

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PULAU PURA ABADI DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



OLEH :

SUGANDI

150910054

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PULAU PURA ABADI DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



OLEH :

SUGANDI

150910054

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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Nama : Sugandi
NPM : 150910054
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PULAU PURA ABADI 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 skripsi 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, 12 Januari 2019

Materai 6000

Sugandi
150910054

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PULAU PURA ABADI DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Sugandi
150910054**

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

Seperti tertera di bawah ini

Batam, 2 Februari 2019

Asron Saputra, S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu manajemen yang memegang peran penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan terutama dalam perusahaan jasa. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi di Kota Batam. Objek penelitiannya adalah seluruh karyawan tetap PT Pulau Pura Abadi. Populasi yang di gunakan berjumlah 110 responden. Jenis sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh dengan arti memakai seluruh populasi yang telah di tetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah melalui kuesioner. Metode pengolahan data menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21. Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Karyawan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In the face of globalization, employment managements is one of the management that plays an crucial role in the activities of companies, especially in service companies. Employment managements are one of the most crucial aspects to support the sustainability of a company. Therefore, every company needs to think about ways that can be done to develop its employment managements and how to make these employees have high productivity to achieve maximum performance. This study purposes to resolve and analyze the effect of compensation and employee motivation on employee performance at PT Pulau Pura Abadi in Batam City. The object of this research is all permanent employees of PT Pulau Pura Abadi. The population used amounted to 110 respondents. The type of sample used in this study is saturated sample. The data collection technique used in this study was through a questionnaire. Data processing methods use SPSS tools (Statistical Product and Service Solution) version 21. Based on the results of testing, it can be seen that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Employee motivation has a positive and significant effect on employee performance. Compensation and employee motivation simultaneously have a positive and significant influence on job satisfaction.

Keywords: Compensation, Employee Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala hormat, kemuliaan dan pujian bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

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

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini 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 Manajemen
3. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam
5. Bapak Anton sebagai Head Officer PT Pulau Pura Abadi yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT Pulau Pura Abadi.
6. Seluruh Staf PT Pulau Pura Abadi yang telah sangat banyak membantu dalam pengisian Kuisisioner.
7. Kedua orang tua dan segenap keluarga tercinta yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi
8. Semua sahabatku dan teman-teman seperjuangan Manajemen terutama Rudianto, Agus Sofian, Seet Michael, Agustin Leo dan Mari Yanti. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya

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

Batam, 12 Januari 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
SURAT PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	10
1.6.1. Manfaat Secara Teoritis	10
1.6.2. Manfaat Secara Praktis	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1. Teori Dasar.....	12
2.1.1. Kompensasi (Pengertian).....	12
2.1.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.1.1.2. Tujuan Pemberian Kompensasi	14
2.1.1.3. Prinsip-prinsip Pemberian Kompensasi	15
2.1.1.4. Indikator-Indikator Kompensasi	16
2.1.2. Pengertian Motivasi	17
2.1.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	19
2.1.2.2. Model Motivasi	19
2.1.2.3. Indikator – Indikator Motivasi	20

2.1.3.	Pengertian Kinerja	22
2.1.3.1.	Tujuan Evaluasi Kinerja.....	24
2.1.3.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.1.3.3.	Pengukuran Kinerja.....	26
2.1.3.4.	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.2.	Penelitian Terdahulu	28
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	32
2.4.	Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....		33
3.1.	Desain Penelitian	33
3.2.	Operasional Variabel	34
3.2.1.	Variabel Independen	34
3.2.2.	Variabel Dependen.....	36
3.3.	Populasi dan Sampel	36
3.3.1.	Populasi.....	36
3.3.2.	Sampel.....	37
3.4.	Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	37
3.4.1.	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4.1.2.	Alat Pengumpulan Data	38
3.5.	Metode Analisis Data.....	39
3.5.1.	Analisis Deskriptif	40
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	40
3.5.3.1.	Uji Normalitas	43
3.5.3.2.	Uji Multikolonieritas	43
3.5.4.	Uji Pengaruh	44
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	48
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	48
3.6.2.	Jadwal Penelitian	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		50
4.1.	Hasil Penelitan	50
4.1.1.	Profil Responden.....	50
4.1.2.	Analisis Deskriptif	53

4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data	56
4.1.4.	Hasil Uji Realibilitas Data	59
4.1.5.	Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi	61
4.1.6.	Hasil Uji Pengaruh.....	65
4.1.7.	Uji Hipotesis	68
4.2.	Pembahasan.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		72
5.1.	Kesimpulan	72
5.2.	Saran	73
DAFTAR PUSTAKA		xiv
Lampiran I (Kuesioner)		
Lampiran II (Tabulasi Data)		
Lampiran III (Hasil Uji SPSS)		
Lampiran IV (Tabel r)		
Lampiran V (Tabel F)		
Lampiran VI (Tabel t)		
Lampiran VII : Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran VIII : Surat Keterangan Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Pada PT Pulau Pura Abadi	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Variabel Kompensasi	35
Tabel 3.2 Variabel Motivasi.....	35
Tabel 3.3 Variabel Kinerja Karyawan	36
Tabel 3. 4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
Tabel 3. 5 Skala <i>likert</i>	39
Tabel 3. 6 Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas.....	42
Tabel 3. 7 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 4.1 Profil Responden berdasarkan Usia	51
Tabel 4.2 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.3 Profil Responden berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.4 Rentang Skala	53
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi (X_1)	53
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Motivasi(X_2).....	54
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Y	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1).....	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2).....	57
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y).....	58
Tabel 4. 11 Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas.....	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X_1)	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X_2).....	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60

Tabel 4. 15 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov	63
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
Tabel 4. 18 Hasil Koefisien Regresi	66
Tabel 4. 19 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	67
Tabel 4. 20 Hasil Uji t.....	68
Tabel 4. 21 Hasil Uji F.....	69

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Rentang Skala.....	40
Rumus 3. 2 <i>Person Product Moment</i>	41
Rumus 3. 3 Reliabilitas Tes Objektif.....	42
Rumus 3. 4 Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
Rumus 3. 5 Analisis Determinasi.....	45
Rumus 3. 6 Uji t	47
Rumus 3. 7 Uji f.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada saat menyambut perubahan globalisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting karena pada kegiatan dan aktivitas perusahaan apalagi di perusahaan yang bergerak dibidang jasa. SDM merupakan salah satu hal yang membawa pengaruh saat perusahaan menunjang keberlangsungan hidupnya. Maka dari itu, setiap perusahaan harus mempertimbangkan cara yang bisa dipakai agar SDM dapat berkembang dan dapat memberikan dorongan kemajuan untuk perusahaan serta memberikan bimbingan tentang sebagaimana caranya agar karyawan/i yang ada mempunyai produktivitas kerja yang tinggi.

Berhasil atau tidaknya suatu manajemen perusahaan akan sangat tergantung kepada kemampuan dalam mengelola dan memanfaatkan SDM yang ada pada perusahaan. Peran SDM pada perusahaan sangat penting karena untuk melaksanakan kegiatan perusahaan perlu adanya dorongan utama sehingga setiap kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan dapat berjalan lancar, seperti kegiatan produksi yang lancar, adminstrasi, pemasaran produk, dan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Berhasil atau gagalnya perusahaan biasanya bisa dipantau dari kemampuan perusahaan untuk mengelola SDM agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Dalam proses untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada fasilitas, peralatan modern dan infrastruktur yang lengkap, tetapi juga pada SDM. Tujuan dari suatu perusahaan biasanya agar mampu menghasilkan jasa dan barang yang memiliki manfaatnya untuk orang lain. Dengan adanya tujuan ini maka dibuatlah rencana yang wajib dijalankan oleh seluruh pihak yang ada pada perusahaan.

Kedua SDM yang seperti itu, maka SDM adalah aset yang harus ditingkatkan produktifitas, efisiensi, dan kualitasnya. Maka dari itu, perusahaan harus bisa memberikan suasana yang dapat memberikan motivasi kepada mereka untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan mereka dengan cara sebaik mungkin. Dalam mencapai hal ini, perusahaan bisa menjalankan cara berupa memberikan kompensasi dan motivasi yang pas dan memuaskan.

Masalah yang muncul dari perusahaan adalah masih kurangnya kesadaran dari perusahaan untuk memberikan kompensasi dan motivasi agar kinerja karyawan tercapai sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi yang terjadi di PT Pulau Pura Abadi di Kota Batam masih belum sesuai dengan beban kerja karyawan. Karyawan berusaha memberikan tenaga dan waktunya kepada perusahaan dan sebagai kompensasinya perusahaan memberikan kompensasi dan imbalan yang bentuknya dapat sangat beragam. Metode yang dijalankan perusahaan dalam memberikan kompensasi ini dapat berdampak pada kepuasan tenaga kerja dan motivasi kerja.

Menurut Hasibuan dalam (Sahlan, 2015:54) kompensasi merupakan semua pendapatn yang berbntuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang

didapatkan karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kesalahan dalam menerapkan metode kompensasi akan mengakibatkan hilangnya motivasi dan kepuasan kerja. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila beban pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan dari perusahaan.

Memberi perhatian lebih kepada karyawan dengan metode memberi kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Kompensasi adalah interaksi timbal balik antara SDM dengan perusahaan dan juga merupakan sebuah kompensasi yang didapatkan seorang karyawan dari perusahaannya dikarenakan dari tenaga atau jasa yang telah diberikannya pada perusahaan.s

Walaupun dalam pratiknya, kinerja karyawan itu beragam-ragam, akan tetapi kompensasi yang dibagikan dengan barang atau uang merupakan alat untuk terpenuhinya kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diperoleh mereka merupakan acuan dari yang telah mereka kerjakan kepada perusahaan. Dengan membagikan kompensasi yang sesuai secara tepat dapat memotivasi dan memuaskan karyawan guna untuk mencapai target perusahaan.

Dengan membagikan kompensasi, perusahaan mengharapkan karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja sehingga tercapai kinerja kerja yang akan memberikan karakteristik karyawan pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan kepuasan kerja dan kinerja kerja. Sehingga perusahaan bukan hanya dapat mengungguli dalam persaingan, tetapi

juga dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu mengembangkan usahanya dan meningkatkan profitabilitas.

Kompensasi dapat berupa gaji, bonus, komisi dan insentif. Kompensasi seperti ini mempengaruhi kinerja karyawan karena akan meningkatkan semangat karyawan tersebut untuk bersaing di bagian pekerjaannya. Sebaliknya, apabila perusahaan terlambat memberikan gaji, pembagian insentif yang tidak merata (pilih kasih), komisi yang tidak sesuai performa kerja, dll. Maka, kinerja karyawan akan menurun dan mempengaruhi performa perusahaan yang berupa pendapatan dan nama baik perusahaan.

Motivasi menitikberatkan bagaimana caranya mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat agar mereka bisa bekerja keras dengan memberikan semua keterampilan dan potensinya untuk melaksanakan tujuan perusahaan. Tetapi, selama ini keterampilan dan potensi karyawan tidak dihargai oleh perusahaan karena minimnya motivasi yang diberikan sehingga kedisiplinan karyawan dalam berkerja menurun.

Menurut Hasibuan dalam (Syaifullah, 2018:3) motivasi merupakan pemberian daya pendorong yang menghasilkan kegerahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerja sama dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Salah satu cara melihat kurangnya motivasi karyawan dapat dilihat dari daftar kehadiran, misalkan dalam sebulan berapa kali tidak hadir. Dengan daftar kehadiran, perusahaan dapat melihat karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan yang kurang sehingga perusahaan dapat memberikan apresiasi yang tepat untuk karyawan yang tepat. Tingkat

kedisiplinan kerja pada PT Pulau Pura Abadi tergolong rendah, karena sering terjadi keterlambatan kerja pada PT Pulau Pura Abadi yang dapat dilihat dalam tabel 1.1, sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Pada PT Pulau Pura Abadi

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Aktif	JK X HKA	Keterangan							
					Terlambat Masuk		Alpha		Izin		Sakit	
					Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Januari	110	27	2970	8	0,27	2	0,07	5	0,17	5	0,17
2	Febuari	110	24	2640	9	0,34	3	0,11	6	0,23	6	0,23
3	Maret	110	27	2970	13	0,44	4	0,13	5	0,17	7	0,24
4	April	110	26	2860	13	0,45	4	0,14	7	0,24	8	0,28
5	Mei	110	27	2970	16	0,54	5	0,17	8	0,27	9	0,30
6	Juni	110	26	2860	17	0,59	6	0,21	10	0,35	8	0,28
7	Juli	110	27	2970	17	0,57	5	0,17	7	0,24	5	0,17
8	Agustus	110	27	2970	16	0,54	5	0,17	8	0,27	6	0,20

Sumber: PT Pulau Pura Abadi, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Pulau Pura Abadi sangat rendah. Tingkat keterlambatan masuk karyawan pada PT Pulau Pura Abadi dapat dikatakan meningkat dari setiap bulannya seperti dari bulan Januari ke bulan Februari terjadi peningkatan sebesar 0,07%, bulan Februari ke Maret terjadi peningkatan sebesar 0,10% dan seterusnya yang dapat dilihat dari tabel 1.1. Selain dari tingkat keterlambatan, kita juga dapat melihat dari segi alpha, izin dan sakit. Di mulai dari segi alpha, tingkat persentase meningkat tiap bulannya yang berarti tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan meningkat dari bulan sebelumnya. Dari segi izin, tingkat persentasenya juga terjadi peningkatan dari bulan Januari sebesar 0,17% menjadi 0,23% di bulan Febuari, terjadi peningkatan sebesar 0,06% dan bulan seterusnya juga terjadi peningkatan yang dapat kita lihat pada tabel 1.1. Dari segi sakit tingkat persentasenya juga mengalami peningkatan dari bulan Januari sebesar 0,17% menjadi sebesar 0,23% dibulan Febuari. Dari semua peningkatan tersebut, dapat

kita nilai bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi sangat rendah. Penyebab dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karena kurangnya motivasi dalam bekerja sehingga karyawan tidak patuh terhadap peraturan yang berlaku. Selain daftar kehadiran, perusahaan dapat melihat kinerja langsung karyawan tersebut saat sedang berkerja. Tingkat kerajinan karyawan tersebut, bermalas-malasan saat berkerja dan hal lain yang dapat dinilai saat karyawan sedang berkerja.

Karyawan yang kurang termotivasi dapat disebabkan oleh beberapa hal. Salah satunya adalah beban kerjanya berlebihan dan tidak pas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dapat dicontohkan seperti jam kerja yang melebihi batas normal tanpa adanya insentif yang diberikan dan karyawan mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugasnya dikarenakan kurangnya karyawan. Karyawan yang bekerja berlebihan akan mengalami kelelahan yang sangat mempengaruhi motivasi karyawan tersebut.

Untuk menjaga kinerja karyawan agar tercapai tujuan organisasi Para pimpinan sebaiknya memberikan kompensasi dan motivasi kepada karyawan atas hasil yang telah di capai oleh karyawan tersebut dan mengetahui apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerja pada perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan bisa mendapatkan pengaruh oleh kinerja karyawannya, sebuah perusahaan harus berusaha untuk memberikan peningkatan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas dari hasil yang akan diterima oleh perusahaan. Oleh karena itu,

motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memberikan apresiasi untuk menjaga motivasi karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi dari karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam memenuhi tugas-tugasnya. Hasil yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan atas kesungguhan dan pengalaman serta kriteria dan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara dalam (Sahlan, 2015:54) kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalani tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: lingkungan kerja, gaji, kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi, komunikasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja karyawan salah satunya yaitu memperhatikan faktor lingkungan kerja. Perusahaan tentunya harus menyediakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif akan menurunkan tingkat moral maupun produktivitas karyawan maka akan mempengaruhi tujuan perusahaan. Dalam suasana lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif dapat mengakibatkan karyawan datang tidak tepat waktu, mudah stress dan tidak semangat dalam bekerja, demikianlah yang terjadi pada PT Pulau Pura Abadi dimana pencahayaan didalam ruangan tergolong minim dan suasana didalam PT Pulau Pura Abadi tergolong berisik. Apabila lingkungan kerja itu nyaman dan

kondusif maka karyawan tentunya lebih mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat terselesaikan.

PT Pulau Pura Abadi yang lebih dikenal sebagai Hotel Hai Hai bergerak di bidang perhotelan dan *entertainment*. Visi dari PT Pulau Pura Abadi adalah untuk mengembangkan merek hotel yang inovatif untuk menjadi merek terkemuka disetiap pasar yang kami layani. Agar bisa capai visi tersebut, salah satu cara yang di tempuh PT Pulau Pura Abadi adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka, peneliti sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian untuk mengetahui sejauh mana pemberian kompensasi berdasarkan prestasi kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan di PT Pulau Pura Abadi. Oleh karena itu peneliti membuat judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PULAU PURA ABADI Di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalahnya, sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut.
2. Motivasi karyawan pada PT Pulau Pura Abadi masih kurang karena kurangnya kedisiplinan kerja seperti sering datang terlambat.

3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, ruang & waktu di batasi peneliti agar permasalahan yang di analisa dapat memberikan arahan dan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang di harapkan. Maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Variabel Bebas yaitu Kompenasai (X_1) dan Motivasi (X_2)
2. Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan(Y).
3. Penelitian ini dilaksanakan di PT Pulau Pura Abadi yang berlokasi di Nagoya City Centre Blok.B No:1-2
4. Responden yang dibatasi adalah seluruh karyawan tetap.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yaitu berikut ini:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi?
2. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi?
3. Apakah kompensasi dan motivasi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pulau Pura Abadi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang di harapkan dalam melaksanakan penelitian sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Secara Teoritis

Manfaat dari penelitian ini di harapkan bisa memberikan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengharapkan bisa dijadikan sebagai bahan tambahan bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan berkembang maju sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Manfaat teoritis lain seperti :

1. Memperkuat teori yang pernah ada.

2. Memberikan bukti bahwa hasil penelitian terdahulunya memiliki hubungan dengan variabel penambahan wawasan peneliti tentang kompensasi, motivasi karyawan dan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Secara Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

1. Untuk perusahaan, akan menjadi sumber evaluasi dan perbaikann dari waktu ke waktu agar mampu mencapai tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan tersebut.
2. Untuk Universitas Putera Batam, akan bisa dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya, ataupun menjadi salah satu referensi atau petunjuk untuk membuat tugas skripsi yang merupakan salah satu syarat sdari kelulusan S1.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kompensasi (Pengertian)

Seseorang yang bekerja memberikan tenaga dan waktunya kepada perusahaan dan sebagai imbal baliknya, perusahaan memberikan kompensasi atau imbalan yang sifatnya dapat beragam jenis. Metode yang digunakan perusahaan saat memberi kompensasi bisa memengaruhi motivasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam praktiknya, setiap perusahaan memperlakukan metode kompensasi secara bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Metode mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya (Wibowo, 2014:289).

Menurut (Wibowo, 2014:277) kompensasi adalah imbal balik atas gunanya jasa dan tenaga yang telah diberikan oleh seorang pekerja. Kompensasi adalah jumlah paket yang di nawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbaln atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut (Wibowo, 2014:287) mengartikan kompensasi sebagai apa yang diterima karyawan sebagai tukaran atas kontribusinya kepada perusahaan. Sedangkan berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Yudianto, 2015:5) kompensasi merupakan imbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena karyawan memberikan kontribusi pikiran dan tenaga demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan seseorang yang bekerja memberikan tenaga dan waktunya kepada perusahaan dan sebagai imbal baliknya, perusahaan memberikan kompensasi atau imbalan yang bentuknya dapat sangat beragam. Metode yang dipergunakan perusahaan dalam memberikan kompensasi tersebut dapat memengaruhi motivasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

2.1.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012:135) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan, antara lain yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Biaya hidup.
6. Posisi jabatan karyawan.
7. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
8. Kondisi ekonomi nasional.
9. Jenis dan sifat pekerjaan.

2.1.1.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut (Yudianto, 2015:7) adalah sebagai berikut:

1. Menarik pelamar kerja yang berpotensi

Pada hubungan berupa upaya merekrut dan menyeleksi perusahaan, dalam hal kompensasi yang bisa membentuk dan dipastikan bahwa penawarannya bisa untuk menarik orang yang tepat pada waktunya dan juga yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

2. Pertahankan anggota perusahaan yang baik

Apabila program kompensasi bisa terasa tidak adil baik secara internal atau eksternal, pekerja atau anggota perusahaan yang baik (yang akan dipertahankan perusahaan) mungkin bisa dikeluarkan.

3. Mencapai keunggulan yang kompetitif

Kompensasi mampu dijadikan biaya signifikan agar bisa menjalankan bisnis. Dalam proses meraih keunggulan kompetitif, suatu perusahaan akan memilih untuk mengambil metode kompoter sebagai ganti karyawan atau pindah ke tempat yang karyawannya lebih terjangkau.

4. Kokohkan dan tentukan struktur

Metode kompensasi mampu menentukan struktur organisasi, hirarki status dan tingkatan dimana pekerja pada posisi teknik dapat memengaruhi pekerja yang berada bidang lini.

5. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum

Beragam jenis aturan hukum yang benar tentang kompensasi, perusahaan harus bisa menyadarkan diri dan menjauhkan diri dari penyimpangan terhadap aturan dalam pembayarannya.

6. Meningkatkan produktifitas

Imbalan yang bukan moneter bisa jadi mampu memengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan atau anggota organisasi, metode pembayarannya moneter telah memiliki bukti bahwa terjadi pengaruh terhadap kinerja dan produktifitas.

2.1.1.3. Prinsip-prinsip Pemberian Kompensasi

Prinsip-prinsip pemberian kompensasi menurut (Yudianto, 2015:4) adalah sebagai berikut:

1. Wajar, dengan memberikan perhatian atas perbandingan antara jumlah upah yang paling tinggi dengan upah yang paling rendah, biaya hidup dan lainnya.
2. Keadilan, harus memiliki poin keadilan baik dalam waktu kerja ataupun prestasi kerja. Secara internal para karyawan yang melaksanakan tugas sejenis harus mendapat kompensasi yang sama pula.
3. Rasa aman, dengan memperhatikan hal yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan dan jabatan.
4. Kejelasan, dalam maksud mudah dihitung atau mudah dimengerti karyawan.
5. Pengendalian biaya, dalam maksud bisa dapat dikendalikan unsur boros.

6. Keseimbangan, adalah harus memperhatikan keseimbangan antara kompensasi yang diberikan karena hubungan antar pekerjaan.
7. Perangsangan, yang dimaksud mampu memberikan rangsangan pada pekerja untuk memberikan sumbangan yang optimal terhadap perusahaan.
8. Kesepakatan, adalah kompensasi yang dijalankan merupakan hasil kesepakatan atau perundingan antara pihak pekerja dan pihak manajemen.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator-indikator yang digunakan dalam Kompensasi menurut Simmamora dalam (Supomo, R dan Nurhayati, 2018:22) adalah sebagai berikut:

1. Upah

Kompensasi pokok yang diterima oleh pekerja, biasanya dikatakan sebagai gaji atau upah yang sering disebut sebagai gaji pokok, selain itu juga terdapat gaji variabel yang merupakan kompensasi yang berkaitan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling dasar dari gaji jenis ini untuk pekerja adalah berupa bonus atau insentif

2. Insentif

Insentif adalah pembalasan secara langsung yang dibayarkan pada pekerja karena hasil kerjanya yang telah melebihi standar yang ada. Insentif adalah bentuk lain dari upah langsung yang diluar dari upah dan gaji yang disebut kompensasi tetap atau sering disebut kompensasi berdasarkan kinerja. Insentif adalah variabel penghargaan yang

diberikan kepada pekerja dalam kelompok, yang bisa diketahui melalui perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini di untkit untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan.

3. Tunjangan

Adalah balas jasa sekaligus yang diberikan karena telah terpenuhi target kinerja atau uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah dilaksanakan jika mencapai target. Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus mampu dipakai apabila memiliki penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

4. Fasilitas

Balas jasa tambahan yang diberikan atas kebijakan perusahaan kepada seluruh pekerja atas upaya dalam meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Contohnya seperti fasilitas yang ada, yaitu asuransi, tunjangan, dana pensiun dan lain sebagainya.

2.1.2. Pengertian Motivasi

Menurut (Wibowo, 2014:232) motivasi merupakan rasa ingin untuk melakukan sesuatu. Terjadi anggapan bahwa motivasi bisa dipengaruhi dari luar, tetapi sekarang semakin disadari bahwa setiap manusia termotivasi oleh beragam rasa yang berbeda. Diperusahaann kita harus bisa memengaruhi bahawan untuk dapat berjalan sesuai keinginan perusahaan.

Menurut (Wasisto, 2014:40) motivasi adalah rasa ingin untuk melakukan perjuangan atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi sehingga tercapainya tujuan perusahaan dengan syarat tidak menyabakan kemampuan dalam memperoleh kepuasan untuk pemenuhan kebutuhan. Motivasi juga memiliki dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar bisa dan ingin melakukan suatu target yang di tetapkannya.

Menurut (Yudianto, 2015:8) motivasi adalah suatu keunggulan sesorang dalam memberikan arahan pada pekerja dalam perusahaan untuk bekerja secara optimal sehingga target para karyawan dan tujuan perusahaan bisa tercapai semua. Juga menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan usaha dan kemauan keras seseorang dimana diarahkan pada pencapaian target dan tujuan tertentu. Target disini dimaksud bisa berupa kehadiran, produktivitas atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Menurut (Adinata, 2015:142) motivasi merupakan proses psikolog yang membangun dan mengarahkan perillaku dalam pencapaian tujuan. Manajer harus memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil membimbing pekerjaan menuju ke sasaran perusahaan. Motivasi juga merupakan serangkaian proses yang membangun, mengarahkan dan menjaga preilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan motivasi adalah kemauan untuk berusaha atau berjuang ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan perusahaan dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan.

2.1.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Kadarisman, 2013:237) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi terhadap kinerja karyawan, antara lain yaitu:

1. Faktor Eksternal
 - a) Dorongan atau bimbingan atasan
 - b) Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - c) Lingkungan kerja
 - d) Pemimpin dan kepemimpinannya
2. Faktor Internal
 - a) Tingkat pendidikan
 - b) Pembawaan individu
 - c) Pengalaman masa lampau
 - d) Keinginan atau harapan masa depan

2.1.2.2. Model Motivasi

Menurut (Wasisto, 2014:45) model motivasi dapat dikelompokkan menjadi tiga tipe, yaitu;

1. Tipe tradisional

Dalam hal ini arahan yang sangat penting dari pekerjaan pimpinan adalah membuat para karyawan dapat menjalankan pekerjaan yang berulang-ulang dan menjenuhkan dengan cara yang paling efisien. Prinsip ini beranggapan bahwa pada dasarnya karyawan malas dan dapat dimotivasi kembali dengan imbalan keungan.

2. Tipe hubungan manusiawi

Tipe ini lebih menganggap dan menitik beratkan penting adanya faktor kontak sosial yang dialami karyawan dalam bekerja daripada faktor kompensasi sebagaimana dikemukakan tipe tradisional. Pada tipe ini pimpinan dapat memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan sosial dan membuat karyawan merasa berguna dan penting.

3. Tipe sumber daya manusia

Tipe ini timbul sebagai kritik terhadap tipe hubungan manusiawi, bahwa motivasi karyawan tidak hanya kepuasan kerja tetapi dari berbagai faktor. Motivasi yang penting bagi karyawan menurut tipe ini merupakan pengembangan rasa tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara setiap karyawan atau anggota memberikan sesuatu kepada perusahaan sesuai dengan kemampuan dan kepentingan masing-masing.

2.1.2.3. Indikator – Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip (Hasibuan, 2014:152) Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini untuk bertahan hidup, yang terdapat dalam kebutuhan ini merupakan udara, rumah, makan, minum dan sebagainya. Menurut Maslow, keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang untuk giat bekerja dan lebih rajin.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yaitu rasa aman dari terjadinya ancaman keselamatan dan kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarahkan kepada dua bentuk yaitu kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja dan kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial, atau afiliasi

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, dicintai, mencintai dan interaksi, serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia tidak ingin untuk hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, mereka akan selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam perusahaan semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri ini memakai kemampuan, keterampilan dan potensinya yang maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini adalah realisasi lengkap yang berupa potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang dalam mencapai kebutuhannya bisa berbeda satu sama yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pembelajaran dan pelatihan.

2.1.3. Pengertian Kinerja

Bahasa inggris kinerja adalah *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance*, bahwa memiliki arti sebagai hasil pekerjaan atau prestasi dalam kerja. Tetapi, sebenarnya kinerja mempunyai arti yang luas, bukan hanya sekedar hasil pekerjaan, tetapi termasuk bagaimana cara pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Riani, Asri, 2013:61) kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang pekerja yang relatif pada teman kerjanya, terdapat beragam hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.

Menurut (Hasibuan, 2017:89) kinerja adalah perilaku perusahaan secara langsung memiliki hubungan dengan proses kerja, pencapaian tugas ini merupakan hal dimana tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan.

Menurut (Wasisto, 2014:32) kinerja adalah tujuan dari motivasi dan kemampuan. Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dan tugas, pekerja harus

mempunyai kemampuan dan tingkat kesediaan tertentu. Kemampuan dan kesediaan pekerja kurang efektif apabila dikerjakannya tanpa melakukan pemahaman terlebih dahulu tentang apa yang akan dijalankan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja adalah perilaku yang ditampilkan nyata dari setiap orang sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan peranannya pada perusahaan.

Menurut (Katiandagho, Mandey, & Mananeka, 2014:1594) kinerja adalah bayangan prestasi yang ingin dijalankan perusahaan dalam aktivitas hariannya. Suatu perusahaan diperlukan pekerja sebagai sumber daya pendukung utama dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. SDM yang memiliki kualitas biasanya mampu memajukan perusahaan sebagai suatu tempat peningkatan produktivitas dalam kerja.

Menurut (Adinata, 2015:146) manajemen kinerja hanya berfokus pada apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, atasan dan karyawan agar mencapai hasil. Dapat disimpulkan kinerja dimaksud sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja perorangan atau sekelompok didalam perusahaan dalam melakukan pekerjaan utama dan fungsi yang berpedoman pada norma, SOP ukuran dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya atau berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil dari suatu kerjaan baik itu bentuk kualitas maupun kuantitas yang diselesaikan oleh karyawan dimana tingkat produktivitas seorang karyawan tergantung pada perilaku asli yang ditunjukkan sesuai apa perannya dalam organisasi.

2.1.3.1. Tujuan Evaluasi Kinerja

Menurut (Wasisto, 2014:49) tujuan evaluasi kinerja adalah:

1. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
2. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja karyawan pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya.
3. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
4. Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan di masa depan.
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan posisi.
6. Membantu meningkatkan kinerja. Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja karyawan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wasisto, 2014:54) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kompensasi, budaya organisasi, motivasi, kedisiplinan, kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen perusahaan dan lingkungan kerja.

1. Motivasi

Motivasi merupakan rasa ingin untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih maksimal menempu tercapainya tujuan perusahaan dengan syarat tidak mengabaikan keahliannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

2. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai, keyakinan dan prinsip utama yang berupa landasan bagi sistem dan prakteknya manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan mengkokohkan prinsip-prinsip yang ada.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh hasil yang berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang dia berikan kepada perusahaan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses manajemen kegiatan dari perseorangan atau kelompok dalam mencapai tujuan dalam kondisi tertentu.

5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dasar terhadap pekerjaannya sendiri, yang menyatakan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan jumlah yang mereka setujui dan mereka terima.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu bentuk bimbingan yang berusaha membentuk sikap, pengetahuan dan perilaku pekerja sehingga para pekerja ikhlas untuk berusaha bekerja kooperatif bersama para rekan yang lain sehingga terjadi meningkatkan kinerja kerja.

7. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan hal penting dalam memantau manajemen dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pekerja yang melaksanakan pekerjaannya.

8. Komitmen perusahaan

Komitmen perusahaan atau loyalitas karyawan merupakan tingkatan di mana karyawan mengenal perusahaan dan keinginan untuk melanjutkannya secara aktif dalam mengikutinya.

2.1.3.3. Pengukuran Kinerja

Menurut (Wibowo, 2014:288) pengukuran kinerja diperlukan agar bisa menentukan apakah dalam proses pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dijalankan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah mencapai target sesuai dengan apa diharapkan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu diprioritaskan.
5. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.
6. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
7. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.

Menurut (Wibowo, 2014:289) pekerja yang melakukan pengukuran kinerja harus memenuhi syarat-syaratnya diantaranya yaitu:

1. Harus bermotivasi untuk melakukan pekerjaan secara sadar.
2. Dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu.

3. Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja.
4. Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya.

2.1.3.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat. Menurut Gomes dalam (Syaifullah, 2018:5) indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan pekerjaan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Kehadiran di tempat kerja

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

4. Sikap Kooperatif

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Saleleng, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan	Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang akan mengungkap hubungan kausal antara variable bebas dengan variabel terikat. Juga dalam penelitian ini meneliti hubungan korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki pengaruh atau tidak, dan seberapa besar pengaruh tersebut.
2	(Sahlan, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Putra, 2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan	Hasil yang dimiliki pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hendaknya pemimpin memberikan fasilitas yang baik guna mendukung pekerjaan karyawan dan memberikan motivasi positif

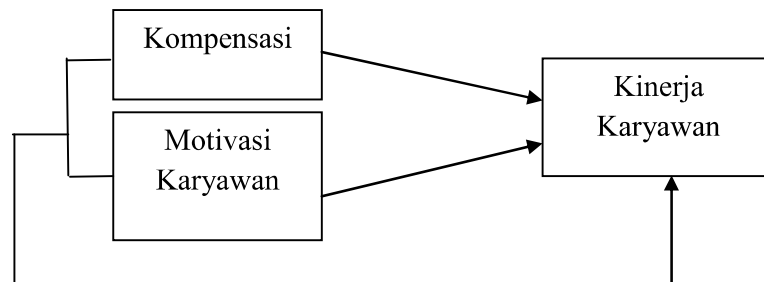
			untuk meningkatkan semangat kerja serta.
4	(Syaifullah, 2018)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini dimotivasi oleh kurangnya kompensasi, yaitu upah, yang diberikan oleh PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya kepada pekerja produksi yang tidak mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Jumlah kompensasi yang diberikan oleh PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya berada di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terutama jumlah upah secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.
5	(Yudianto, 2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Industri Karoseri Argasa Magelang, Jawa Tengah	Dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan nyata antara kompensasi yang optimal dengan meningkatnya kinerja karyawan, dibuktikan dengan F hitung sebesar 79,639. Kompensasi finansial berpengaruh lebih dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
6	(Novita, 2017)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Adidayah Tangguh Di Kabupaten Pulau Taliabu	Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT. Adidayah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu sebanyak 46 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian melalui uji t variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk uji t variabel motivasi tidak

			berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7	(Katiandagho et al., 2014)	Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan/simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Putra dan Subudi (2011) dengan judul pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel matahari terbit Bali.
8	(Adinata, 2015)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjks bmt tamzis bandung	Adapun pengaruh yang paling dominan adalah budaya organisasi sedangkan pengaruh terendah adalah kepemimpinan transformasional. Semua variabel penelitian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai KJKS BMT TAMZIS Bandung dimana besarnya pengaruh simultan sebesar 78% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian pihak perusahaan dalam hal ini KJKS BMT TAMZIS Bandung perlu meningkatkan peranan budaya organisasi yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya
9	(Widagdo, 2018)	Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment	Based on the result of test data, the result obtained: (1) $0.046 < 0.05$ Compensation to Employee Performance. (2) $0.022 < 0.05$ Compensation to Commitment. (3) $0.047 < 0.05$ Motivation to Employee Performance. (4) $0.043 < 0.05$ Motivation against Commitment. (5) $0.048 < 0.05$

			<p>Commitment to Employee Performance. (6) Analysis of the effect of Compensation through Commitment on Employee Performance: $0.092 < 0.19$. (7) Analysis of the effect of Motivation through Commitment on Employee Performance: $0.071 < 0.098$. From Influence Compensation, there Influence Motivation and There Influence Organizational Commitment to Employee Performance. Commitment</p>
--	--	--	---

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah bayangan hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Berikut ini adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang ada maka hipotesis yang diterapkan pada penelitian ini yaitu:

- H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi Di Kota Batam.
- H₂ : Motivasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi Di Kota Batam.
- H₃ : Kompensasi dan Motivasi karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi Di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016:5) metode penelitian didefinisikan bahwa tindakan secara ilmiah dalam mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini dilaksanakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang hasil pengukurannya diperoleh dari mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel. Penelitian kuantitatif menerapkan cara untuk menguji teori yang ada dengan meneliti hubungan antar variabel. Maka dari itu tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Noor, 2016:27) metode penelitian kuantitatif merupakan cara dalam menguji teori yang ada melalui metode meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang didapatkan berupa angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

Pada penelitian ini populasi yang diambil yaitu karyawan yang bekerja pada PT Pulau Pura Abadi Di Kota Batam. Teknik pengambilan data menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data yang dipakai adalah metode kuesioner dan studi pustaka. Skala pengukuran yang dipakai pada penelitian ini adalah *skala Likert*. Pengambilan data melalui penyebaran kuesioner dilakukan pada PT Pulau Pura Abadi.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2015:63) variabel penelitian merupakan seluruh yang berbentuk apa saja, yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari agar memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian diambil kesimpulannya. Menurut (Sugiyono, 2015:64) secara teoritis, variabel dapat dikatakan sebagai atribut seseorang yang memiliki variasi antara satu orang dengan orang lainnya. Variabel merupakan suatu kualitas dimana penulis mempelajari dan mengambil kesimpulan dari itu.

Berdasarkan istilah-istilah yang ada, dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang di tetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang merupakan definisi operasional variabel adalah variabel dependen dan independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kinerja karyawan (Y), dan variabel independen yang digunakan merupakan insentif (X1), Motivasi (X2).

3.2.1. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2015:66) Variabel independen merupakan *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Variabel independen adalah variabel yang mempunyai atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu variabel

kompensasi dan variabel motivasi yang diuji signifikan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan.

Variabel independen merupakan variabel yang terbentuk dikarenakan pergantian dan menghasilkan variabel terikat atau variabel dependen. Variabel ini disebut variabel bebas dan bisa berkaitan dengan variabel kuasa, dan variabel pengaruh.

Variabel independen merupakan variabel bebas, stimulus, *predictor*, *eksougen*, *antecedent*, yakni variabel yang mempengaruhi akibat timbulnya variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen merupakan variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi, untuk menetapkan/menentukan hubungan antara fenomena yang sedang diamati.

Tabel 3.1 Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Menurut Sammamora dalam (Supomo, R dan Nurhayati, 2018:22) 1) Upah 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas	Skala Likert

Tabel 3.2 Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X ₂)	Menurut Maslow yang dikutip (Hasibuan, 2014;152) 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan sosial, atau afiliasi 4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Skala Likert

3.2.2. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2015:9) Variabel dependen merupakan variabel *output*, kriteria, konsekuen. Didalam bahasa Indonesia sering disebut juga sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel dependen adalah variabel terikat yakni variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel independen. Besarnya perubahan yang terjadi pada variabel ini tergantung dari besaran variabel independen. Variabel independen akan memberikan peluang kepada perubahan variabel dependen yakni sebesar koefisien perubahan dalam variabel independen. Maksudnya, setiap kali terjadi perubahan sekian satuan pada variabel independen, maka diharapkan akan menimbulkan perubahan variabel dependen sekian satuan juga. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan PT Pulau Pura Abadi.

Tabel 3.3 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Gomes dalam (Syaifullah, 2018) indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kehadiran di tempat kerja 4. Sikap Kooperatif	Skala Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh penulis

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:41) Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT Pulau Pura Abadi yang berjumlah 110 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015:42) Sampel merupakan satuan dari keseluruhan dan karakteristik yang diperoleh dari populasi tersebut. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penulis menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang menggunakan seluruh populasi yang ada atau yang telah di tentukan. Sampel yang telah di tentukan berjumlah 110 karyawan.

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data ini hal-hal yang berkaitan untuk diperhatikan meliputi : teknik pengumpulan, jenis data data dan instrumen yang digunakan sebelum data tersebut diolah dengan tools SPSS. Hal ini terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data	Teknik pengumpulan data	Instrumen
1. Data primer 2. Data sekunder	1. Kuesioner 2. Wawancara 3. Studi pustaka	1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas

Sumber: (Sugiyono, 2015:50)

Data primer merupakan data yang dikoleksi dan digabungkan secara langsung dari obyek yang diteliti dengan tujuan kepentingan studi yang

bersangkutan, yang berasal dari responden secara langsung. Teknik yang digunakan merupakan metode kuesioner. Selanjutnya, data sekunder ialah sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, contohnya melalui dokumen. Teknik yang dipakai untuk mengumpulkan data sekunder merupakan studi pustaka dengan demikian terdapat tiga jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

(Sugiyono, 2015:15) kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian, setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada penulis.

2. Wawancara

(Sugiyono, 2015:15) wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana pewawancara (penulis atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

3. Studi pustaka

adalah untuk memperoleh informasi dan data yang berhubungan dengan materi penelitian. Dilakukan dengan mempelajari buku-buku, hasil laporan lain yang ada referensinya.

3.4.1.2. Alat Pengumpulan Data

Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang paling efektif dan efisien karena penulis tidak perlu menjumpai responden hanya perlu membagikan kuesioner kepada responden. Selanjutnya, responden mengisi setiap pertanyaan

atau pernyataan yang telah disediakan dengan jawaban sesuai dengan kondisi responden tersebut. Kuesioner penelitian ini memakai kuesioner tertutup dikarenakan lebih praktis dan memiliki jawaban yang sudah disediakan.

Dalam penelitian yang memakai kuesioner tertutup maka digunakan skala *Likert*. Alasan dari memakai metode pengukuran skala *Likert*, karena penulis memakai sistem kuesioner. Sehingga, hasil yang diperoleh tergolong dalam skala data, yakni ordinal interval. Skala *Likert* menghasilkan berbagai pertanyaan yang berhubungan dengan topik penelitian selanjutnya responden diminta untuk menentukan tingkat kesetujuan dan tidak kesetujuan terhadap masing-masing pertanyaan atau pernyataan (Ghozali, 2011:47). Skala *Likert* menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut:

Tabel 3.5 Skala *likert*

Nomor	Keterangan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – Ragu atau Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Penulis, 2018

Untuk penelitian ini, responden diwajibkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut dihitung menjadi nilai total.

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sanusi, 2011:36) teknik analisis data merupakan mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh penulis untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Penulis harus memilih metode

statistik yang relevan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan agar diperoleh kesimpulan yang logis.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sanusi, 2011:37) analisis deskriptif statistik merupakan *statistic* yang dipakai untuk menganalisa data dengan cara menjabarkan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Yang termasuk dalam statistik deskriptif merupakan penyajian data dengan lingkaran, tabel, grafik, diagram, *pictogram*, median, *mean*, perhitungan modus, persentase, dan standar deviasi. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan digunakan untuk membagikan data berdasarkan variabel dan untuk menjawab hipotesis deskriptif terkait masalah penelitian.

Dalam mengukur hipotesis penelitian ini, rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

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

Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif item

3.5.2. Uji Kualitas Data

Data yang didapati dari metode kuesioner sebagai alat pengumpulan data selanjutnya perlu dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Sugiyono, 2017:183), terdapat validitas konstruk yang dapat digunakan sebelum validitas instrumen. Pengujian validitas instrumen tersebut dicobakan pada sampel dari mana populasi di ambil. Jumlah anggota sampel pengujian sekitar 30 orang.

Validitas instrumen yang dipakai dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh, setiap butir pertanyaan dengan skor total yang berbeda (Sanusi, 2014:77). Skor total merupakan total dari seluruh nilai pertanyaan. Jika nilai tiap butir pertanyaan memiliki korelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat *alfa* tertentu, maka dapat dinyatakan valid atau sebaliknya, jika korelasi tidak signifikan maka alat ukur tidak valid dan alat ukur tersebut tidak pantas dijadikan untuk mengukur atau mengambil data. Rumus yang dipakai untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \quad \text{Rumus 3.2 Person Product Moment}$$

Sumber: (Sanusi, 2014:77)

Dimana:

R = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas (n-2). Kaidah yang digunakan dalam uji validitas ini (Sanusi, 2014:77) adalah:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrumen yang digunakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrumen yang digunakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Menurut (Wibowo, 2012:25) rebiabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menghasilkan sejauh mana suatu hasil pengukuran cukup konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

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

Rumus 3.3 Reliabilitas Tes Objektif
Sumber : (Wibowo, 2012:25)

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
 k : Jumlah butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah variansi pada butir
 σ_1^2 : Variansi total

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini memakai metode *Cronbach's Alpha*. Nilai reabilitas yang kurang dari 0,60 dianggap memiliki reabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,70 dapat diterima, dan nilai diatas 0,80 dianggap baik (Wibowo, 2012:28).

Tabel 3.6 Kriteria Indeks Koefisien 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, 2012:28)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipakai untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias atau tidak sehingga dapat dipakai untuk melakukan peramalan, dalam analisis regresi.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012:72) uji normalitas dipergunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk sebuah kurva kalau digambarkan akan berbentuk lonceng.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Histogram Regression Residual yang sudah distandarkan, analisis Chi Square dan juga menggunakan Nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika menggunakan Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$ (sig $> 0,05$) atau nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z$ tabel.

3.5.3.2. Uji Multikolonieritas

Multikolinearitas adalah hubungan linier yang sempurna antar beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi gejala multikolonieritas dapat dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut *VarianceInflationFactor (VIF)*. Suatu model dapat dikatakan tidak terjadi Multikolonieritas, jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 , angka ini dilihat pada tabel *Coefficients*. (Sanusi, 2014:135)

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji

heteroskedastisitas dipakai untuk mengenal ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Priyatno, 2011:90)

Menurut (Wibowo, 2012:60) Uji heteroskedastisitas dipakai untuk menguji apakah varian variabel dalam regresi. Suatu model dikatakan memiliki masalah heterokedastisitas itu dikarenakan ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan $>$ nilai alphanya (0.05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Priyatno, 2011:93) analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2011:93).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \dots\dots(1)$$

Rumus 3.4 Persamaan
Analisis Regresi
Linier Berganda

Sumber: (Priyatno, 2011:94)

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat.
- X_1, X_2, X_n = Variabel Bebas.
- a = Konstanta.
- b_1, b_2, b_n = Koefisien Regresi.

Kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi karyawan dengan persamaan matematis dan ini akan dibahas pada bab IV berikutnya.

3.5.4.2. Uji Determinasi (R dan R²)

Uji R merupakan analisis korelasi berganda yang dipakai untuk mengetahui hubungan antar dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak (Priyatno, 2011:96).

R *Square* (R²) atau kuadrat dari R menunjukkan koefisien determinasi. Koefisien ini menampilkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang dipakai untuk model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, untuk itu tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat, atau variasi variabel bebas yang dipakai dalam tipe tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel terikat. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat merupakan sempurna, atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat.

Rumus analisis determinasi R²:

$$R^2 = \frac{(r_{xy_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2.(r_{yx_1}).(r_{yx_2}) (r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}$$

Rumus 3.5 Analisis Determinasi

Sumber: (Priyatno, 2011:96)

Ket:

R² = Koefisien Determinasi

r_{xy₁} = Korelasi Sederhana (Product Moment Pearson) antara x₁ dan y

r_{xy₂} = Korelasi Sederhana (Product Moment Pearson) antara x₂ dan y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi Sederhana (Product Moment Pearson) antara X_1 dan X_2

3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian dengan tujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi yang dilakukan atau tidak (Priyatno, 2011:98) Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan H_0 atau sebaliknya menerima H_0 .
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai T_{hitung} maupun nilai sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.

Pernyataan dalam hipotesis ini dalam penelitian adalah :

H_1 :Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pulau Pura Abadi.

H_2 :Motivasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pulau Pura Abadi.

H_3 :Kompensasi dan Motivasi Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pulau Pura Abadi.

3.5.5.1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel terikat. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Menurut (Priyatno, 2011:100) rumus mencari t hitung adalah:

$$t_{\text{hitung}} = r \frac{\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.6 Uji t

Sumber: (Priyatno, 2011:100)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi parsial
n = Jumlah data atau kasus

Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut (Priyatno, 2011: 100-101):

1. Kriteria pengujian berdasarkan koefisien variabel independen:
 - Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.
 - Jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.
2. Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi:
 - Jika signifikansi $> 0,05$; maka H_0 diterima.
 - Jika signifikansi $< 0,05$; maka H_0 ditolak.

3.5.5.2. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Menurut (Priyatno, 2011:103) F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)-(n-k-1)}$	Rumus 3.7 Uji f
---	------------------------

Sumber: (Priyatno, 2011:103)

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut (Priyatno, 2011: 103-104) :

1. Kriteria pengujian berdasarkan F hitung.
 - a. Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.
 - b. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.
2. Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi.
 - a. Jika signifikansi $> 0,05$; maka H_0 diterima.
 - b. Jika signifikansi $< 0,05$; maka H_0 ditolak

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di PT Pulau Pura Abadi yang beralamat di Komplek Nagoya

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal untuk pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan		April		Mei				Juni	Juli			Agustus			Sep tem ber
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Studi Kepustakaan	■													
2	Penentuan Topik	■	■												
3	Penentuan Judul	■	■												
4	Penelitian lapangan			■	■	■	■	■							
5	Pengolahan data								■	■	■	■	■		
6	Pembuatan laporan												■	■	
7	Pemeriksaan														■

Sumber: Penulis, 2018