

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EFRA DI
TANJUNG PINANG**

SKRIPSI



**Oleh:
Kurniawati
131310003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2018**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), 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, 06 Februari 2018

Yang membuat pernyataan,



Kurniawati
NPM: 13130003

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EFRA DI
TANJUNG PINANG**

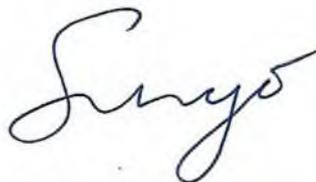
SKRIPSI

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

**Oleh:
Kurniawati
13130003**

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

Batam, 06 Februari 2018



**Survo Budi Pranoto, S.E., M.M.
Pembimbing**

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang sebanyak 140 orang dengan pengambilan sampel sesuai dengan metode slovin sebanyak 104 orang, dengan variabel yaitu : variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi (X_2). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji F dan Uji koefisien determinasi (R^2). Penganalisaan data menggunakan bantuan *software* pengolahan data statistik yaitu SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang. Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang.

Kata kunci: *kompensasi, motivasi, kinerja karyawan*

Abstract

The purpose of this research is to figure out and analyze the influence of compensation and motivation on employee performance of PT EFRA in Tanjung Pinang City either partially or simultaneously. In this research, the population were the employees of PT EFRA in Tanjung Pinang City, as many as 140 people with sampling according to slovin method as many as 104 people, with the variables are: compensation (X_1) and motivation (X_2). Data analysis method used is simple regression analysis, which aimed to figure out the correlation between the two variables. Hypothesis testing were done by using F test and coefficient of determination test (R^2). Data analysis were done by using statistical data processing software, which is SPSS version 25. The result showed that compensation had a positive effect and significant on the employee performance of PT EFRA in Tanjung Pinang City, motivation had a positive effect and significant on the employee performance of PT EFRA in Tanjung Pinang City. The result also showed that compensation and motivation simultaneously affect employee performance significantly on PT EFRA in Tanjung Pinang City.

Keywords: compensation, motivation, employee performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa laporan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, 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. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Bisnis Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam.
3. Bapak Suryo Budi Pranoto, S.E., M.M.. selaku Pembimbing Skripsi pada program studi Manajemen Bisnis Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Bapak Teguh Iman Santoso, S.Sos., M.M. selaku Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Bisnis Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen/Staf Pengajar dan Pegawai Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu pengetahuan sebagai bekal berharga bagi penulis dalam menggapai cita-cita.
6. Bapak dan Ibu Pimpinan PT EFRA yang telah memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian.

7. Orang Tua dan keluarga tercinta yang selalu memberikan motivasi yang tiada henti serta do'a yang tulus dan ikhlas bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Ayah tercinta Ir. Agusrianto dan seiring do'a Ibunda tercinta Wilda Edri, Suami tercinta Nofridsal Yuspar, Amd, Anak tercinta Nino Alvaro, Abang tercinta Rizky Mulyanto dan Kakak tersayang Gusrina Mulyanto, S.Ak.
8. Rekan kerja PT EFRA di kota Tanjung Pinang dan Rekan Kuliah Program Studi Manajemen Bisnis dan sahabat-sahabat yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tentu saja masih ada kekurangan baik dari segi materi maupun teknik penulisan, maka untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis sendiri maupun setiap pembaca.

Batam, 06 Februari 2018

Penulis

Kurniawati

131310003

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
JUDUL	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1. Secara Teoritis	9
1.6.2. Secara Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Konsep Teoritis	10
2.1.1. Pengertian Kompensasi	10
2.1.1.1 Tujuan Kompensasi	11
2.1.1.2 Jenis-jenis Kompensasi	13
2.1.1.3 Indikator Kompensasi.....	14
2.1.2. Pengertian Motivasi.....	15
2.1.2.1 Langkah-langkah Motivasi	17
2.1.2.2 Jenis-jenis Motivasi	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	21
2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi.....	24
2.1.3. Pengertian Kinerja.....	25
2.1.3.1 Indikator Kinerja	26
2.2. Penelitian Terdahulu	27
2.3. Kerangka Pemikiran.....	29
2.4. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Desain Penelitian.....	32
3.2. Operasional Variabel.....	33
3.2.1. Variabel Bebas (Variabel Independen)	33

3.2.2.	Variabel Terikat (Variabel Dependen)	36
3.1.	Populasi dan Sampel	38
3.3.1.	Populasi	38
3.3.2.	Sampel	38
3.3.2.1	Teknik Pengambilan Sampel	39
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	40
3.4.1.	Jenis Data	41
3.4.2.	Pengumpulan Data	41
3.4.3.	Alat Pengumpulan Data	42
3.5.	Metode Analisis Data	43
3.5.1.	Analisis Deskriptif	44
3.5.2.	Uji Kualitas Data	45
3.5.2.1	Uji Validitas Data	45
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	47
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik	49
3.5.3.1	Uji Normalitas	49
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	50
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	51
3.5.4.	Uji Pengaruh	51
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	51
3.5.4.2	Koefisien Determinasi(R^2)	52
3.5.5.	Rancangan Uji Hipotesis	53
3.5.5.1	Uji t (Uji Parsial)	55
3.5.5.2	Uji F (Uji Simultan)	55
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	56
3.6.1.	Lokasi Penelitian	56
3.6.2.	Jadwal Penelitian	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		58
4.1.	Hasil Penelitian	58
4.1.1.	Profil Responden	58
4.1.1.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.1.1.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	60
4.1.1.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	61
4.1.1.4	Distribusi Responden Lama Bekerja	62
4.1.1.5	Distribusi Responden Berdasarkan Status	64
4.1.2.	Analisis Deskriptif	65
4.1.2.1	Analisis Deskriptif Kompensasi (X1)	65
4.1.2.2	Analisis Deskriptif Motivasi (X2)	70
4.1.2.3	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	76
4.1.3.	Uji Kualitas Data	81
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas Data	81
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	83
4.1.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik	84
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas	84
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas	86

4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	87
4.1.5.	Hasil Uji Pengaruh	88
4.1.5.1	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	88
4.1.5.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	90
4.1.6.	Hasil Uji Hipotesis	91
4.1.6.1	Hasil Uji T (Parsial)	91
4.1.6.2	Hasil Uji F (Uji Simultan)	93
4.2.	Pembahasan	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		97
5.1.	Kesimpulan	97
5.2.	Saran	98

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	30
2. Gambar 4.1. Diagram Pie Berdasarkan Jenis Kelamin	59
3. Gambar 4.2. Diagram Pie Berdasarkan Usia	60
4. Gambar 4.3. Diagram Pie Berdasarkan Pendidikan.....	62
5. Gambar 4.4. Diagram Pie Berdasarkan Lama Bekerja	63
6. Gambar 4.5. Diagram Pie Berdasarkan Status.....	64
7. Gambar 4.6. Hasil Uji Normalitas <i>Regression Standarized Residual</i>	85
8. Gambar 4.7. Hasil Uji Normalitas <i>Normal P-P Plot</i>	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu 27
2. Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian..... 37
3. Tabel 3.2	Data Karyawan PT EFRA..... 38
4. Tabel 3.3	Skala Likert 43
5. Tabel 3.4	Tabel Rentang Skala 45
6. Tabel 3.5	Tabel Reliabilitas 49
7. Tabel 3.6	Jadwal Penelitian 57
8. Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 59
9. Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia 60
10. Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan..... 61
11. Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 63
12. Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Status 64
13. Tabel 4.6	X1.1..... 65
14. Tabel 4.7	X1.2..... 66
15. Tabel 4.8	X1.3..... 67
16. Tabel 4.9	X1.4..... 67
17. Tabel 4.10	X1.5..... 68
18. Tabel 4.11	X1.6..... 69
19. Tabel 4.12	Total Skor Indikator Variabel Kompensasi(X1) 70
20. Tabel 4.13	X2.1..... 71
21. Tabel 4.14	X2.2..... 71
22. Tabel 4.15	X2.3..... 72
23. Tabel 4.16	X2.4..... 73
24. Tabel 4.17	X2.5..... 74
25. Tabel 4.18	X2.6..... 74
26. Tabel 4.19	Total Skor Indikator Variabel Motivasi (X1)..... 75
27. Tabel 4.20	Y.1 76
28. Tabel 4.21	Y.2 77
29. Tabel 4.22	Y.3 78
30. Tabel 4.23	Y.4 78
31. Tabel 4.24	Y.5 79
32. Tabel 4.25	Y.6 80
33. Tabel 4.26	Total Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... 81
34. Tabel 4.27	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1) 82
35. Tabel 4.28	Hasil Uji Validitas Motivasi (X2) 82
36. Tabel 4.29	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)..... 83
37. Tabel 4.30	Hasil Uji Reabilitas..... 84
38. Tabel 4.31	Hasil UjiMultikolinieritas Data 87
39. Tabel 4.32	Hasil Uji Linier Berganda 89
40. Tabel 4.33	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R2)..... 91
41. Tabel 4.34	Hasil Uji T (Parsial)..... 92

43. Tabel 4.35 Hasil Uji F (Simultan).....	94
--	----

DAFTAR RUMUS

	Halaman
1. Rumus 3.1 <i>Slovin</i>	39
2. Rumus 3.2 Rentang Skala.....	45
3. Rumus 3.3 <i>Korelasi Product Moment</i>	46
4. Rumus 3.4 <i>Cronbach's Alpha</i>	48
5. Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda	52
6. Rumus 3.6 Koefisien Determinasi	53
7. Rumus 3.7 T hitung.....	55
8. Rumus 3.8 F hitung.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti saat ini keahlian (*skill*) merupakan modal utama dalam mendapatkan pekerjaan seperti perusahaan industri di Indonesia. Keahlian sangat mempengaruhi bagaimana kedepannya pencapaian hasil dari produksi itu sendiri. Baik itu perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun bergerak dibidang produksi. Selain itu, bagi perusahaan jasa mengedepankan kualitas dan kuantitas merupakan visi utama perusahaan tersebut. Semakin baik jasa yang diberikan oleh perusahaan semakin banyak *customer* baru yang ingin menggunakan jasanya. Kualitas perusahaan dapat terlihat setelah mendapat respon dari *customer* sebelumnya yang mana hal tersebut dapat meningkatkan kerjasama antar perusahaan.

Namun dibalik suksesnya suatu perusahaan yang berhasil meningkatkan profit, perlu juga bagi perusahaan untuk tetap menjaga kestabilan didalam perusahaannya. Karena suksesnya suatu perusahaan tentunya dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan itu sendiri, termasuk diantaranya investor, karyawan, dll. Kerjasama yang baik diantara karyawan perusahaan dapat menjaga stabilitas suatu perusahaan.

Kebanyakan perusahaan besar di Indonesia justru kurang memperhatikan bagaimana keadaan internalnya. Kurangnya perhatian terhadap para pekerja akan

menyebabkan menurunnya rasa tanggung jawab, semangat kerja, dan hasil produksi yang kurang maksimal. Untuk itu perlu adanya perhatian khusus agar kondisi perusahaan tetap kondusif dan tetap bisa meningkatkan profit.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti, 2014). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Kompensasi tentunya juga sangat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Upah yang tinggi dapat menjadikan motivasi karyawan meningkat sehingga menimbulkan hasil kerja yang maksimal. Disamping upah yang menunjang juga terdapat peraturan perusahaan yang kuat. Maksudnya adalah ketika perusahaan memberikan upah diatas UMK rata-rata berupa bonus,

tunjangan, dll maka perusahaan tersebut berhak memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggarnya.

Hal tersebut langsung bersangkutan pada berapa upah yang dipotong oleh pihak perusahaan untuk mengganti jam kerja yang hilang jika karyawannya datang terlambat dan bagi karyawan yang mangkir akan dikenakan sanksi, dengan demikian peraturan-peraturan yang ada dapat dipatuhi. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi untuk karyawan (Ardana, 2012 : 153). Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan itu dinamakan kompensasi (Hasibuan, 2009 : 118).

Menurut Wahyu Riandani dalam (Umar 2007:16) indikator kompensasi yang yaitu :

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Premi
5. Pengobatan
6. Asuransi

Motivasi merupakan hal dasar dalam memulai suatu kegiatan kerja yang dapat menunjang hasil kerja yang baik. Dimana dorongan-dorongan ataupun semangat kerja perlu dikembangkan untuk mengurangi rasa jenuh dan tidak

nyaman ketika bekerja. Melakukan *briefing* dapat menjalin komunikasi antar pekerja sehingga tidak terjadi kesalahan informasi dan saling menyampaikan pendapat guna membantu dalam penyelesaian masalah yang terjadi. Kenyamanan dalam kerja juga perlu memperhatikan bagaimana fasilitas kerja, keselamatan serta insentif karyawan.

Motivasi menurut Sutrisno(2009: 9) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong aktivitas tersebut. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi.

Motivasi merupakan kunci utama dalam menjalankan suatu pekerjaan. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Memotivasi karyawan merupakan hal yang sangat penting agar dapat mendongkrak semangat bekerja.

Semakin tinggi rasa motivasi pada diri karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Menurut Edison, dkk (2016: 184) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

Kinerja merupakan hal pokok dalam terbentuknya suatu Perusahaan. Tanpa adanya jasa berupa tenaga kerja, Perusahaan tidak dapat menghasilkan produksi dan mendapatkan laba. Dengan demikian terjadi keterkaitan satu dengan lainnya. Hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kepada Perusahaan sangat mempengaruhi hasil dan masa depan bagi Perusahaan.

Menurut Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Seperti kota Tanjung Pinang (Pulau Bintan) dan kota Batam merupakan salah dua kota yang berkembang sektor industri Perkapalan. Terletak pada posisi geografis yang cukup strategis, sangat potensial dan prospektif selain sebagai wilayah pengembangan investasi juga sebagai pintu gerbang investasi untuk wilayah Kepulauan Riau khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Perusahaan ini bergerak dibidang jasa kontraktor umum dan usaha *Ship Repair - Building, Blasting & Painting* pada khususnya. Sebagian besar pekerjaan karyawan dilakukan diatas kapal dengan peralatan keselamatan kerja

yang telah disediakan oleh Perusahaan. Pekerjaan yang esktrim dilakukan oleh karyawan tentunya dapat menimbulkan kecelakaan dalam kerja.

Untuk itu perlu diperhatikan lagi apakah upah yang diberikan perusahaan sudah layak bagi pekerja. Standar UMK perusahaan ini adalah 2.359.661, tentunya sangat berbeda dengan UMK perusahaan industri galangan dikota batam yang saat ini berkisar antara 3.250.000. Perbedaan ini merupakan salah satu alasan bagi karyawan yang masih tidak mengikuti peraturan yang ada diperusahaan.

Hal tersebut tentunya akan terus berlanjut sehingga semakin banyaknya karyawan yang tidak tertib dan tidak melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang ada, sehingga menyebabkan kualitas perusahaan menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EFRA DI TANJUNG PINANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah yang ditemui pada PT. EFRA, yaitu :

1. Ketidaksesuaian pendapatan / gaji yang diterima oleh karyawan PT. EFRA sehingga terjadi ketidakpuasan upah yang diterima.
2. Kualitas kerja yang menurun karena berkurangnya motivasi untuk bekerja.
3. Perlu adanya perhatian khusus untuk mengurangi rasa ketidakpuasan karyawan sehingga kualitas kerja dapat distabilkan.

1.3 Batasan Masalah

Dari uraian identifikasi masalah di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan PT. EFRA. Maka penulis hanya membatasi pada variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan dikarenakan adanya keterbatasan sarana, prasarana dan waktu penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. EFRA ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. EFRA ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. EFRA ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. EFRA.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. EFRA.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi karyawan secara serentak mempengaruhi kinerja karyawan PT. EFRA.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Bagi penulis, diharapkan ilmu yang telah didapatkan memberikan gambaran serta wawasan sehingga mudah untuk dipahami dalam penerapannya. Dan juga dapat menambah informasi mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis pelajari selama perkuliahan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi yang ada dan dapat digunakan bagi rekan-rekan yang membutuhkan. Penelitian ini. juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi rekan-rekan yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008:28). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011 : 118).

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan pengertian kompensasi adalah segala sesuatu balasan jasa yang setimpal yang diterima oleh

pekerja berupa upah / gaji baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga gaji yang didapatkan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.

2.1.1.1 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hasibuan (2012:121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi yaitu :

1.1 Ikatan kerja sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

1.2 Kepuasan kerja

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

1.3 Pengadaan efektif

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

1.4 Motivasi

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

1.5 Stabilitas karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.

1.6 Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

1.7 Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

1.8 Pengaruh pemerintah

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

2.1.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84) ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

- a. Upah dan Gaji (Kompensasi dalam bentuk langsung). Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya di bayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang di bayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji , yaitu :
 1. Tingkat Bayaran
 2. Struktur Bayaran
 3. Menentukan Bayaran Secara Individu
 4. Metode Pembayaran
 5. Control Pembayaran.

- b. Keuntungan dan Pelayanan. Keuntungan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat dilakukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Program benefit (keuntungan) bertujuan untuk memperkecil turnover, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan.

Adapun kriteria keuntungan adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olah raga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, took perusahaan, *discount* (potongan harga) ,produk perusahaan, ada program rekreasi atau darmawisata.

2.1.1.3 Indikator Kompensasi

Menurut Wahyu Riandani dalam (Umar 2007:16) indikator kompensasi yang yaitu :

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji tetap akan diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

5. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

6. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian kehilangan manfaat dan tanggungjawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.2 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri.

Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan, (2011 ; 143) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Edy (dalam Sutrisno, 2009: 9) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong aktivitas tersebut.

Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009: 110) mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Agus Suprijono (2009: 163) menjelaskan motivasi belajar adalah proses yang memberi semangat belajar, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009:93), berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Sopiah (2008 : 169) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan pengertian motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan guna mencapai tujuan.

2.1.2.1 Langkah-langkah motivasi

Menurut Sunyoto(2012: 17) dalam memotivasi, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realitas.

2.1.2.2 Jenis-jenis motivasi

Menurut Sutrisno (2009: 121) tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

1. Teori Kepuasan

Teori kepuasan dipelopori oleh F. W. Taylor, Abraham H. Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg, Clayton P. Aldefer, dan Douglas McGregor (Hasibuan, 1999 dalam (Sutrisno, 2009: 122).

a. F. W. Taylor dengan teori Motivasi Konvensional

Teori konvensional ini termaksud *content theory*, karena F. W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras.

b. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori ini mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety*)
- 3) Kebutuhan hubungan sosial (*Affiliation*)
- 4) Kebutuhan pengakuan (*Esteem*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*)

c. David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja yaitu kebutuhan akan:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan untuk mencapai sukses)
- 2) *Need for affiliation* (kebutuhan hubungan sosial)
- 3) *Need for power* (kebutuhan untuk menguasai)

d. Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Menurut teori ini pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- 1) Faktor pemeliharaan (*maintenance faktor*)
- 2) Faktor motivasi (*motivation faktor*)

e. Clayton P. Alderfer dengan teori ERG

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow, dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini manfaat kelima tingkat teori Maslow menjadi tiga macam saja.

- 1) *Existence* (Keberadaan)
- 2) *Relatedness* (Kekerabatan)
- 3) *Growth* (Pertumbuhan)

f. Douglas McGregor dengan Teori X dan Y

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram yang menganggap manusia itu:

- 1) Malas dan tidak suka bekerja
- 2) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab
- 3) Memementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.

- 4) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu

Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dari teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial.

Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- 1) Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- 2) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
- 3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- 4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

Kesimpulannya dari teori X dan Y sebagai berikut:

- 1) Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut.
- 2) Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pimpinan harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif.

1.1 Teori Motivasi Proses

Teori proses ini sangat berbeda dengan teori-teori kepuasan. Teori ini memusatkan perhatian pada bagaimana motivasi terjadi. Ada tiga teori

motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan penguatan.

a. Teori Harapan

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

b. Teori Keadilan

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka.

c. Teori Penguatan

Teori penguatan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutisno (2009: 116) motivasi sebagai proses psikologis seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Hal ini dapat kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang lain untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan,
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisor dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang kan mau bekerja mati-matian, mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang bersifat melindungi karyawan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.2.4 Indikator-indikator Motivasi

Menurut Edison, dkk (2016: 184) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Meliputi tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan, tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.

2. Kebutuhan rasa aman

Meliputi tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya, tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja, tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja, tingkat kepastian program pensiun hari tua.

3. Kebutuhan untuk disukai

Meliputi tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya, tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.

4. Kebutuhan harga diri

Meliputi tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.

5. Kebutuhan pengembangan diri

Meliputi tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

2.1.3 Pengertian Kinerja

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).

Menurut Moehariono(2012: 95) kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian perencanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Syaeta (2012), kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya. Berdasarkan pengertian Mangkunegara, kinerja karyawan hanyalah dilihat dari seberapa besar kualitas dan jumlah yang

dihasilkan (baik itu produk dan jasa). Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2011:196), kinerja diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Menurut Wirawan (2009: 5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut(Dessy & Sanuddin, 2013)kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan prosedur yang ada.

2.1.3.1 Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

MenurutWirawan (2009: 166)indikator dari kinerja adalah :

1. Keterampilan kerja
2. Kualitas pekerjaan
3. Tanggung jawab

4. Disiplin
5. Kerjasama
6. Kuantitas pekerjaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Ririvega Kasenda, 2013) ISSN 2303-1174 Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pt. BangunWenang Beverages Company Manado	Kompensasi (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat.
2.	Ni Made Nurcahyani & I.G.A. Dewi Adnyani (2016) ISSN: 2302-8912 Pengaruh Kompensasi Dan	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi

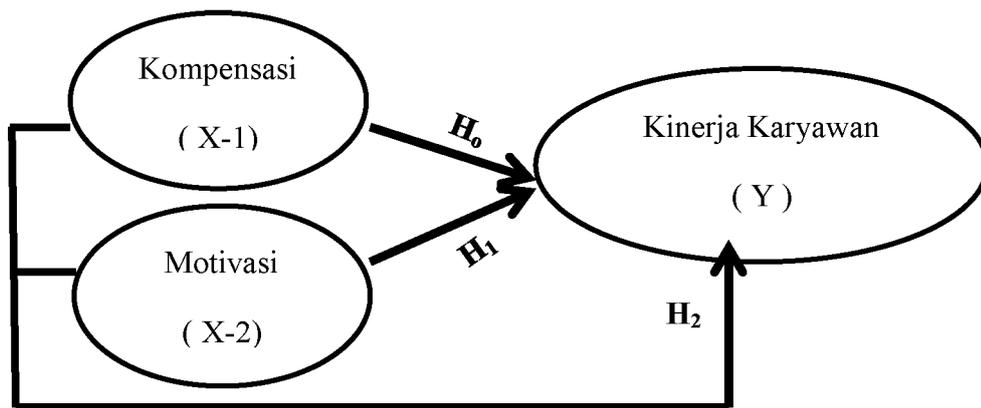
	Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.
3.	Nidaul Izzah & Ida Ardiani (2016) ISSN: 1411-0830 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Adapun hasil uji-F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $66,13\% > 3,35$ yang berarti semua variabel bebas (kompensasi = X1, disiplin kerja = X2) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada mechanical division PT Mulia Makmur Elektrikatama.
4.	Erik Martinus & Budiyanto (2016) ISSN: 2461-0593 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikansi uji

			t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.
5.	Setiawan (2013) ISSN: 2302-6847 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Kinerja Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja karyawan (X3) Kinerja Kantor Pusat (Y)	Hasil penelitian untuk menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sedangkan secara parsial variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, kemudian kinerja karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, terdapat pengaruh tidak langsungmaupun langsung variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi melalui variabel kinerja karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau kerangka pikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintetiskan dari fakta-fakta, observasi, dan telaah perpustakaan, tinjauan pustaka dan landasan teori.

Kerangka pemikiran dikatakan baik apabila dapat mengidentifikasi variabel-variabel penting sesuai dengan permasalahan penelitian dan secara logis mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel. Berikut adalah kerangka pemikiran penelitian ini :



Gambar. 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis itu berarti patokan, pendirian, dalil yang dianggap benar, juga berarti persangkaan, dugaan yang dianggap benar untuk sementara waktu dan perlu dibuktikan kebenarannya, jadi hipotesis itu merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, yang harus diuji kebenarannya dengan jalan melakukan penelitian.

Hipotesis merupakan ide inti suatu penelitian. Hipotesis yang dibangun harus fokus dan selektif pada sesuatu yang diteliti, dan tidak banyak mengangkat hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan masalah yang diteliti (Rianse dan Andi,

2008: 87). Dalam kaitannya dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. EFRA di Tanjung Pinang
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. EFRA di Tanjung Pinang
- H3 : Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. EFRA di Tanjung Pinang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sanusi (2011: 13) desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab/materi “metode penelitian”, dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya.

Menurut Rumengan (2013: 45), desain penelitian merupakan suatu rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana tersebut merupakan program menyeluruh dari penelitian. Dalam rencana tersebut tercakup hal-hal yang dilakukan penelitian mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis data akhir.

Penelitian ini dilakukan dalam kausal komperatif yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau yang meliputi variabel independen dan variabel dependen, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang.

3.2 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono(2014: 38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis variabel yang ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk meneliti, yaitu variabel dependen dan variabel independen.

Berdasarkan desain penelitian dan hipotesis, variabel yang akan dianalisis adalah variabel dependen dan variabel independen yaitu indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang.

3.2.1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Menurut Sugiyono (2014: 39) variabel indenpenden adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sebagai variabel bebas, dalam penelitian ini adalah:

Variabel Indipenden (X1) dalam penelitian ini adalah kompensasi. Menurut Wahyu Riandani dalam (Umar 2007:16) indikator kompensasi yang yaitu :

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji tetap akan diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

5. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

6. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian kehilangan manfaat dan tanggungjawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Variabel independen (X2) dalam penelitian ini adalah motivasi. Menurut Edison, dkk (2016: 184) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Meliputi tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan, tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.

2. Kebutuhan rasa aman

Meliputi tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya, tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja, tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja, tingkat kepastian program pensiun hari tua.

3. Kebutuhan untuk disukai

Meliputi tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaannya, tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.

4. Kebutuhan harga diri

Meliputi tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.

5. Kebutuhan pengembangan diri

Meliputi tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

3.2.2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh penulis dari kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2009: 166) untuk mengukur kinerja karyawan, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Keterampilan Kerja
2. Kualitas Pekerjaan
3. Tanggung Jawab
4. Displin
5. Kerjasama
6. Kuantitas Pekerjaan

Secara terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	a. Gaji b. Insentif c. Bonus d. Premi e. Pengobatan f. Asuransi	Likert
Motivasi (X ₂)	Faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.	a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan untuk disukai d. Kebutuhan harga diri e. Kebutuhan pengembangan diri	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.	a. Keterampilan kerja b. Kualitas pekerjaan c. Tanggung jawab d. Disiplin e. Kerja sama f. Kuantitas pekerjaan	Likert

Sumber: Hasibuan (2011 : 118), Sunyoto(2012:44),Wirawan (2009: 166)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014: 80). Populasi adalah keseluruhan kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang sebanyak 140 orang.

Tabel 3.2 Data Karyawan PT EFRA

No	Nama Perusahaan	Karyawan		Total
		L	P	
1	PT EFRA	137	3	140
	Total			140

Sumber : PT EFRA

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2014: 80). Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya (Sanusi, 2011: 88). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja di PT EFRA di Kota Tanjung Pinang.

3.3.2.1 Teknik Pengumpulan Sampel

Menurut Sanusi(2011: 88) teknik pengambilan sampel adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia.

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel *random sampling*. Sampel *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, rumus Slovin (Sanusi, 2011: 101). Dalam menentukan ukuran sampel penelitian, Slovin memasukkan unsur kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ada ditoleransi. Nilai toleransi dinyatakan dalam presentase, misalnya 5%. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot \alpha^2)}$$

Rumus 3.1 Slovin

Sumber: Sanusi (2011: 101)

Keterangan:

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

α = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi (ditetapkan dalam persen)

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 140 orang. Namun dalam penelitian ini diambil tingkat kesalahan pengambilan sebanyak sampel 5% untuk menjaga representatif dari sampel penelitian, maka diperoleh:

$$n = \frac{140}{1 + (140)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + (0,35)}$$

$$n = 103,7 \text{ sampel}$$

Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 orang atau responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah mengumpulkan kuesioner yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan dimana hal ini telah tersusun untuk kemudahan dalam pengelolaan. Menurut Sugiyono(2014: 142). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

3.4.1. Jenis Data

Menurut Sanusi (2011: 103) jenis data berbentuk dalam jenis data subjek dan objek, jenis data subjek biasa dapat diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden biasanya berbentuk tertulis, adakalanya peneliti mengumpulkan data yang bukan melalui respon tetapi secara fisik diamati, dicatat serta diklasifikasi menurut tempat dan waktu yang melatarbelakangi peristiwa, jenis data ini disebut dengan data objek. Jenis data subjek dan objek biasanya berbentuk dalam kualitatif dan kuantitatif.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 07) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.4.2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Dalam (Sanusi, 2011: 104) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data tersebut diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian

2. Data sekunder

Dalam (Sanusi, 2011: 104) data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data ini bisa diperoleh dari studi pustaka berupa buku, referensi, dokumen dan sebagainya yang berfungsi untuk melengkapi data primer yang berhubungan dengan judul penelitian.

3.4.3. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner atau angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pun pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya dalam (Sugiyono, 2009: 199).

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah Kuesioner. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden yang dilihat dari motivasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Dalam hal ini diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pernyataan kepada karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang. Pernyataan terbuka memungkinkan penjelasan panjang dan mendalam serta pernyataan tertutup jawaban unit sudah dibatasi sehingga memudahkan dalam perhitungan-perhitungan. Isi kuesioner terdiri dari:

1. Identitas responden: terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan status.
2. Pernyataan-pernyataan mengenai tanggapan responden terhadap variabel: kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

Dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada karyawan dengan menggunakan skala *Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Tabel 3.3. Skala Likert

Bobot	Skala Likert
1	Sangat tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Sanusi (2011)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sanusi(2011: 115) teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis data apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan termasuk pengujiannya. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data diperoleh

dari sampel yang mewakili populasi langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014: 206), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan modus, median mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan persentase.

Pada penelitian ini, analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisa serta mendeskripsikan data hasil penelitian yang telah diperoleh peneliti dan juga untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis-hipotesis deskriptif yang telah diajukan sebelumnya dengan menyusun tabel distribusi sehingga diketahui tingkat perolehan nilai (skor) yang didasarkan pada nilai rentang skala yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$(RK) = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.2. Rentang Skala

Sumber: Sugiyono (2012: 148)

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah Alternatif item jawaban

RK = Rentang Skala

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya didistribusikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.4 Tabel Rentang Skala

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	104 - 187,2	Sangat Tidak Setuju
2	187,3 - 270,4	Tidak Setuju
3	270,5 - 353,6	Cukup Setuju
4	353,7 - 436,8	Setuju
5	436,9 - 520	Sangat Setuju

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Wibowo(2012: 35) uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dapat menyempurnakan kuesioner tersebut.

Validitas instrument ditentukan oleh mengorelasikan antara skor yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Skor total

adalah jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan. Jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Sebaliknya, jika korelasinya tidak signifikan, alat pengukur tidak valid dan alat pengukur itu tidak perlu dipakai untuk mengukur atau mengambil data. Validitas yang diperoleh dengan cara dia atas dikenal dengan validitas konstruk (*construct validity*).

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *pearson product moment* yang digunakan rumusnya adalah :

Rumus : 3.3 korelasi *pearson product moment*

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

Sumber : Wibowo(2012: 37)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

I = Skor Item

n = Jumlah Banyaknya Subjek

kriteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

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

2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid (Wibowo, 2012: 37).

Menurut (Wibowo, 2012: 36) dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0.05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran diulang dua kali atau lebih. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi (Wibowo (2012: 52).

Menurut Sekaran (1992) dalam (Wibowo, 2012: 53) kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika, nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan tertentu, misalnya 0.6. Nilai yang kurang dari 0.6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, Sedangkan nilai 0.7 dapat diterima dan nilai di atas 0.8 dianggap baik.

Untuk Mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *cronbach alpha* dapat digunakan rumus sebagai berikut:

Rumus: 3.4 Metode Cronbach Alpha

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right)$$

Sumber : Wibowo (2012: 52)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah Varians Pada Butir

δ_t^2 = Varian Skor Secara Keseluruhan

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliable atau tidak jika nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *Product momen* atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batas penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik (sekaran, 1992 dalam (Wibowo, 2012: 53). Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini :

Tabel : 3.5 Tabel Reliabilitas

No	Nilai interval	Kriteria
1.	<0,20	Sangat rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Cukup
4.	0,60 – 0,799	Tinggi
5.	0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Sumber : (Wibowo, 2012: 53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61) uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *Bell-Shaped Curve*. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki data yang ekstrim atau biasanya jumlah data terlalu sedikit.

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 $Z < Z_{\text{tabel}}$ atau menggunakan nilai probability Sig (2tailed) $> \alpha$; sig > 0.05 .

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Wibowo (2012: 87) di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai vif kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas. Artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

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

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2010: 83) heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam melakukan pengamatan dengan model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas tersebut. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu: Uji *Spearman's rho*, Uji *Glejser*, Uji *Park* dan melihat pola grafik regresi (*Scatterplot*).

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas akan dilakukan dengan cara melihat grafik *Scatterplot*. Jika dalam grafik terlihat ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Regresi Linear berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011: 134).

Menurut Wibowo(2012: 126) penggunaan model regresi sebagai alat uji akan memberikan hasil yang baik jika dalam model tersebut, data memiliki syarat-syarat tertentu atau dianggap memiliki syarat-syarat tersebut. Diantara syarat tersebut adalah: data yang digunakan memiliki tipe data berskala interval atau rasio, data memiliki distribusi normal, memenuhi uji asumsi klasik. Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3.5 Regresi Linear
Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan:

- Y' = variabel dependen
- a = nilai konstanta
- b = nilai koefisien regresi
- x_1 = variabel independen pertama
- x_2 = variabel independen kedua
- x_3 = variabel independen ketiga
- x_n = variabel independen ke-n

3.5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Wibowo(2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh

terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase beragam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Uji R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *adjusted* R^2 pada tampilan *model summary*.

Koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen, Maka rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.6 Koefisien
Determinasi

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

ryx_1 = korelasi variabel x_1 dengan y

ryx_2 = korelasi variabel x_2 dengan y

rx_1x_2 = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis

Menurut Wibowo (2012: 123) hipotesis adalah pernyataan mengenai suatu hal yang harus diuji kebenarannya, hipotesis dapat dimunculkan untuk menduga

suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, pernyataan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y):

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang.

H_1 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang.

2. Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y):

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang.

H_1 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang.

3. Kompensasi dan motivasi (X_1 dan X_2) terhadap kinerja karyawan (Y):

H_0 : Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang.

H_1 : Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang.

3.5.5.1 Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyanto, 2010: 68). Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis (Priyanto, 2010: 69) adalah:

1. Jika hasil t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)
2. Jika hasil t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima H_1 ditolak, jadi variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berikut adalah rumus uji t:

3.

$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$

Rumus 3.7 t hitung

Sumber: (Wibowo, 2012: 122)

Keterangan:

b_i = koefisien variabel i

S_{b_i} = standart error variabel i

3.5.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (Priyanto, 2010: 67). Dalam penelitian ini, f hitung dicari dengan rumus berikut:

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

Rumus 3.8F hitung

Keterangan :

R^2 : koefisien determinasi

n : jumlah data atau kasus

k : jumlah variabel independen

Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis: Apabila $f \text{ tabel} > f \text{ hitung}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila $f \text{ tabel} < f \text{ hitung}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$). Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT EFRA yang beralamat di Jl. Permata 1 Blok C1 Kel.Melayu, Kota Tanjung Pinang.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Kurun waktu yang ditempuh dalam proses penelitian ini sekitar lima bulan. Proses dan tahapan penelitian dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut

Tabel 3.6Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan			Bulan			Bulan			Bulan			Bulan				
		Aug'17			Sept'17			Okt'17			Nov'17			Des'18				
1	Pengajuan Judul	■	■															
2	Pencarian data awal			■	■													
3	Penyusunan penelitian				■	■	■											
4	Pembuatan kuesioner						■	■										
5	Penyebaran kuesioner							■	■									
6	Pengumpulan kuesioner								■	■								
7	Pengolahan hasil										■	■	■	■				
8	Penyelesaian skripsi															■	■	■