

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YOKOGAWA  
MANUFACTURING BATAM**

**SKRIPSI**



Oleh :  
**Dona Melya Apriyanti**  
160910253

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YOKOGAWA  
MANUFACTURING BATAM**

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



Oleh :  
**Dona Melya Apriyanti**  
160910253

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Dona Melya Apriyanti

NPM : 160910253

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam**

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

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

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

Batam, 20 Februari 2020

Yang membuat pernyataan,



**Dona Melya Apriyanti**

160910253

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT YOKOGAWA  
MANUFACTURING BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :  
Dona Melya Apriyanti  
160910253**

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

**Batam, 20 Februari 2020**



**Sri Afridola, S.E., M.M  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Di era sekarang yang semakin maju membuat persaingan antar perusahaan semakin selektif. Bekerja secara efektif dan efisien sangatlah diutamakan dalam sebuah perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang handal dapat membantu dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Yokogawa Manufacturing Batam, sampel yang digunakan berjumlah 250 orang dengan teknik sampel jenuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menggunakan metode analisis uji regresi linear berganda. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan bahwa indikator yang digunakan valid untuk mengukur variabel yang ada. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi data berdistribusi normal, bebas multikolonieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (uji T) variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 24,250 dan 4,461. Secara simultan (uji F) variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 488,127. Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan yaitu kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam.

**Kata kunci:** Kompensasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*In the current era, which is increasingly advancing makes competition between companies more selective. Working effectively and efficiently is highly prioritized in a company. Having reliable human resources can help easily achieve company goals. This study aims to determine the effect of compensation and employee motivation on employee performance at PT Yokogawa Manufacturing Batam. The population in this study were employees of PT Yokogawa Manufacturing Batam, the samples used were 250 people with saturated sample techniques. This type of research is quantitative research. Using the method of multiple linear regression test analysis. The data quality test used is validity and reliability test which shows that the indicators used are valid for measuring existing variables. In testing classic assumptions, the data regression model is normally distributed, free of multicollinearity and heteroscedasticity does not occur. The results showed that the (T test) compensation and motivation variables had a positive and significant effect on employee performance by 24,250 and 4,461. Simultaneously (F test) variable compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance of 488,127. From the results this study concluded that compensation and work motivation had positive and significant effect on employee performance at PT Yokogawa Manufacturing Batam.*

*Keywords : Compensation; Work Motivation; Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kemudahan, karunia, dan rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak sehingga memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu dengan segenap kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam;
4. Ibu Sri Afridola, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang dengan tulus hati telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan, petunjuk, perhatian dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis dalam rangka penulisan skripsi ini;
5. Dosen dan staf Universitas Putera Batam;
6. Kepada kedua orang tua saya yaitu Bapak Mayadi dan Ibu Desi Evita, kakak saya Rusnawati, dan adik saya Monalisa dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan studi;
7. Ibu Jeni selaku HR Manager di PT Yokogawa Manufacturing Batam yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian;
8. Spesial tanda terima kasih kepada Clemen Vandi atas dorongan dan semangat serta bantuan yang telah diberikan selama saya menyelesaikan skripsi ini;

9. Teman-teman seperjuangan Prycilia Sagita, Musril Kamal, Ryo, Ririn, Agung, Fadhli, Giska, Dhiya, Natalia dan mahasiswa jurusan manajemen bisnis lainnya yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini
10. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
11. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

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

Batam, 20 Februari 2020



Dona Melya Apriyanti



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2 Manfaat Praktis.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Kompensasi.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi.....	11
2.1.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	12
2.1.1.3 Fungsi Kompensasi.....	13
2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	14
2.1.1.5 Indikator-indikator Kompensasi.....	16
2.1.2. Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja.....	18
2.1.2.3 Tujuan pemberian Motivasi.....	18
2.1.2.4 Indikator-indikator Motivasi.....	19
2.1.3. Kinerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.1.3.3 Indikator-Indikator Kinerja.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	29
2.4 Hipotesis.....	29

<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1 Desain Penelitian .....	31
3.2 Operasional Variabel.....	31
3.2.1 Variabel Independen .....	31
3.2.2. Variabel Dependen.....	32
3.3. Populasi dan Sampel.....	33
3.3.1. Populasi .....	33
3.3.2. Sampel.....	33
3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	34
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4.2. Alat Pengumpulan Data.....	34
3.5. Metode Analisis Data .....	35
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	35
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	36
3.5.2.1. Uji Validitas Data.....	36
3.5.2.2. Uji Reliabilitas .....	37
3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....	37
3.5.3.1 Uji Multikolinearitas.....	37
3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	38
3.5.3.3 Uji Normalitas.....	38
3.5.4 Uji Pengaruh.....	39
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	39
3.5.5. Uji Hipotesis.....	40
3.5.5.1. Uji statistik t.....	40
3.5.5.2. Uji F.....	40
3.5.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian .....	42
3.6.1. Lokasi Penelitian .....	42
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Profil Responden .....	43
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	45
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	46
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data .....	50
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Data.....	50
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	52
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	53
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	53
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas.....	56
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	56
4.2.4 Uji Pengaruh.....	57
4.2.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	57

4.2.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
4.2.5 Uji Hipotesis.....	59
4.2.5.1 Uji T.....	59
4.2.5.2 Uji F (Simultan).....	60
4.3 Pembahasan.....	61
4.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	61
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	62
<b>BAB V KESIMPULAN</b> .....	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	29
Gambar 4. 1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	54
Gambar 4. 2 Uji Normalitas dengan Normal P-Plot.....	55
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i> .....	57

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pemberian Bonus PT Yokogawa Manufacturing Batam .....	5
Tabel 1.2 Data Absensi PT Yokogawa Manufacturing Batam .....	6
Tabel 1.3 Data Output Produksi PT Yokogawa Manufacturing Batam .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian .....	32
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Jabatan.....	45
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4. 6 Kriteria Analisis Deskripsif.....	47
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X1).....	48
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2).....	49
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1) .....	51
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X2) .....	51
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4. 13 Indeks Koefisien Realibilitas.....	53
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reabilitas .....	53
Tabel 4. 15 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	55
Tabel 4. 16 Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4. 17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	58
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	59
Tabel 4. 19 Hasil Uji T .....	60
Tabel 4. 20 Hasil Uji F.....	61

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1 <i>Corelation Product Moment</i> .....	37
Rumus 3. 2 Regresi Linier Berganda.....	39
Rumus 3. 3 t hitung.....	40
Rumus 3. 4 F hitung .....	41
Rumus 3. 5 Koefisien Determinasi.....	41

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1.** Formulir Kuesioner
- Lampiran 2.** Data Profil Responden
- Lampiran 3.** Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 4.** Hasil Pengolahan Data
- Lampiran 5.** Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 6.** Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 7.** Surat Keterangan Penelitian Balasan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era sekarang yang semakin maju membuat persaingan antar perusahaan semakin selektif. Bekerja secara efektif dan efisien sangatlah diutamakan dalam sebuah perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang handal dapat membantu dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Dengan pentingnya sumber daya manusia bagi kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap faktor produksi ini. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang optimal, ternyata masih banyak kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan begitu masalah kinerja karyawan harus di atasi dengan semaksimal mungkin karena baik buruknya kinerja karyawan berhubungan dengan prestasi perusahaan tersebut.

Perusahaan harus mengetahui cara agar kinerja karyawan dapat meningkat, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan



kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat (Octaviani, 2018). Pada karyawan dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya. Karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting. Sebagai contohnya motivasi bisa berupa dukungan moral, materi maupun non-materi. Motivasi non materi yang bisa diberikan oleh perusahaan seperti melakukan training untuk mengupgrade kemampuan karyawan sehingga akan memberikan efek positif bagi perusahaan dan karyawan di kemudian hari. Atasan berperan penting dalam pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal. Pernyataan ini didukung oleh (Mahpudin, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Selain pemberian motivasi, kompensasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi bisa menjadi

rangsangan dan motivasi terhadap karyawan serta berpengaruh besar terhadap efisiensi dan efektivitas produksi dalam perusahaan atau organisasi. Selain itu, kompensasi juga berperan penting terhadap kesejahteraan hidup karyawan yaitu sebagai sumber penghasilan bagi karyawan itu sendiri dan keluarganya. Jika karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima atau merasa kompensasi yang diterima tidak dapat mencukupi kebutuhan diri sendiri dan keluarga, maka karyawan biasanya akan kehilangan semangat untuk bekerja disertai dengan kinerja yang rendah. Pernyataan ini didukung oleh (Sustika, 2017) yang menyatakan bahwa berdasarkan dari penilaian karyawan menunjukkan bahwa untuk kompensasi perlu ditingkatkan dalam beberapa faktor seperti nilai gaji yang perlu ditingkatkan sehingga karyawan bisa dapat mencukupi berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Hal ini yang membuat karyawan merasa dihargai lebih baik sehingga sebagai timbal baliknya mereka akan bekerja lebih keras agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan bisa dikatakan perusahaan diambang kebangkutan. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

PT. Yokogawa adalah perusahaan yang bergerak di bidang Manufacturing, berlokasi di jalan Beringin Lot 339-340 BIP Mukakuning, Kota Batam. Perusahaan ini memiliki pegawai tetap serta pegawai kontrak sebanyak 473 jika digabungkan. Untuk karyawan tetap dan kontrak di perusahaan ini diberikan kompensasi berupa gaji, fasilitas transportasi (khusus yang tinggal diluar dormitory), tunjangan kesehatan dan pembagian bonus yang harusnya diberikan setiap tahunnya. Kompensasi tersebut umumnya diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan dan penilaian langsung dari atasan masing-masing karyawan. Namun, dasar dari pemberian kompensasi yang telah disebutkan diatas belum menjadi penentu utama dalam pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi berupa gaji dan bonus di PT Yokogawa Manufacturing Batam sampai dengan saat ini dirasa kurang adil oleh seluruh karyawan dikarenakan dalam pemberian kompensasi pihak manajemen sering sekali pilih kasih seperti lebih mengutamakan faktor ras dibandingkan dengan latar belakang pendidikan, keahlian, pengalaman, prestasi, serta kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Selain itu, masalah pemberian bonus di PT Yokogawa Manufacturing Batam juga masih menjadi hal yang sangat jarang dikarenakan tidak diberikan secara rutin setiap tahun terhadap karyawan, sehingga karyawan sering merasa kinerja maksimal yang selama ini diberikan untuk menunjang kesuksesan perusahaan tidak dihargai karena kurangnya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan. Dibawah ini merupakan data pemberian bonus dari tahun ke tahun terhadap karyawan di PT Yokogawa Manufacturing Batam.

**Tabel 1. 1 Data Pemberian Bonus PT. Yokogawa Manufacturing Batam Tahun 2014 s/d 2018**

No	Tahun	Jenis Pemberian Bonus	Jumlah pemberian Bonus				
			Buruk	Cukup	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
1	2014	Tidak ada bonus	-	-	-	-	-
2	2015	Tidak ada bonus	-	-	-	-	-
3	2016	Bersamaan dengan pemberian gaji	0	0,25 bulan gaji	0,5 bulan gaji	1 bulan gaji	1,5 bulan gaji
4	2017	Tidak ada bonus	-	-	-	-	-
5	2018	Tidak ada bonus	-	-	-	-	-

**Sumber :** HRD PT Yokogawa Manufacturing Batam

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa bagi karyawan yang diberikan penilaian buruk dari atasan tidak akan mendapatkan bonus, bagi karyawan yang mendapatkan nilai cukup akan mendapatkan bonus sebesar seperempat bulan gaji pokok, untuk karyawan yang mendapatkan penilaian cukup baik akan memperoleh bonus sebesar setengah bulan gaji pokok, bagi karyawan yang mendapatkan penilaian baik akan memperoleh 1 bulan gaji pokok, dan bagi karyawan yang mendapatkan penilaian sangat baik akan memperoleh 1.5 bulan gaji pokok. Dari tabel diatas bisa kita lihat bahwa pembagian bonus dari PT Yokogawa Manufacturing Batam terakhir dilakukan pada tahun 2016, setelah itu tidak ada lagi pembagian bonus yang dilakukan. Padahal seluruh karyawan sangat

menantikan adanya pemberian bonus oleh perusahaan sebagai apresiasi atas kerja keras yang telah mereka lakukan untuk perusahaan.

Selain masalah kompensasi, motivasi kerja juga menjadi masalah utama dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Yokogawa Manufacturing Batam. Karena apabila seorang karyawan kurang diberikan motivasi oleh atasan, maka semangat mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tidak akan terealisasi sehingga membuat tujuan suatu perusahaan tersebut akan sulit tercapai serta menurunnya kinerja karyawan itu sendiri, ini dapat dilihat pada tabel 1.2. Dimana kedisiplinan karyawan tersebut masih kurang baik dan juga rasa peduli atau tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan masih kurang yang diakibatkan karena kurangnya motivasi tersebut.

**Tabel 1. 2 Data Absensi PT. Yokogawa Manufacturing Batam  
Periode Januari 2019 s/d September 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi		
		cuti	Terlambat	Sakit
Jan'19	419	114	40	37
Feb'19	410	79	12	32
Mar'19	414	84	18	29
Apr'19	414	86	32	12
May'19	457	103	33	30
Jun'19	465	101	19	27
Jul'19	489	93	26	31
Aug'19	487	113	45	23
Sep'19	473	120	55	30

**Sumber :** HRD PT Yokogawa Manufacturing Batam

Selain itu dampak yang timbul akibat kurangnya kompensasi dan motivasi adalah output produksi tersebut, bisa dilihat pada tabel 1.3 dimana output produksi PT Yokogawa Manufacturing Batam dari bulan juni 2019 mengalami penurunan dikarenakan kinerja karyawan yang rendah.

**Tabel 1. 3 Data Output Produksi PT. Yokogawa Manufacturing Batam  
Periode Januari 2019 s/d September 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Output perbulan (PCS)</b>
Jan'19	5804
Feb'19	2129
Mar'19	5828
Apr'19	12437
May'19	11162
Jun'19	10114
Jul'19	9457
Aug'19	7663
Sep'19	5971

**Sumber : HRD PT Yokogawa Manufacturing Batam**

Dalam hal ini penulis merasa tertarik untuk menjadikan PT Yokogawa Manufacturing Batam sebagai objek penelitian, dikarenakan banyaknya fenomena yang terjadi di PT Yokogawa Manufacturing Batam yang disebabkan oleh perhatian yang kurang terhadap kompensasi dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yokogawa Manufacturing Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan bahwa :

1. Kurangnya kompensasi disebabkan oleh karena kurangnya produksi, rendahnya kinerja karyawan serta kurangnya motivasi dari seorang atasan;
2. Kurangnya apresiasi terhadap karyawan dilihat dari bonus yang jarang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan;

3. Semangat kerja yang kurang baik disebabkan oleh motivasi yang kurang diberikan;
4. Kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga membuat hasil output menurun;
5. Menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya motivasi dari seorang atasan sehingga berdampak terhadap produktivitas perusahaan;

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, serta terbatasnya ruang dan waktu maka penulis hanya membatasi pada masalah kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam. Dan pada masalah kompensasi saya hanya berfokus pada bonus saja. Berkaitan dengan pengambilan populasi, peneliti membatasi hanya dilakukan pada karyawan bagian Dept PD1 dan PD2.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam;
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam;
3. Untuk mengetahui kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini, maka manfaat teoritis adalah sebagian dasar penyusunan skripsi mahasiswa dan mahasiswi di masa yang akan datang terutama mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan Batam.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan PT Yokogawa Manufacturing Batam sebagai bahan pertimbangan dalam



pengambilan keputusan untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan perusahaan diwaktu yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan pengetahuan peneliti yang akan berguna dalam dunia kerja.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan juga referensi bagi masyarakat dan khususnya pembaca mengenai pentingnya kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kompensasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut (Alwi, 2017) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut (Parimita, 2018) kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Yang berarti bahwa kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mendorong prestasi kerja karyawan dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan.

Menurut (Wibowo, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif dan bonus, sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut (Panjaitan, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.

Menurut (Latief, 2018) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Mundakir, 2018) merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut (Abadiyah, 2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang dapat diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai hasil dari kerja keras dari karyawan itu sendiri dan bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja.

#### **2.1.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Menurut (Chikmawati, 2019) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Memperoleh personil yang berkualifikasi
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai prestasi kerja
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hukum

Menurut (Sunyoto, 2012: 33) tujuan pemberian kompensasi ada dua yaitu :

1. Bagi tenaga kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan nonfinansial antara lain :

- a. Tenaga kerja mendapat upah yang lebih besa, hal ini mendorong karyawan berusahs memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya.
- b. Tenaga kerja dapat mendorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat.

2. Bagi Perusahaan

Meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih semangat, bekerja lebih disiplin, dan bekerja lebih cepat.

### **2.1.1.3 Fungsi Kompensasi**

Menurut (Sinambela, 2016: 225) fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian SDM secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

#### **2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Menurut (Nanulaitta, 2018) Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat besar kecilnya kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam tenaga kerja tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa hukum permintaan dan penawaran tetap memengaruhi upah, apabila satu pekerjaan membutuhkan ketrampilan (skill) yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka tingkat upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan penawaran tenaga kerjanya cukup tinggi maka upah cenderung menurun.

2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, akan berpengaruh terbentuknya tingkat andaikata serikat buruh yang kuat, demikian sebaliknya.

### 3. Kemampuan untuk Membayar

Meskipun serikat buruh menuntut tingkat upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan.

### 4. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan jasa atas prestasi tenaga kerja, semakin tinggi prestasinya, seharusnya semakin besar pula upah yang akan di terima, prestasi kerja dapat di tunjukkan dengan produktivitas kerja.

### 5. Biaya Hidup

Faktor yang dapat memengaruhi tingkat upah dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah biaya hidup. Biaya hidup didaerah kota besar dengan daerah pinggiran karena tingkat biaya hidupnya cukup berbeda, apabila semakin tinggi biaya hidupnya maka tingkat upahnya juga semakin besar

### 6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya akan memengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan upah minimum regional merupakan batas dari tingkat upah yang harus dapat dipenuhi oleh semua perusahaan dalam memberikan upahnya kepada karyawan.

### 7. Keadilan dan Kelayakan Upah

Di dalam memberikan upah kita harus selalu memerhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi

rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Disamping masalah keadilan maka dalam sistem pengupahan perlu memerhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan sistem pengupahan dapat dilihat dengan membandingkan sistem pengupahan perusahaan lain.

#### **2.1.1.5 Indikator-indikator Kompensasi**

Menurut (Octaviani, 2018: 111) indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi adalah:

##### **1. Kompensasi Finansial**

- a. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan jabatan karyawan
- b. Bonus yang diterima sesuai dengan harapan karyawan
- c. Pemberian tunjangan sesuai dengan harapan karyawan

##### **2. Kompensasi non finansial**

- a. Pemberian tugas sesuai dengan keahlian
- b. Lingkungan kerja yang kondusif (baik) untuk kenyamanan karyawan.

#### **2.1.2. Motivasi Kerja**

##### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Alwi, 2017) motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran

organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut (Adha, 2019) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Wibowo, 2018) motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perubahan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Purwanti, 2019) motivasi adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut (Rajagukguk, 2018) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan – kegiatan.

Menurut (Mahpudin, 2018) motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan guna untuk menggerakkan seseorang untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.



### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja**

Menurut (Latief, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun faktor tersebut sebagai berikut:

#### **1. Faktor Intern**

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

#### **2. Faktor Ekstern**

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

### **2.1.2.3 Tujuan pemberian Motivasi**

Menurut (Sunyoto, 2012: 17) tujuan diberikannya motivasi kepada karyawan antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

#### **2.1.2.4 Indikator-indikator Motivasi**

Indikator-indikator yang digunakan dalam motivasi kerja menurut (Latief, 2018) adalah sebagai berikut :

1. **Kebutuhan Fisiologi (physiological needs)**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.

2. **Kebutuhan Rasa Aman (safety needs)**

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

3. **Kebutuhan Sosial (social needs)**

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

#### 4. Kebutuhan Penghargaan (esteem needs)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

#### 5. Kebutuhan aktualitas diri (self actualization needs)

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

### **2.1.3. Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Sinambela, 2017) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut (Indrasari, 2017) kinerja adalah hasil produktivitas seseorang terhadap tanggung jawab pekerjaannya dalam suatu organisasi dimana seseorang bekerja.

Menurut (Abadiyah, 2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Menurut (Imroatun, 2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut

(Purwanti, 2019) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Menurut (Saili, 2018) Kinerja berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya masing-masing.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Chikmawati, 2019) adalah sebagai berikut :

##### **1. Faktor Personal**

Meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

##### **2. Faktor Kepemimpinan**

Meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

##### **3. Faktor Tim**

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

#### 4. Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

#### 5. Faktor Kontekstual (situasional)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **2.1.3.3 Indikator-Indikator Kinerja**

Indikator-indikator yang terdapat dalam kinerja menurut (Dwianto, 2019) adalah sebagai berikut :

#### 1. Kualitas

Yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.

#### 2. Kuantitas

Yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

#### 3. Pelaksanaan tugas

Yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

#### 4. Tanggung jawab

Yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu pada tabel 2.1 sebagai berikut :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Bambang Sudiyono (2018)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut)	Motivasi, Kompensasi, Komitmen, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan komitmen, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Zulifah Chikmawati (2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi	Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja	Regresi Linier Berganda	Ditemukan bahwa kesimpulan parsial, motivasi, dan pengaruh kinerja karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi, sedangkan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Jon Maizar (2017)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi	Motivasi, Kompetensi Kerja,	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian variabel motivasi,

		<p>Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat</p>	<p>Kompensasi, Kinerja karyawan.</p>		<p>kompetensi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VI (persero) Kabupaten Pasaman Barat. Pengolahan data menggunakan regresi berganda dengan spss</p>
--	--	--	--------------------------------------	--	---

					versi 21.
4	Deflin Tresye Nanulaitta (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil analisis menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Untuk itu disarankan agar pihak manajemen KSU Amboina Mekar senantiasa memberi perhatian pada kedua faktor tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan.
5	Mangasa Panjaitan (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia	Kompensasi finansial, Kompensasi Non Finansial, kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian adalah secara parsial kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia



					Medan. Selanjutnya, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R2 bahwa persentase sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 64, 90%.
6	Udin Putra (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu	Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda, disimpulkan: (1) berdasarkan hasil uji regresi diperoleh sig. F sebesar $0,002 < 0,05$ , yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel

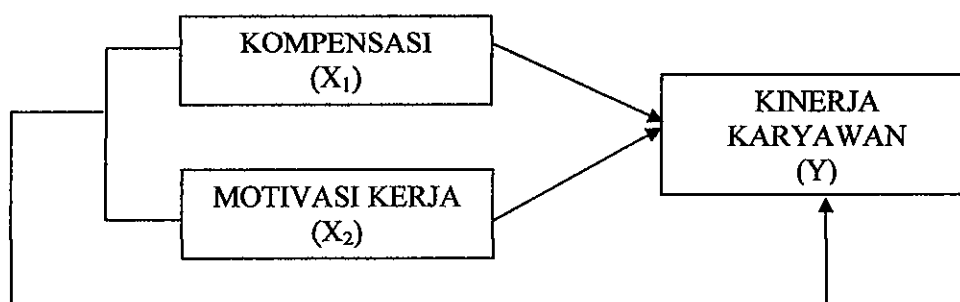
					<p>kinerja karyawan. (2) berdasarkan hasil uji regresi diperoleh variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi <math>t \text{ sig. } 0,013 &lt; \alpha 0,05</math>, yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) berdasarkan hasil uji regresi diperoleh variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi <math>t \text{ sig. } 0,821 &gt; \alpha 0,05</math>, yang dapat diartikan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
7	Syardiansah (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan analisis data diperoleh persamaan

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang			regresi yaitu $Y = 2,883 + 0,293X_1 + 0,025X_2$ . Hasil uji t diperoleh pada kompensasi t sig sebesar $0,008 < 0,05$ , maka hipotesis diterima yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji t pada lingkungan kerja t sig sebesar $0,881 > 0,05$ , maka hipotesis ditolak yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
8	Eka Putri Setiyawati (2018)	<i>The Effect of Compensation, Education and Training, and Motivation to Employees Performance</i> PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran	Kompensasi, Pelatihan, Motivasi, dan Prestasi Kerja	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi, pendidikan, dan pelatihan serta motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi

					kerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan pada PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran
--	--	--	--	--	---

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian ini dianalisis melalui kompensasi dan motivasi kerja. Keterkaitan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar2. 1 Kerangka Pemikiran

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisisioner (Sugiyono, 2017: 63).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yokogawa Manufacturing Batam
- H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yokogawa Manufacturing Batam
- H<sub>3</sub>: Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yokogawa Manufacturing Batam

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017: 2). Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam.

Pengumpulan data yang dilakukan melalui metode kuesioner dan studi pustaka. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Pengambilan data melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam.

#### **3.2 Operasional Variabel**

##### **3.2.1 Variabel Independen**

Menurut (Sugiyono, 2017: 68) variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini, variabel independen yang dimaksud adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ).

### 3.2.2. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2017: 68) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, variabel efek, variabel terpengaruh, variabel terikat, variabel tergantung dan variabel indogen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Disebut variabel terikat karena variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas/variabel independen. Pada penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud adalah kinerja karyawan. (Y).

Secara keseluruhan variabel, pengertian variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan dilampirkan pada tabel 3.1:

**Tabel 3. 1** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	skala
<b>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>	Kompensasi adalah suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai hasil dari kerja keras dari karyawan itu sendiri dan bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja.	1) Kompensasi finansial a. Gaji b. Bonus c. Tunjangan 2) Kompensasi non finansial a. Pemberian tugas b. Lingkungan kerja yang kondusif	<i>Likert</i>
<b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan guna untuk menggerakkan seseorang untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.	1) Kebutuhan Fisiologi 2) Kebutuhan Rasa Aman 3) Kebutuhan Sosial 4) Kebutuhan Penghargaan 5) Kebutuhan aktualitas diri	<i>Likert</i>

<b>Kinerja karyawan (Y)</b>	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya masing-masing.	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Pelaksanaan Tugas 4) Tanggung Jawab	<i>Likert</i>
-----------------------------	---	--	---------------

Sumber : Peneliti, 2020

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2017: 136) Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan department PD1 dan PD2 di PT Yokogawa Manufacturing Batam yang berjumlah 250 karyawan.

#### 3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017: 137) Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.



### **3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2017: 455) Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Pengumpulan data yang tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan maupun pernyataan yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu (Sanusi, 2012: 109)

2. Dokumentasi

Cara dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun secara kelembagaan. Seperti : Peraturan-peraturan, Laporan Penjualan, dan lain-lain (Sanusi, 2012: 114).

#### **3.4.2. Alat Pengumpulan Data**

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan jawaban dari para responden. Peneliti akan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan department PD1 dan PD2 pada PT Yokogawa Manufacturing Batam.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2017: 158) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Menurut (Sugiyono, 2017: 159) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

- |   |   |
|---|---|
| 1. Sangat setuju/ selalu/ sangat positif diberi skor      | 5 |
| 2. Setuju/ sering/ positif diberi skor                    | 4 |
| 3. Ragu – ragu/ kadang – kadang/ netral diberi skor       | 3 |
| 4. Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negatif diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/ tidak pernah diberi skor          | 1 |

### **3.5. Metode Analisis Data**

Menurut (Sanusi, 2012: 115) analisis data mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Kegiatan analisis data merupakan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini, yaitu statistik deskriptif.

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Menurut (Sanusi, 2012: 115) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik,

diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, standar deviasi serta perhitungan persentase.

Analisis ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi / program statistik yaitu program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 25. Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan pengaruh atau peranan antar variabel-variabel independen dan dependen didalam penelitian ini.

### **3.5.2. Uji Kualitas Data**

#### **3.5.2.1. Uji Validitas Data**

Menurut (Sugiyono, 2017: 509) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala, apakah item-item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item lokal (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapatkan suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05,

artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Besaran nilai koefisien korelasi dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

**Rumus 3. 1** *Corelation Product Moment*

Keterangan :

$r_x$  : koefisien korelasi

$n$  : jumlah responden

$x$  : skor butir

$y$  : skor total

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Konsep reliabilitas sejalan dengan validitas konstruk atau kuantitatif. Konstruk valid sudah pasti reliabel, sebaliknya konstruk reliabel belum tentu valid (Abdillah, 2018: 132). Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha masing – masing variabel lebih dari 60% atau 0,6 maka penelitian ini dikatakan reliabel (Budiyono & Wahyuati, 2017).

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* sama dengan nilai VIF tinggi

karena  $VIF = 1 / tolerance$ . Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$  (Budiyono & Wahyuati, 2017).

### 3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residul dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas (Budiyono & Wahyuati, 2017). Kriteria pengujian:

- 1) Jika pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah O dan Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.3.3 Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Uji kolmogorov smirnov adalah pengujian normalitas yang banyak dipakai. Konsep dasar dari uji normalitas adalah data yang telah di transformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Penerapan pada uji kolmogorov smirnov adalah bahwa:

1. Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

2. Jika signifikansi di atas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, berarti data yang kita uji normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan grafik probability plot. salah satu cara untuk melihat normalitas adalah jika titik – titik masih berada di sekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal. Pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sanusi, 2012: 134) 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. Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

**Sumber :** (Sanusi, 2012) **Rumus 3. 2** Regresi Linier Berganda

Keterangan:

Y = variabel dependen

X1 & X2= variabel independen

a = konstanta (nilai Y' apabila X1, X2.....Xn = 0)

b1 & b2 = koefisien regresi

### 3.5.5. Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1. Uji statistik t

Menurut (Sanusi, 2012) uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{R \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}} \quad \text{Rumus 3.3 t hitung}$$

Sumber : (Sanusi, 2012)

Keterangan:

R = Koefisien korelasi

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

Menurut (Sanusi, 2012) ketentuan uji t bila:

1. Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
2. Apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.

#### 3.5.5.2. Uji F

Menurut (Sanusi, 2012) uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Rumus untuk mencari  $f_{\text{hitung}}$  sebagai berikut:

$$F = \frac{(r_{y12})^2}{1 - (r_{y12})^2} \left[ \frac{n - k - 1}{k} \right]$$

**Rumus 3. 4 F hitung**

**Sumber :** (Sanusi, 2012)

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Derteminasi

K = Banyaknya variabel bebas

n = banyaknya sampel

Menurut (Sanusi, 2012) kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika F hitung > F tabel, dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika F hitung < F tabel, dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

### 3.5.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Rugian, Saerang, & Lengkong, 2017) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Formula untuk menghitung koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = (TSS - SSE)/TSS = SSR/TSS$$

**Rumus 3. 5 Koefisien Determinasi**

**Sumber:** (Rugian et al., 2017)

Dimana:

SSR = sum of square due to regression

TSS = total sum of squares



SSE = sum of square error

### 3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

#### 3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah pada PT Yokogawa Manufacturing Batam di Jalan Beringin Lot339-340 Batamindo Industrial Park, Mukakuning.

#### 3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan lebih kurang selama lima bulan mulai dari september 2019 sampai bulan februari 2020 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian dapat dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 2** Jadwal Penelitian

Keterangan	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
Pengajuan Judul						
Bab 1						
Bab 2						
Bab 3						
Kuesioner						
Olah Data						
Bab 4						
Bab 5						
Daftar Pustaka						
Daftar Isi						
Abstrak						
Penyerahan Hasil Penelitian						

Sumber : Peneliti , 2020