

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGA
BUANA INDAH DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Rani Ifandy
130910336**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGA
BUANA INDAH DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Rani Ifandy
130910336**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Rani Ifandy
NPM/NIP : 130910336
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGA BUANA INDAH DI KOTA BATAM

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

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

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

Batam, 14 Februari 2019

Materai 6000

Rani Ifandy
130910336

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGA
BUANA INDAH DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh:

**Rani Ifandy
130910336**

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

Batam, 14 Februari 2019

**Renniwaty Siringoringo, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja atau produktivitas sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus layak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Mega Buana Indah di Kota Batam. PT Mega Buana Indah di Kota Batam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan alat-alat tulis, kantor dan retailer. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 156 orang. Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan tergolong dalam teknik *non probability sampling* dengan teknik *Simple sampling random*. Dengan menggunakan rumus Slovin maka Sampel dalam penelitian ini sebanyak 113 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) versi 21. Penelitian ini menghasilkan persamaan regresi linier berganda dan mempunyai Nilai R Square (R^2) dalam penelitian ini sebesar 38,2%. Berdasarkan hasil penelitian uji t secara parsial diperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian uji F diperoleh hasil bahwa Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are seen as the main driving factor in determining the success of a company. Performance or productivity of human resources can also be influenced by many factors including motivation, compensation and job satisfaction. Employee motivation must be done to encourage the achievement of company performance. Compensation provided by the company to employees must be feasible. This study aims to determine the Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance. This research was conducted at PT Mega Buana Indah in Batam City. The population in this study amounted to 156 people. In this study the sampling technique used is classified as a non probability sampling technique with a simple random sampling technique. By using the Slovin formula, the samples in this study were 113 respondents. The analytical tool used in this study is SPSS (Statistical Product and Services Solution) version 21. This study produces multiple linear regression equations and has R Square Value (R²) in this study of 38.2%. Based on the results of the t-test research partially obtained results that Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance. Based on the results of the F test, the results showed that Motivation and Compensation together had a positive and significant effect on the Employee Performance of PT Mega Buana Indah in Batam City.

Keywords: Motivation, Compensation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen 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. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
3. Ibu Renniwaty Siringoringo, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Kedua orang tua saya yang telah memberikan semangat dan doanya kepada saya.
6. Segenap Manejemen PT Mega Buana Indah yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data.
7. Seluruh Karyawan PT Mega Buana Indah yang telah bersedia menjadi responden dan rela menyediakan waktunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-Teman seperjuangan yang telah membantu baik dalam suka maupun duka.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari kesempumaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan

Batam, 14 Februari 2019

Rani Ifandy

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Perumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Dasar.....	9
2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.5. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.6. Definisi Motivasi	15
2.1.7. Tujuan Motivasi	22
2.1.8. Jenis-Jenis Motivasi	22
2.1.9. Metode Motivasi Kerja	23
2.1.10. Konsep Model Motivasi.....	23
2.1.11. Indikator Motivasi.....	24
2.1.12. Pengertian Kompensasi.....	25
2.1.13. Tujuan Kompensasi	27
2.1.14. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	28
2.1.15. Indikator Kompensasi	29
2.1.16. Pengertian Kinerja.....	31
2.1.17. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	32

2.1.18. Indikator Kinerja.....	32
2.2. Penelitian Terdahulu.....	34
2.3. Kerangka Pemikiran.....	37
2.4. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	39
3.2. Operasional Variabel.....	40
3.3. Populasi dan Sampel	42
3.3.1. Populasi.....	42
3.3.2. Sampel.....	42
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5. Metode Analisis Data	44
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	52
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	52
3.6.2. Jadwal Penelitian	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	53
4.1.1. Profil Reponden.....	53
4.1.1.1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.1.1.2. Deskripsi Responden berdasarkan Usia.....	54
4.1.1.3. Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	55
4.1.1.4. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan	56
4.1.2. Hasil Analisis Deskriptif.....	57
4.1.2.1. Hasil Analisis Deskriptif Motivasi (X1).....	57
4.1.2.2. Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi (X2).....	60
4.1.2.3. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	62
4.1.3. Uji Kualitas Data.....	64
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas.....	64
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	65
4.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	66
4.1.4.1. Uji Normalitas.....	66
4.1.4.2. Uji Multikolonieritas.....	69
4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.1.5. Uji Pengaruh	71
4.1.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda	71
4.1.5.2. Analisis Koefisien Determinasi	73
4.1.6. Uji Hipotesis	74
4.1.6.1. Uji t (Parsial).....	74
4.1.6.2. Uji F (Simultan).....	76
4.2. Pembahasan.....	77
4.2.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	77
4.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	78
4.2.3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	79

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	81
5.2. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Motivasi sebagai Pembangkit Dorongan	16
Gambar 2.2 Konsep Model Motivasi	24
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Diagram Pie Jenis Kelamin	53
Gambar 4.2 Diagram Pie Usia	54
Gambar 4.3 Diagram Pie Lama Bekerja	55
Gambar 4.4 Diagram Pie Pendidikan.....	56
Gambar 4.5 Uji Normalitas Kurva Histogram	67
Gambar 4.7 Uji Normalitas <i>Normal P-P Plot of Regression</i>	67

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jenis-Jenis Kompensasi PT Mega Buana Indah	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Operasional Variabel	41
Tabel 3.2 Kriteria Analisis Deskriptif.....	45
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	52
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan jenis kelamin	53
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskripsi Motivasi (X1).....	58
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Kompensasi (X2)	60
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1).....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Data	66
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>One Sample Kolmogrov-Smirnov</i>	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	74
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	76

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin	42
Rumus 3.2 <i>Pearson Product Moment</i>	46
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	49

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. PENDUKUNG PENELITIAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 1.2 Tabulasi Data Responden

Lampiran 1.3 Profil Responden

Lampiran 1.4 Analisis Deskriptif

Lampiran 1.5 Hasil Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 1.6 Hasil Output Uji Asumsi Klasik

Lampiran 1.7 Hasil Output Uji Pengaruh

Lampiran 1.8 Hasil Output Uji Hipotesis

Lampiran 1.9 Tabel r

Lampiran 1.10 Tabel t

Lampiran 1.11 Tabel F

LAMPIRAN 2. DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN 3. SURAT KETERANGAN PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, *skill*, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

PT Mega Buana Indah di Kota Batam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan alat-alat tulis, kantor dan retailer. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan zaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan retailer lain. Perusahaan juga harus memiliki kualitas-kualitas dalam hal sumber daya dan teknologi untuk menghasilkan produktivitas yang baik dan memenuhi target perusahaan.

Ketatnya persaingan dan kemajuan zaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil akan menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dinamika perubahan lingkungan memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien (Julianigrum & Sudira, 2013).

Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus layak. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Pengorbanan karyawan dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Riansari, Sudiro & Rofiaty, 2012).

Motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja perusahaan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang semaksimal mungkin. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan yang tidak nyaman atau tidak senang

terhadap pekerjaannya, dan akan menyebabkan kinerjanya menurun. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja atau produktivitas sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan motivasi yang sesuai. Penelitian yang dilakukan (Murti & Srimulyani, 2013) dan (Yahyo, Djoko & Dewi, 2013) membuktikan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian (Kurniawan, 2016) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Riansari, Sudiro & Rofiaty, 2012) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui perantara kepuasan kerja. Demikian pula penelitian (Murti & Srimulyani, 2013) memperoleh hasil bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung. Penelitian ini mengembangkan penelitian (Murti & Srimulyani, 2013) dan menambahkan variabel kompensasi dengan tujuan untuk memperdalam analisis.

Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan perhatian mengenai kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dwipana, 2014) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Mandey &

Lengkong, 2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Martinus, 2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu, peneliti melakukan observasi melalui wawancara guna menggali data dan fakta yang terkait dengan variabel penelitian. Berdasarkan hasil wawancara kepada Manager HRD PT Mega Buana Indah di Kota Batam, hasil survey yang diperoleh peneliti adalah:

Terkait motivasi, informasi yang diperoleh yaitu terdapat karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan hanyalah sebuah rutinitas, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan terlihat kurang bersemangat dalam melayani konsumen. Masih terkait dengan motivasi, banyak karyawan yang merasa kurang mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja mereka. Hal ini terlihat ketika karyawan telah menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka kurang mendapat apresiasi dari atasan.

Karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima, dalam hal ini terkait masalah gaji yang dirasa masih belum memadai. Hal ini dapat dilihat dari kondisi penghasilan atau gaji beserta dengan insentif yang diterima seperti yang tersaji dalam table berikut:

Tabel 1.1. Jenis- Jenis Kompensasi PT Mega Buana Indah di Kota Batam

No	Item	Waktu Pembayaran
1	Gaji Pokok	Per bulan
2	Tunjangan Kesehatan	Per bulan
3	Bonus	Per bulan
4	Tunjangan Hari Raya	Per tahun
5	Bonus Tahunan	Per tahun

Sumber: PT Mega Buana Indah di Kota Batam, 2018

Masih terkait kompensasi, karyawan merasa kesempatan untuk promosi dirasa masih kurang, karena peluang promosi yang sempit menjadi kendala yang menghambat karyawan untuk terus maju melangkah meniti karirnya.

Banyaknya permasalahan seputar manajemen SDM yang menyebabkan perusahaan mengalami penurunan dalam segi kinerja karyawan. Dilihat dari data absensi yang ada pada enam bulan terakhir yang terhitung dari bulan Oktober 2017 persentasenya 1,22%, November 2017 persentasenya 12,03%, Desember 2017 persentasenya 23,65%, Januari 2018 persentasenya 2,33%, Februari 2018 4,27%, Maret 2018 0,40%. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa setiap bulannya selalu mengalami naik turun, persentase yang paling ditunjukkan pada bulan November 2017 dan Desember 2017 dimana pada bulan tersebut beberapa karyawan yang mengundurkan diri. Hal tersebut berdampak pada produktivitas perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan ini pada akhirnya akan berkembang menjadi suatu yang kompleks dan berakibat buruk bagi perusahaan. Salah satu masalah yang timbul adalah motivasi karyawan PT Mega Buana Indah di Batam dalam berkerja. Dari data yang didapat dari HRD tingginya keluar masuk karyawan baik yang resign dan terkena PHK (*involuntary turnover and turnover*), dapat menurunkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Selain itu permasalahan yang terjadi di PT Mega Buana Indah di Kota Batam dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan penurunan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada,

maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan mengetahui “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Karyawan merasa kurang terhadap bonus (kompensasi) yang diberikan oleh perusahaan.
3. Penurunan kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membatasi batasan masalah penelitian tersebut. variabel yang digunakan dibatasi pada:

1. Variabel *Independen*: Motivasi dan Kompensasi karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.
2. Variabel *Dependen*: Kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah di uraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian di masa yang akan datang khususnya menyangkut hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

1.6.2. Manfaat praktis

Ditinjau dari aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Mega Buana Indah di Kota Batam dalam merumuskan kebijakan pada perusahaan terutama tentang motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

2. Bagi pihak-pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, baik sebagai referensi maupun sebagai bahan teori bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi mahasiswa/i fakultas ekonomi khususnya yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara, 2013: 2) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cara pencapaian tujuan dari segi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dengan rencana, sistem organisasi, koordinasi, serta pelaksanaan, dan pengawasan. Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh (Siagian, 2012: 6) Manajemen sumber daya manusia yaitu penempatan orang-orang yang tepat pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan keahlian mereka dengan prosedur berkelanjutan. MSDM adalah ilmu dan seni untuk mewujudkan tujuan seluruh subjek dalam suatu entitas dengan cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menghemat waktu dan tepat guna (Hasibuan, 2011: 10).

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Wahyudi, 2010: 12) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a) Fungsi Manajerial, meliputi:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah meniti tugas atas perencanaan kebutuhan, pengaduan, pengembangan, dan pemeliharaan.'

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Perorganisasian adalah menempatkan suatu entitas dengan membuat struktur dan membuat wewenang seluruh tenaga kerja yang telah disiapkan sebelumnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah pemberian motivasi untuk menciptakan peningkatan produktivitas pekerjaan secara baik dan tepat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah pengevaluasian kerja dengan membangun standar kemudian membandingkan standar tersebut dengan hasil kerja yang telah di capai.

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengadaan adalah proses pencaharian, merekrut, dan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Fungsi Pengembangan adalah proses penambahan *softskill* dan *hardskill* melalui berbagai pelatihan dan pendidikan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

- c. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
- d. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempertemukan berbagai kepentingan dari seluruh subjek dalam perusahaan sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
- e. Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan mempertahankan unsur kehidupan karyawan dari segi kesehatan, psikis, dan loyalitas karyawan agar karyawan memiliki hubungan emosional dengan perusahaan. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Sunnyoto, 2012: 8-10) adalah manajemen sumber daya manusia tidak melulu tentang memaksakan visi dari manajemen senior, namun juga harus mempertemukan dengan seimbang antara tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat, dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan dalam hal itu dapat merusak kinerja, angka

laba, dan bahkan kelangsungan hidup perusahaan. Ada 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1) Tujuan Sosial

Organisasi mampu memberikan dampak positif bagi lingkungan sosial dan etis masyarakat luas.

2) Tujuan Organisasional

Tahap-tahap untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan.

3) Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Pribadi

Pencapaian maksud dari pribadi melalui kegiatan operasional dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat 9 (sembilan) peran manajemen sumber daya manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian menurut (Arifin & Fauzi, 2011: 8) :

1) Membuat standar kuantitas dan kualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Menambah jumlah karyawan ataupun mengurangi jumlah karyawan dengan sistem seleksi kualifikasi yang di butuhkan perusahaan.

- 3) Melakukan langkah-langkah yang berhubungan dengan promosi tenaga kerja.
- 4) Membuat perkiraan kebutuhan pegawai dimasa yang akan datang.
- 5) Memprediksi hal-hal yang akan terjadi pada kondisi perusahaan dan ekonomi di masa datang.
- 6) Memperhatikan perkembangan undang-undang tentang ketenagakerjaan secara berkesinambungan khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji/upah atau kompensasi terhadap pegawai.
- 7) Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
- 8) Meregenerasi karyawan.
- 9) Memperhitungkan hak-hak karyawan baik ketika masih memiliki hubungan kerja ataupun pada saat waktu pensiun.

2.1.5. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sadili, 2010: 33) dalam mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer mendapatkan karyawan kompeten yang dibutuhkan oleh perusahaan dan mengurus setiap fungsi manajemen sumber daya manusia. Aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan. Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi 8 (delapan) aktivitas, yaitu :

1. perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia harus berfokus pada karyawan dalam sebuah perusahaan sehingga berada pada jalur pekerjaan yang sesuai dengan visi/misi perusahaan yang telah di kehendaki sebelumnya dengan menciptakan lingkungan perusahaan yang berkesinambungan dan membuat aturan perusahaan sebagai panduan dasar dalam bekerja.

2. Rekrutmen

Perusahaan wajib mencari tambahan pekerja ketika perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja. Efektivitas sebuah perusahaan bergantung pada efektivitas dan produktivitas para karyawannya. Tenaga kerja adalah ujung tombak perusahaan dimana dapat meningkatkan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

3. Seleksi

Memutuskan dengan baik setiap tenaga kerja yang telah melewati tahap rekrutmen melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Kemudian merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Pemberian pelatihan dalam rangka peningkatan *softskill* dan *hardskill* untuk menjaga kualitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan.

5. Penilaian Prestasi Kerja

Pengevaluasian dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

6. Kompensasi

Memberikan balas jasa tambahan untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan.

7. Pemeliharaan Keselamatan Tenaga Kerja

Ikut dalam program keselamatan kerja yang digunakan sebagai antisipasi ketika terjadi kecelakaan kerja dan kondisi yang tidak diharapkan.

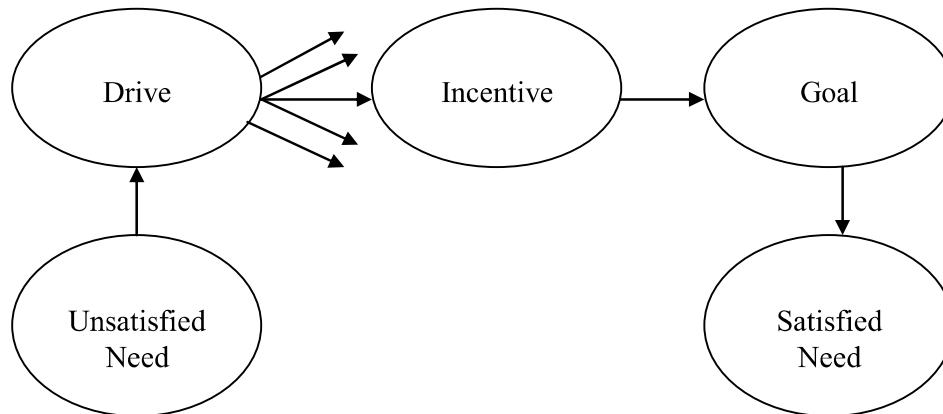
8. Hubungan Karyawan

Membangun hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan karyawan tanpa melalaikan hak karyawan, sebab sumber daya manusia sebenarnya merupakan kunci dari keberhasilan suatu perusahaan.

2.1.6. Definisi Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2013: 19) mengemukakan bahwa “motivasi berasal dari kata latin *“movere”* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi juga mengharapkan hasil akhir pekerjaan yang sesuai dengan sasaran perusahaan sehingga motivasi selalu diberikan pada para manajemen tingkat bawah.

Fillmore H. Stanford mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”. Berikut adalah bagan motivasi sebagai pembangkit dorongan menurut (Mangkunegara, 2013: 93-94), sebagai berikut:



Gambar 2.1 Motivasi Sebagai Pembangkit Dorongan
Sumber: (Mangkunegara, 2013: 93-94)

Bilamana suatu kebutuhan tidak terputus maka timbul drive dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*Incentive*) dalam tujuan yang diinginkan, Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas.

Menurut (Hasibuan, 2014: 95) Motivasi adalah pemberian dorongan untuk menciptakan semangat kerja sehingga mencapai target-target yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Harold Koontz yang dikutip oleh Hasibuan (Hasibuan, 2014: 95) “Motivasi mengacu pada penggerakan niat tenaga kerja atas suatu tujuan perusahaan”.

(Siagian, 2012: 286) menyebutkan “Di kalangan para teoretikus dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa masalah motivasi bukanlah suatu masalah yang mudah, baik memahaminya apalagi menerapkannya. Akan tetapi yang jelas ialah bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.”

(Hasibuan, 2014: 104) mengemukakan beberapa teori motivasi sebagai berikut:

1. *Maslow's Need Hierarchy (A Theory of Human Motivation)* oleh A. H. Maslow.

Maslow's Need Hierarchy Theory atau *A Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari "*Human Science Theory*" Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu terdiri dari kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan nonmateriil.

Dasar *Maslow's Need Hierarchy Theory*:

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan; ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- b. Objek yang dituju hanya menjadi alat motivasi; kebutuhan yang telah tercapai bukan alat motivasi.
- c. Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut:

- 1) *Physiological Needs*

Physiological Needs (kebutuhan fisik = biologis) yaitu kebutuhan yang secara harafiah dapat dilihat dan dipenuhi demi kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan, dan lainnya. rasa ingin memiliki segala barang primer, sekunder, dan tersier mempengaruhi cara seseorang untuk giat bekerja.

- 2) *Safety and Security Needs*

Safety and Security Needs (keamanan dan keselamatan) adalah keinginan dalam pemenuhan rasa aman dan nyaman ketika sedang melakukan pekerjaan dengan cara menggunakan alat-alat modern yang canggih dan mengasuransikan diri pada jaminan ketenagakerjaan pemerintah.

3) *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or Acceptance Needs adalah kepentingan untuk memiliki komunitas yang menerima dirinya apa adanya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan ia hidup dan berkerja (*sense of belonging*).
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Setiap pekerja memiliki latar belakang yang berbeda, tetapi perasaan dibutuhkan oleh perusahaan adalah nilai lebih bagi tenaga kerja sebagai alat motivasi.
- c) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.

d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
Pemberian kepercayaan kepada karyawan dalam keikutsertaannya mengelola perusahaan tempat ia bekerja.

4) *Esteem or Status or Needs*

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dinilai dari prestasi yang telah diraih dengan indikatornya adalah kedudukan dalam suatu perusahaan.

5) *Self Actualization*

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi segala potensi yang diri yang dimiliki dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga keahlian yang dimiliki tidak terbuang sia-sia tetapi terus diasah dan meningkat seiring berjalannya waktu. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2. *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory*

Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory atau Teori Motivasi Prestasi dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dapat dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. *Mc. Clelland*

mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu:

a) Kebutuhan akan Prestasi/ *Need for Achievement* (n.Ach)

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

b) Kebutuhan akan Afiliasi/ *Need for Affiliation* (n.Af)

Kebutuhan akan Afiliasi (n.Af) ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu n.Af ini yang merangsang gairah kerja seorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan:

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*);
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*);

3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*);
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Seseorang dengan kebutuhan n.Af ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi seseorang termotivasi oleh n.Af ini.

- c) Kebutuhan akan Kekuasaan/ *Need for Power* (n.Pow)

Kebutuhan akan kekuasaan (n.Pow) ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Karena itu n.Pow ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat. Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi, sehingga memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai n.Ach, n.Af dan n.Pow. karena n.Ach, n.Af dan n.Pow ini merupakan daya penggerak yang memotivasi karyawan untuk mengerahkan semua potensi yang dimilikinya.

2.1.7. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut (Kadarisman, 2012: 292-296) adalah sebagai berikut:

1. Untuk menelaraskan karakter karyawan sesuai dengan budaya lingkungan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang wajar terhadap karyawan sehingga ada ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi ini dapat dilakukan dengan arahan langsung dari manajemen atas untuk memberdayakan karyawan dari satu tugas ke tugas lainnya.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.1.8. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, (Hasibuan, 2013: 150) sebagai berikut:

1. Motivasi Positif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan 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, motivasi ini 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 yang panjang dapat berakibat kurang baik

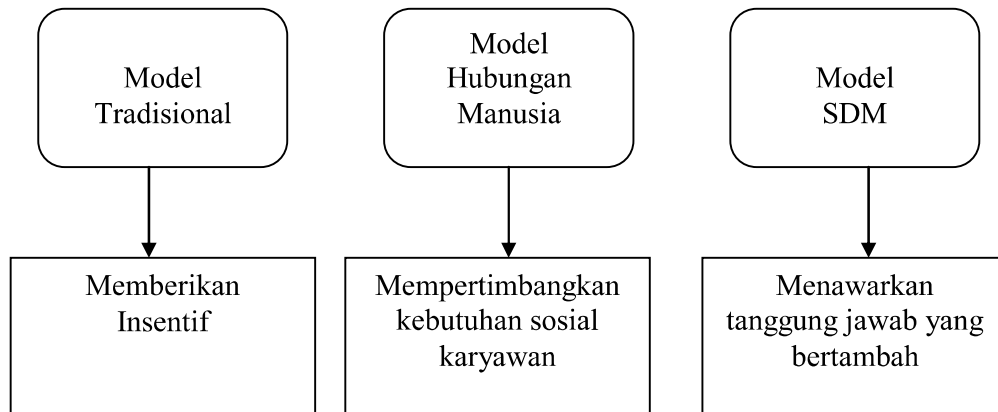
2.1.9. Metode Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki dua metode dimana yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, kedua metode ini dijelaskan (Hasibuan, 2013: 149) sebagai berikut.

1. Motivasi Langsung (*Direct motivation*), adalah motivasi dalam bentuk pemenuhan kebutuhan jasmani seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan lain-lain.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect motivation*), dalam bentuk pemenuhan kebutuhan psikologi atau mental seperti penerimaan dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga timbul perasaan cinta pada perusahaan.

2.1.10. Konsep Model Motivasi

Ada beberapa konsep model motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2013: 148) sebagai berikut.



Gambar 2.2 Konsep Model Motivasi
Sumber: (Hasibuan, 2013: 148)

Berdasarkan gambar 2.2 di atas dapat dilihat tiga konsep model motivasi dimana dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Model Tradisional, model ini menggunakan begitu banyak materi untuk mendongkrak motivasi sehingga menciptakan hasil kerja maksimal.
2. Model Hubungan Manusia, model ini menggunakan pujian atau penerimaan sosial dalam lingkungan organisasi atau perusahaan sehingga menciptakan anggapan bahwa mereka memang diterima pada perusahaan tersebut.
3. Model Sumber Daya Manusia, model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang dan barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

2.1.11. Indikator Motivasi Kerja

Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi

kebutuhan ini diperkuat oleh (Hasibuan, 2013: 162) dimensi dan indikator motivasinya adalah:

1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
 - a. Mengembangkan kreativitas
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan produk yang dibelinya.

2.1.12. Pengertian Kompensasi

Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam rangka pelaksanaan manajemen

sumber daya manusia. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang karyawan merupakan unsur pendapatan yang didapat dari perusahaan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikannya.

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1. Menurut (Ardana, 2012: 153) kompensasi adalah imbalan dari hasil kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan.
2. Menurut (Hasibuan, 2013: 117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang lnsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.
3. Menurut (Yuniarsih, 2011: 125) kompensasi adalah imbalan dari jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dan tenaga kerja tersebut.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

2.1.13. Tujuan Pemberian kompensasi

Tujuan kompensasi menurut (Hasibuan, 2013: 121) adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerja Sama, sebagai dasar penentuan hubungan kerjasama secara formal atau informal sehingga imbalan diberikan sesuai kesepakatan awal.
- 2) Kepuasan kerja, kesanggupan untuk memenuhi setiap kebutuhan dari tenaga kerja yang terdiri dari kebutuhan primer, sekunder, dan tersier.
- 3) Pengadaan efektif, kompensasi yang besar sangat mempermudah dalam kegiatan rekrutmen karna menarik para ahli untuk melamar.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan, kompensi memperkuat kondisi karyawan sehingga memperkecil peluang untuk kembali melakukan rekrutmen yang notabene membutuhkan biaya yg cukup besar lagi.
- 6) Disiplin, kompensasi mempengaruhi kedisiplinan karyawan dikarenakan adanya tanggung jawab besar dari karyawan untuk perusahaan.
- 7) Pengaruh serikat buruh, kompensasi mengurangi keluhan dari serikat buruh karena minimnya hal-hal yang tidak berkenan di kalangan karyawan.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.14. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Mangkunegara, 2013: 84) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan standar upah minimum yang semestinya diberikan serta ketentuan tentang kesejahteraan karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Perusahaan dan pegawai membuat kesepakatan dengan penawaran-penawaran yang diberikan dan diterima sehingga menjadi pedoman untuk realisasi kedepannya.

3) Standar dan biaya hidup pegawai

Pemberian kompensasi dinilai dari standar hidup dan kebutuhan hidup minimal karyawan. Segala kompensasi harus mampu memenuhi biaya hidup pegawai.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besara kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi sangat dipengaruhi dengan kemampuan perusahaan untuk membayar upah yang diperhitungkan dari pendapatan serta biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

2.1.15. Indikator Kompensasi

Menurut (Handoko, 2012: 56) kompensasi dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

a. Gaji adalah sejumlah uang yang diterima konstan oleh pegawai atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dalam periode tertentu, bisa harian, mingguan, atau bulanan. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

1) Upah yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap pegawai tidak tetap yang hanya bekerja pada event-event tertentu pada periode harian atau mingguan.

2) Insentif yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

- 3) Bonus yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi dan tidak menentu dalam pemberiannya.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- a) Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk.
 - 1) Istirahat *on-the-job*
 - 2) Hari-hari sakit
 - 3) Liburan dan cuti
 - 4) Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dan lain-lain
- b) Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk:
 - 1) Asuransi Jiwa
 - 2) Asuransi Kesehatan
 - 3) Asuransi Kecelakaan
 - 4) Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*)
 - 5) Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.

- 3) Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*) masyarakat, standar yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk perlindungan atas bahaya-bahaya pekerja melalui pemerintah.

2.1.16. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2014: 9) mengatakan, bahwa kinerja SDM merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang ingin dicapai seseorang. Kinerja SDM adalah keluaran yang dihasilkan oleh para pekerja dari proses bekerja yang memnuhi tujuan perusahaan dan dihitung sebagai prestasi dalam pekerjaan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012: 231). Menurut (Edison et al, 2016: 190) kinerja adalah hasil dari keluarnya pengorbanan-pengorbanan yang dikeluarkan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Fahmi, 2016: 127) kinerja adalah profit yang dicapai oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu dari apa yang telah dikerjakan oleh para tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat yang sudah dikemukakan, maka bisa di ambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berasal dari kegiatan usaha yang telah dihasilkan oleh tenaga kerja dan bersifat *profit* bagi perusahaan.

2.1.17. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Fahmi, 2013: 66) penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- 1) Memaksimalkan kegiatan operasional dari perusahaan melalui permotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang di perlukan untuk kelangsungan perusahaan dan penambahan keterampilan sumber daya seperti pelatihan dan pendidikan.
- 4) Merealisasi hasil kerja dari imbal jasa yang telah diberikan.
- 5) Menyediakan standar untuk pemberian penghargaan bagi karyawan.

Menurut (Fahmi, 2013: 67) manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan.

2.1.18. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012: 232-233) Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Jumlah pekerjaan

Seberapa banyak tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai dan sudah diselesaikan oleh pegawai tersebut dan sesuai dengan standar hasil yang telah ditetapkan.

2) Kualitas pekerjaan

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

3) Ketepatan waktu

Pekerjaan memiliki batas waktu untuk dikerjakan. Pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sebelum batas waktu yang telah ditetapkan. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap lawan transaksi atas pekerjaan ini.

4) Kehadiran

Adanya minimum kehadiran yang harus dipenuhi oleh pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kesepakatan awal yang telah disepakati oleh pegawai dan perusahaan sehingga semakin banyak menambah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

5) Kemampuan Kerjasama

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 bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Menurut (Sanusi, 2012: 196) penelitian terdahulu berisi tentang analisis terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian lain, tetapi relavan dengan permasalahan yang akan diteliti. Relevansi ini dilihat dari sisi variabel yang terlibat berikut perilaku antar variabel tersebut. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Jadi, penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun Jurnal/ Judul Jurnal	Variabel/ Sampel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Kasenda, 2013) Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado	X1= Kompensasi X2= Motivasi Y= Kinerja Karyawan Sampel= 60 Orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi dan Motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	(Tindow, Mekel dan Sendow, 2014) Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca	X1= Disipilin Kerja X2= Motivasi X3= Kompensasi Y= Kinerja Karyawan Sampel= 47 Orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama Peneliti/ Tahun Jurnal/ Judul Jurnal	Variabel/ Sampel	Analisis Data	Hasil Penelitian
3	(Setiadi, Setiadi dan Indoroyono, 2016) <i>The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company</i>	X1= <i>Compensation</i> X2= <i>Work Motivation</i> X3= <i>Kompensasi</i> Y= <i>Employee Performance</i> Sample=75 <i>Respondents</i>	<i>Analysis Multiple Linear Regression</i>	1. <i>Compensation and Work Motivation are positively and significantly, (simultaneously and partially) influential to Employee Performance</i>
4	(EK dan Mukuru, 2013) <i>Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya</i>	X1= <i>Motivation</i> Y= <i>Employee Performance</i> Sample= 315 <i>Respondents</i>	<i>Correlation Analysis</i>	<i>Employee motivation positively and influences employee performance of Public Middle Level Technical Training Institutions in Kenya.</i>
5	(Rinawati, 2016) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Wilayah Bandung	X1= Kompetensi X2= Kompensasi X3= Motivasi Y= Kinerja Karyawan Sampel= 107 orang	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	1. Secara parsial dan simultan Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	(Syaifullah dan Prasetyo, 2018) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja PT Prima Bumi Pakuwon Jaya	X1= Kompensasi X2= Motivasi Y= Kinerja Karyawan Sampel= 80 orang	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

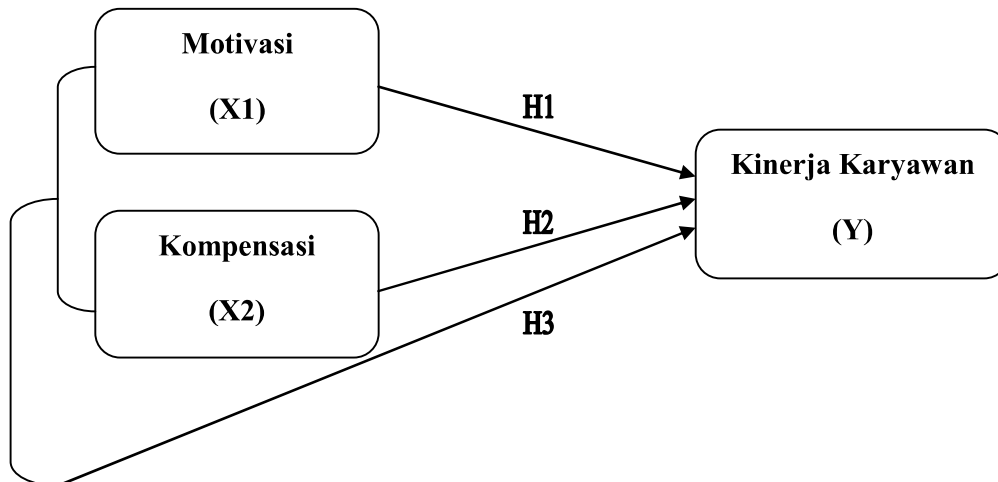
No.	Nama Peneliti/ Tahun Jurnal/ Judul Jurnal	Variabel/ Sampel	Analisis Data	Hasil Penelitian
7	(Alwi, 2017) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ	X1= Kompensasi X2= Kompetensi X3= Motivasi Y= Kinerja Karyawan Sampel= 75 orang	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	1. Kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja. 2. Pengaruh terbesar berdasarkan analisis jalur diberikan oleh variabel kompensasi melalui pengaruh langsung dan tidak langsungnya terhadap kinerja.
8	(Lestari, 2014) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Bina Umat Al- qomariah di Tasikmalaya	X1= Kompensasi X2= Motivasi Y= Kinerja Pegawai Sampel= 34 orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja. 2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. 3. Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama Peneliti/ Tahun Jurnal/ Judul Jurnal	Variabel/ Sampel	Analisis Data	Hasil Penelitian
9	(Mandey dan Lengkong, 2015) Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)	X1= Kompensasi X2= Gaya Kepemimpinan X3= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Pegawai Sampel= 98 orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan 2. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
10	<i>(Widagdo, Widodo dan Samosir, 2018) Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment at PT Winn Apliance</i>	X1= Compensation X2= Motivation X3= Commitment Y= Employee Performance Sample= 180 Respondents	Path Analysis	<i>it can be concluded that the hypothesis that "There is Influence Compensation (X1), There Influence Motivation (X2) and There Influence Organizational Commitment (X3) on Employee Performance" in this case can be concluded that Commitment (X3) as an intervening variable gives an indirect effect on Compensation (X1) and Motivation(X2).</i>

2.3. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:



Gambar 2.3 Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di kota Batam.

Sumber: Peneliti, 2018

2.4. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2012: 64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih bersifat praduga karena masih perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Diduga terdapat pengaruh dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di kota Batam.

H2 = Diduga terdapat pengaruh dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di kota Batam.

H3 = Diduga terdapat pengaruh dan signifikan motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti (Sanusi, 2014: 13). Adapun penelitian ini menggunakan desain penelitian secara deskriptif kuantitatif yaitu mendeskripsikan suatu gambaran, peristiwa dan kejadian secara faktual tanpa memberikan perhatian khusus terhadap peristiwa tersebut dengan menggunakan data-data angka (Sugiyono, 2012: 7).

Penelitian mengambil sampel dari suatu populasi untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2013: 11).

Penelitian ini menggunakan metode statistik regresi berganda. Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bermaksud memprediksi yang dilakukan bila jumlah variabel independen minimal 2 (Sugiyono, 2013: 277).

Alat dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS Version 21* dengan pengumpulan data berupa kuesioner, dan kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyajikan seperangkat pertanyaan kepada pihak responden (karyawan) kemudian diisi dengan angka sebagai batasan ukuran. Kuesioner dalam penelitian

ini ini berisi pernyataan mengenai data penelitian Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sanusi, 2014: 68) Operasional variabel adalah kegiatan mengelaborasi teori, konstruk atau variabel sampai pada indikator-indikatornya. Variabel *Independen*: Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan terjadinya perubahan yang nantinya akan diukur, dipilih, dan dimanipulasi oleh peneliti. Variabel *Dependen*: variabel yang bergantung pada variabel bebas yang diamati dan diukur oleh peneliti apa yang muncul ataupun tidak muncul dari pengaruh yang ada (Sugiyono, 2013: 59).

Penelitian ini menggunakan variabel independen yang terdiri dari variabel Motivasi dan Kompensasi, dan menggunakan variabel dependen berupa Kinerja Karyawan. Adapun yang menjadi definisi operasional variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014: 95)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan Prestasi <ol style="list-style-type: none"> a. Kreativitas b. Antusias bekerja 2. Kebutuhan akan Afiliasi <ol style="list-style-type: none"> a. Lingkungan b. Perasaan dihormati c. Peran dan kemampuan d. Interaksi 3. Kebutuhan akan Kekuasaan <ol style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan akan penghargaan diri b. Pengakuan akan prestasi 	Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Yuniarsih, 2011: 125).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Langsung: <ol style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Bonus 2. Kompensasi Tidak Langsung: <ol style="list-style-type: none"> a. Tunjangan b. Asuransi c. Pesangon 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>) (Bangun, 2012: 231).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama 	Likert

Sumber: Peneliti, 2018

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh objek yang diambil oleh peneliti untuk dijadikan bahan uji yang memiliki kualitas dan kuantitas tertentu serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 115).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam yang jumlahnya sebanyak 156 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 116). Teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013: 120). Teknik *Simple sampling random* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2013: 123).

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* yang tergolong dalam teknik *non probability sampling* dengan teknik *sampling Random*. Metode penarikan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (Noor, 2011: 158) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nx (e)^2}$$

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Sumber: (Noor, 2011: 158)

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kesalahan yang ditetapkan

Dengan menggunakan rumus perhitungan diatas dan ditetapkan kesalahan yang ditolerir sebesar 5% maka didapat jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{156}{1 + 156 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{156}{1 + 0,39}$$

$$n = \frac{156}{1,39}$$

$$n = 112,230 \text{ (113 Responden)}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 112,230 orang dan dibulatkan menjadi 113 orang. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 113 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2013: 193) sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya, dan sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh tidak langsung, berasal dari media perantara, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Dalam penelitian ini pengumpulan data bila dilihat dari *setting*, data dikumpulkan pada *setting* alamiah (bukan buatan), sumber pengumpulan data diperoleh melalui buku-buku, jurnal, dan dokumentasi, kemudian pengumpulan data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2013: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *SPPS Version 21* dengan pengumpulan data berupa kuesioner, dan kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Kuesioner dalam penelitian ini berisi pernyataan mengenai data penelitian Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

3.5. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa pengolahan data, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Penjelasan responden dan gambaran deskripsi tentang variabel dalam penelitian ini perlu di analisis dengan kriteria yang ada. (Sugiyono, 2014: 96) mengemukakan bahwa kriteria dalam analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Kriteria Analisis Deskriptif

No.	Rentang Kategori Skor/ Skala Kategori	Nilai Tafsir
1	1,00 - 1,79	Sangat tidak baik/ sangat rendah
2	1,80 - 2,59	Tidak baik/ rendah
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	3,40 - 4,19	Baik/ tinggi
5	4,20 - 5,00	Sangat baik/ sangat tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2014: 96)

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian yang menggunakan Skala Likert dalam bentuk checklist. Skala Likert adalah skala psikometrik yang paling umum digunakan dalam angket dan survey yang berisi pendapat populasi tentang suatu peristiwa (Sugiyono, 2013: 132). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.

Berikut gambaran skala Likert untuk keperluan analisis kuantitatif, yang jawaban itu dapat diberiskor sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) = Diberi skor 5
2. Setuju (ST) = Diberi skor 4
3. Netral (N) = Diberi skor 3
4. Tidak setuju (TS) = Diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = Diberi skor 1

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui bahwa variable yang diambil adalah benar-benar variable yang hendak diteliti atau dengan kata lain menguji ke-*valid*-an suatu data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52).

Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total.

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *pearson product moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Rumus 3.2 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Sanusi, 2014: 77)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Kriteria pengujian selanjutnya adalah nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alpha (α) tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Sanusi, 2014: 77).

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi dari suatu pengukuran bahwa suatu variable mampu dijadikan sebagai alat ukur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel

atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47).

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach's Alpha* dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki koefisien kehandalan/ $Alpha > 0,6$. Apabila nilai $Alpha < 0,6$ maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Suatu penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan model-model analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis yang diajukan pada umumnya didasarkan pada asumsi-asumsi tertentu. Asumsi disini dapat dianggap sebagai anggapan, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk menguji hipotesis didasarkan pada anggapan boleh atau dapat dilakukan pengujian atau tidak. Dalam uji asumsi ada pula yang menganggap sebagai uji prasyarat dimana uji prasyarat merupakan suatu bentuk uji pendahuluan/ syarat yang terlebih dahulu dipenuhi sebelum menggunakan dari suatu analisis yang digunakan untuk menguji dari hipotesa yang diajukan (Sugiyono dan Susanto, 2015: 318).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011: 160). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis grafik dengan

melihat grafik Histogram dan *Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual*. Uji statistik dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* (KS) dengan nilai p 2 sisi (*two tailed*). Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan *Asym sig. 2 tailed* lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Sugiyono dan Susanto, 2015: 323).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105).

Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *outoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2011: 105-106).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut sebagai heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139).

Dalam penelitian ini gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode glejser dengan cara menyusun regresi anatara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Sanusi, 2014: 135).

5. Uji Pengaruh

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, melibatkan dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sugiyono, 2013: 271).

b. Koefisien (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97). Persamaan regresi linier berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas (Sanusi, 2014: 136).

6. Uji Hipotesis

Pengajuan hipotesis statistik inferensial pada prinsipnya adalah pengujian signifikansi. Signifikansi adalah taraf kesalahan (*confident interval*) yang didapatkan/ diharapkan ketika peneliti melakukan generalisasi sampel penelitian (Sugiyono dan Susanto, 2015: 12).

Cara menyimpulkan apakah menerima/ menolak hipotesis dengan berpedoman pada beberapa tingkat signifikan yang dipatok peneliti, misalnya 5% atau 1%. Setelah menetapkan taraf signifikansi yang dikehendaki peneliti hanya melihat beberapa nilai sig. yang dikeluarkan oleh SPSS (Sugiyono dan Susanto, 2015: 13).

Kaidah penerimaan hipotesis jika nilai sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika nilai sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono dan Susanto, 2015: 14).

a. Uji t

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013: 120). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan

seberapa jauh pengaruh variable penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Cara melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011: 98-99).

b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011: 98).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan:

- a. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Mega Buana Indah (Edukits) yang beralamat di Komplek Rezeki Graha Mas Blok A No. 14-16, dengan pertimbangan:

1. Pertimbangan efisiensi sumber daya yang dimiliki peneliti.
2. Memungkinkan temuan penelitian ini untuk dapat diaplikasikan secara langsung sehingga dari manfaat praktis dapat dinikmati oleh organisasi.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Waktu persiapan untuk membuat penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan dan Minggu																
		April 2018				Mei 2018				Juni 2018				Juli 2018				
		2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■													
2	Pencarian Data Awal	■	■	■	■													
3	Penyusunan Penelitian					■	■	■	■									
4	Pembagian Kuesioner									■	■	■	■					
5	Bimbingan Penelitian													■	■	■	■	■
6	Penyelesaian Skripsi																	

Sumber: Peneliti, 2018