 2011:98)

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kehadiran di tempat kerja
4. Sikap kooperatif

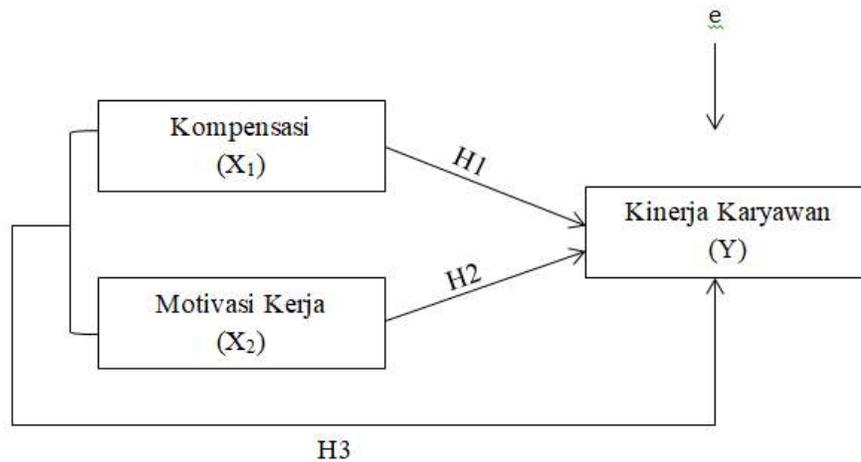
2.2 Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1. Erik Martinus	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Devina surabaya	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Rahmawati	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Kaltim Samarinda	variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien korelasi product moment (R) sebesar 0,64 hal ini menunjukkan ada pengaruh yang kuat antara variabel independent terhadap dependent, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R ²) sebesar 40,96%
3. Kojongian, Lumanauw, & Sumarauw	Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) wilayah sulutenggo	Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
4. Rimpuleang, Sepang	Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado	Secara simultan dan parsial motivasi kerja, komitmen karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Nurcahyani, Adnyani	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan
6. Setiadi, Budi, & Indroyono	The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at Semen Indonesia	Compensation and work motivation are positively, significantly, and simultaneously influential to employee performance at PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk; (2) compensation and work motivation are positively, significantly, and partially influential to

		employee performance at PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk; and (3) work motivation has the dominant effect on employee performance at PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.
7. Akter, Hussain	Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study	The quantitative analysis demonstrated that there is a strong and positive relationship between compensation and job performance. The study has both, theoretical and practical implications for the garment organizations as well as other sectors too. Limitations and future directions for this study are also discussed.
8. Nair, Ganesh	Employee performance a product of motivation , compensation and stress : structure equation modelling	Compensation benefit components considered for this study were salary, insurance, leave, workshift and management of the human resource. Both intrinsic and extrinsic motivation factors and its interaction with compensation benefits were studied.
9. Humaeroh ,Susilo & Prasetya	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk .)	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk
10. Patmawati ,Realize	The effect of motivation and discipline toward performance of employee on pt perempurna readymix concrete	The employee's motivation and discipline of work have a partial influence of employee's performance synchronously.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati

H₃ : Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2017:13) desain penelitian adalah desain penelitian diatur sedemikian rupa untuk memberikan gambaran data logis yang berurutan yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Pencipta mengambil teknik atau jenis penelitian kuantitatif yang berbeda yang mengklarifikasi dan menangani informasi yang telah dikumpulkan, sebagai jenis pemeriksaan ini, dengan semacam tinjauan umum ke tempat pembuat konten akan berbicara tentang kompensasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati.

3.2 Operasional Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ada 2 (dua) macam yakni:

3.2.1 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2012:39), variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, anteseden. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel independen. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau kemunculan variabel dependen. Adapun yang merupakan variabel independen (bebas) adalah: Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

3.2.2 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2012:39), bahwa variabel ini sering disebut variabel hasil, kriteria, yang dihasilkan. Dalam bahasa Indonesia, ini secara teratur disinggung sebagai variabel yang membutuhkan. Faktor terikat adalah faktor yang dipengaruhi atau berubah menjadi hasil, mengingat fakta bahwa ada faktor otonom. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.3 Populasi dan Sampel

1.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012:80) populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek / subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh ilmuwan untuk terkonsentrasi dan setelah itu ujungnya ditarik. Jadi populasinya bukan hanya individu, tetapi juga objek dan barang umum lainnya. Populasi juga bukan hanya jumlah yang ada dalam item / subjek yang

dipertimbangkan, namun menggabungkan setiap atribut / properti yang dikendalikan oleh subjek atau artikel lainnya.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/ti PT Indoprof Dpenyet Sejati yang berjumlah sebanyak 112 orang.

Tabel 3 1 Data Karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati

Outlet	Karyawan
Central Kitchen	28
Megamall	26
BCS	20
Nagoya Hill	24
Bengkong	14
Total	112

(Sumber : Personalia PT. Indoprof Dpenyet Sejati,2018)

1.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012:81) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan kualitas populasi. Dalam hal populasi sangat luas, dan pengujian tidak dapat dibayangkan untuk diharapkan menjadi akrab dengan yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan aset, pekerjaan dan waktu, pada saat itu penelitian dapat menggunakan tes yang diambil dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh, menurut (Sugiyono, 2012:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 112 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan meliputi :

a) Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung antara penanya dengan responden yang menjadi karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati

b) Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden yang merupakan karyawan/ti PT Indoprof Dpenyet Sejati untuk survei mengenai kompensasi dan motivasi kerja dengan mengisi dan mengikuti panduan yang ada pada kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan menggunakan Skala Likert dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Urutan skala terdiri dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju) untuk semua variabel. Kriteria jawaban yang digunakan yakni :

Sangat Setuju : 5

Setuju : 4

Kurang Setuju : 3

Tidak Setuju : 2

Sangat Tidak Setuju : 1

Skala 1 sampai dengan 5 dipilih untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian atas pertanyaan yang diajukan.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam setiap penelitian, masalah penggunaan estimasi (instrumen) harus dipertimbangkan sehingga cenderung tidak biasa bahwa hasil yang didapat benar dan dapat mencerminkan kondisi asli dari masalah yang diteliti..

3.5.1. Uji Kualitas Data

Untuk mempermudah pengujian validitas dan reliabilitas butir-butir pertanyaan penelitian, pembentukan garis regresi beserta pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat bantu SPSS Versi 22.

3.5.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat ketelitian antara informasi yang terjadi pada objek penelitian dan kekuatan yang dapat dipertanggungjawabkan oleh penelitian. Yang sah adalah informasi yang tidak berbeda antara informasi yang dirinci oleh analisis dan informasi asli yang terjadi pada objek penelitian.(Sugiyono, 2012:267).

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan.

Menurut (Priyatno, 2016:51) bahwa uji validitas adalah tes yang diajukan untuk memutuskan sejauh mana gadget yang diperkirakan dapat mengukur apa yang

perlu diukur. Dari tes ini cenderung terlihat apakah pertanyaan yang diajukan dalam survei dapat digunakan untuk mengukur kondisi asli responden dan memperbaiki jajak pendapat. Legitimasi menunjukkan sejauh mana kontras diperoleh melalui cek mencerminkan kontras asli antara responden dipertimbangkan. Dalam menentukan kepraktisan suatu hal untuk dimanfaatkan, uji coba besar-besaran dari koefisien hubungan biasanya diselesaikan pada dimensi 0,05. Ini menyiratkan sesuatu dianggap memiliki dimensi yang memadai atau substansial dalam hal ia memiliki hubungan kritis dengan skor hal absolut.

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

Rumus 3.1 Uji Validitas

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total dari y

n= jumlah banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0, 05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut.

1. Jika r hitung > r tabel (uji dua sisi dengan sig 0, 05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0, 05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengenai tingkat konsistensi dan kesehatan informasi atau penemuan. Suatu informasi dinyatakan solid jika setidaknya dua pemeriksaan dalam artikel serupa menghasilkan informasi yang serupa, atau penelitian serupa di berbagai kesempatan memberikan informasi yang serupa, atau pengumpulan informasi ketika dipecah menjadi dua informasi yang berbeda. Karena kualitas yang tak tergoyahkan mengkhawatirkan tingkat konsistensi (Sugiyono, 2012:268).

Dalam (Priyatno, 2016:60) menyatakan bahwa kualitas yang tak tergoyahkan digunakan untuk menentukan konsistensi instrumen estimasi, terlepas dari apakah instrumen estimasi yang digunakan dapat diandalkan dan tetap stabil jika estimasi tersebut diulang. Ketergantungan juga dapat berarti daftar yang menunjukkan sejauh mana gadget perkiraan dapat menunjukkan kualitas yang tidak tergoyahkan atau tidak. Tes ini digunakan untuk memutuskan dan mengukur dimensi konsistensi instrumen estimasi. Untuk memutuskan apakah instrumen tersebut dapat diandalkan atau tidak, titik-titik kurungan tertentu dapat dimanfaatkan, misalnya, 0,6.

Strategi pengujian yang secara teratur digunakan pada skala Likert adalah teknik alpha cronbach. Informasi dikatakan dapat diandalkan apabila r alpha positif

dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ $df = (\alpha, n-2)$. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode conbrach alpha dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum x a_b^2}{a_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Uji Reliabilitas}$$

Keterangan:

r = reliabilitas intrumen

k = banyaknya item pertanyaan atau pernyataan

$\sum x a_b^2$ = jumlah varian butir

a_1^2 = jumlah varian total

3.5.2. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2012:147) statistik deksriptif adalah statistik yang digunakan untuk memecah informasi dengan mendeskripsikan atau menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan untuk apa nilainya tanpa mengusulkan untuk memenuhi kebutuhan yang berlaku untuk umum atau spekulasi. Penelitian yang diarahkan pada populasi (tanpa memeriksa) pasti akan menggunakan pengukuran yang berbeda dalam pemeriksaan. Namun, dalam hal pemeriksaan dipimpin pada contoh, investigasi dapat menggunakan pengukuran ilustratif dan inferensial.

Wawasan ekspresif adalah pengenalan informasi melalui tabel, grafik diagram, lingkaran, piktogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui penentuan titik tengah dan standar deviasi, hitungan persentase.

3.5.3 Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas Data

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

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis Chi Square dan juga menggunakan nilai Kolmogorov-smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: nilai Kolmogorov-smirnov $Z < Z$ tabel; atau menggunakan nilai probability sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

3.5.3.2 Uji Kolmogorov - Smirnov

Menurut (Wibowo, 2012:69) untuk menjadi lebih dari keraguan bahwa informasi benar-benar memiliki sirkulasi biasa, sangat bagus untuk mengujinya lagi

menggunakan metodologi numerik, yaitu untuk menentukan pilihan tergantung pada jumlah kualitas kuantitatif yang dipikirkan. Tes ini diharapkan untuk menghindari pilihan yang bisa menipu jika para ilmuwan hanya mengatur metodologi dan diagram. Jika estimasi bahwa kolmogorov - smirnov $> 0,05$ maka informasi tersebut memiliki wajar biasa.

3.5.4. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heteroskedestisitas.

3.5.4.1. Uji Multikolinieritas

Menurut (Priyatno, 2016:116) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

1. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2016:117) uji heteroskedastisitas bermaksud untuk melihat apakah dalam relaps menunjukkan ada perbedaan perbedaan dari sisa satu persepsi ke persepsi lain. Jika perubahan yang tersisa dimulai dengan satu persepsi kemudian ke persepsi berikutnya tetap, pada titik itu disebut homoskedastisitas dan dalam hal berbeda disebut heteroskedastisitas. Yang menunjukkan kekambuhan yang layak adalah homoskedastisitas atau heteroskedastisitas tidak terjadi. Dalam investigasi ini ilmuwan akan menggunakan uji glejser di mana jika nilai signifikannya atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas..

Untuk memecah heteroskedastisitas, uji Park Gleyser digunakan dengan menyesuaikan insentif sisa dengan setiap variabel otonom. Jika efek samping dari kemungkinan harga memiliki nilai kritis > harga alpha (0,05), pada saat itu model tidak menemukan heteroskedastisitas.

3.5.5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan tentang sesuatu yang harus dicoba untuk realitasnya. Teori ini dapat dimunculkan untuk meramalkan suatu kejadian khusus dalam suatu jenis masalah yang dirusak menggunakan pemeriksaan kambuh.

Mengenai pengujian teori ini terdiri dari pemeriksaan kumbuh. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

3.5.5.1 Uji-t (Regresi Parsial)

Menurut (Priyatno, 2016:91) uji-t digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen secara signifikan.

Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).
2. Menentukan tingkat signifikan dengan tabel.
3. Mencari t hitung dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.3 Uji-T (Regresi Parsial)}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variabel independen ke i .

S_{b_i} = Standar error koefisien regresi variabel independen ke i .

4. Keputusan

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

3.5.5.2. Uji-F (Regresi Simultan)

Menurut (Priyatno, 2016:107) uji F digunakan untuk menguji variable-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier digunakan sudah tepat atau belum.

1. Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).
2. Rumusnya adalah

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

Rumus 3.4 Uji-F (Regresi Simultan)

Keterangan:

- F = F hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F table.
- R^2 = Korelasi parsial yang ditemukan.
- N = Jumlah sampel.
- K = Jumlah Variabel bebas.

3. Dasar pengambilan keputusan pengujian:
 - a. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ table}$ maka H_0 ditolak.
 - b. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ table}$ maka H_0 diterima.

1. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Priyatno, 2016:92) analisis regresi linier berganda adalah hubungan langsung antara setidaknya dua faktor otonom (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel yang bergantung (Y). Pemeriksaan ini adalah untuk mengantisipasi estimasi dari variabel yang membutuhkan jika estimasi variabel otonom meningkat atau berkurang dan untuk memutuskan jalannya hubungan antara faktor-faktor bebas dengan variabel yang bergantung apakah setiap faktor bebas terkait secara empatik atau berlawanan..

Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi Kerja

b_1 = Koefisien variabel independent X_1

b_2 = Koefisien variabel independent X_2

a = Konstanta

e = Error

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Priyatno, 2016:97) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau tingkat komitmen dampak faktor otonom dalam suatu relaps menunjukkan bahwa pada saat yang sama atau bersama-sama memberikan efek pada faktor-faktor yang tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan menunjukkan sejauh mana model yang dibingkai dapat mengklarifikasi kondisi asli. Koefisien jaminan berada di suatu tempat dalam kisaran nol dan satu. Jika koefisien jaminan (R^2) = 1, itu menyiratkan bahwa faktor bebas memberikan semua data yang diharapkan untuk mengantisipasi varietas dalam variabel yang membutuhkan. Jika koefisien keyakinan (R^2) = 0, itu menyiratkan bahwa variabel otonom tidak dapat mengklarifikasi varietas yang membutuhkan.

3.5 Lokasi dan jadwal penelitian

3.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada PT Indoprof Dpenyet Sejati. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati.

3.5.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian berupa perancangan, studi pustaka, penentuan model penelitian, penyebaran dan analisis hasil kuesioner dan kesimpulan. Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Februari 2019.

Tabel 3 2 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Sept 2018				Okt 2018				Nov 2018				Des 2018			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	<i>Survey</i>	■	■														
2	Penelitian		■	■	■												
3	Pengumpulan Data			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
4	Pengolahan Data													■	■	■	
5	Saran dan Kesimpulan															■	■

Sumber: (Pelaksanaan Penelitian 2019)