

**PENGARUH KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KANSAI INDO WARNA**

SKRIPSI



**Oleh :
Falentino
150910011**

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KANSAI INDO WARNA**

SKRIPSI

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



**Oleh
Falentino
150910011**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Batam, 08 Agustus 2019

Materai 6000

Falentino
150910011

**PENGARUH KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KANSAI INDO WARNA**

SKRIPSI

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

**Oleh
Falentino
150910011**

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

Batam, 08 Agustus 2019

**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Setiap perusahaan berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna. Penelitian yang digunakan dalam metode ini adalah dengan metode analisis linear berganda. Desain penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif. Pengujian yang dilakukan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji-t dan uji-f. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kansai Indo Warna dengan sampel sebanyak 115 orang. Berdasarkan hasil pengujian melalui analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 46,9% terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh sebesar 42% terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi dapat R^2 sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulannya bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources become a very important role for a company. Every company competes to obtain quality human resources. This study aims to explain the effect of compensation and motivation on employee performance at PT Kansai Indo Warna. The research used in this method is multiple linear analysis. The research design used is descriptive analysis. The test consists of validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test and f-test. The population in this study were employees of PT Kansai Indo Warna with a sample of 115 people. Based on the results of testing through multiple regression analysis results show that compensation has an effect of 46.9% on employee performance and motivation has an effect of 42% on employee performance. Analysis of the coefficient of determination can be R² of 46.3% while the remaining 53.7% is influenced by other variables not examined in this study. The conclusion is that compensation and motivation partially have a significant effect on employee performance, simultaneously compensation and motivation have a significant effect on employee performance at PT Kansai Indo Warna.

Keywords: *Compensation, Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan tugas akhir penelitian yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berwujud tanpa bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. 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 Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan selaku pembimbing Skripsi pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Pihak PT Kansai Indo Warna.
6. Orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan, memberi dukungan, dan semangat kepada penulis.
7. Teman-teman yang senantiasa memberikan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Besar harapan peneliti agar skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan baru bagi pembaca maupun masyarakat luas.

Batam, 08 Agustus 2019

Falentino
150910011

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Teori Dasar	11
2.1.1 Kompensasi	11
2.1.2 Motivasi.....	23
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Pemikiran	36
2.4 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Desain Penelitian	39

3.2	Definisi Operasional	39
3.2.1	Variabel Independen atau Variabel Bebas.....	39
3.2.2	Variabel Dependen atau Variabel Terikat	40
3.3	Populasi dan sampel	42
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data	44
3.5	Metode Analisis Data	45
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	45
3.5.2	Uji Kualitas Data	46
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.4	Uji Pengaruh	49
3.6	Uji Hipotesis	50
3.6.1	Uji T (Parsial)	50
3.6.2	Uji F (Simultan).....	51
3.7	Lokasi dan jadwal Penelitian	52
3.7.1	Lokasi Penelitian	52
3.7.2	Jadwal Penelitian	52
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1	Profil Responden	53
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	54
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
4.2	Hasil Penelitian.....	55
4.2.1	Analisis Deskriptif	55
4.3	Uji Kualitas Data	65
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	69
4.5	Hasil Uji Pengaruh.....	74
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	76
4.7	Pembahasan	78
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82

5.1	Kesimpulan.....	82
5.2	Saran.....	82
	DAFTAR PUSTAKA.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4. 1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	70
Gambar 4. 2 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data absensi karyawan PT Kansai Indo Warna	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
Tabel 3. 2 Jumlah Populasi	43
Tabel 3. 3 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data	45
Tabel 3. 4 Jadwal penelitian.....	52
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4. 4 Kriteria Analisis Deskriptif.....	56
Tabel 4. 5 Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi (X1).....	56
Tabel 4. 6 Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi (X2)	59
Tabel 4. 7 Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	66
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel motivasi (X2)	67
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan (Y).....	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4. 12 Hasil Uji <i>Kolgomorov-Smirnov</i>	72
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	76
Tabel 4. 17 Hasil Uji t.....	77
Tabel 4. 18 Hasil Uji F.....	78

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Korelasi <i>Pearson Product</i>	46
Rumus 3. 2 Metode <i>Alpha Cronbach</i>	47
Rumus 3. 3 Analisis regresi linier berganda	49
Rumus 3. 4 F_{hitung}	51

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I: PENDUKUNG PENELITIAN

LAMPIRAN II: DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN III: SURAT KETERANGAN PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia terus berkembang sejalan dengan kemajuan dan tantangan zaman. Suatu perkembangan yang patut diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia yang ditemukan kecenderungan baru yang akan berdampak sangat positif terhadap perkembangan dan efektivitas organisasi. Keberadaan sumber daya manusia menjadi peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Setiap perusahaan berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini membuat perusahaan mengeluarkan dana untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi pada bidang masing-masing. Pernyataan tersebut didukung oleh (Irawati, 2018: 117) yang menyatakan bahwa stress kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa kompensasi dan motivasi juga salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu dan dorongan sebagai pertukaran dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

Perusahaan harus bisa menyeimbangkan biaya kompensasi pada tingkat tertentu untuk menjamin daya saing organisasional dan penghargaan yang adil kepada setiap karyawan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan. Kesalahan dalam memberikan kompensasi dapat berakibat kerugian pada perusahaan karena besarnya biaya sumber daya manusia untuk kegiatan produksi. Kompensasi yang kurang baik atau kurang menarik akan mengakibatkan sumber daya manusia

keluar dari perusahaan, hal ini perlu diperhatikan terutama bagi para karyawan, karena mereka pada umumnya telah diberikan latihan dengan biaya yang cukup besar. Maka keluarnya sebagian besar karyawan yang penting dapat menyebabkan kemacetan bagi perusahaan yang bersangkutan. Pernyataan tersebut didukung oleh (Nanulaitta, 2018: 203) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang besar dari perusahaan maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Motivasi pada perusahaan haruslah menjadi dampak yang serius bagi manajemen sumber daya manusia. Apabila suatu perusahaan mampu memahami motivasi, maka ini merupakan alat yang berharga untuk memahami, meramalkan, dan mengarahkan perilaku individu kepada setiap karyawan dalam organisasi agar sesuai dengan tujuan organisasi yang akan dicapai. Para karyawan yang memiliki motivasi cenderung lebih produktif dibanding dengan karyawan yang tidak termotivasi. Motivasi dipahami sebagai keadaan dalam diri sendiri yang menyebabkan mereka agar berperilaku dengan cara menjamin tercapainya suatu tujuan, motivasi menerangkan cara orang berperilaku seperti yang mereka lakukan dan semakin mampu mempengaruhi perilaku tersebut. Pernyataan tersebut didukung oleh (Hanafi, 2017: 74) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja sebagai hasil prestasi kerja para karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan semua tugas maupun pekerjaannya. Kinerja lebih ditekankan pada proses dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil yang lebih maksimal. Pernyataan tersebut didukung oleh (Wibowo, 2018: 173) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pada PT Kansai Indo Warna adalah industri cat terbesar di Jepang sejak tahun 1918, kemudian mengembangkan usahanya di Indonesia sejak tahun 1977, bermula ketika kami berdiri dengan nama PT Dayin Prima Paint. Kemudian pada tahun 1996 berganti menjadi PT Gajah Tunggal Prakarsa, dan di tahun 2012 diubah menjadi PT Kansai Prakarsa Coatings. Kini kansai paint mulai masuk di Batam pada awal tahun 2014 dengan nama PT Kansai Indo Warna dan menjadi distributor pertama di Batam. PT Kansai Indo Warna menyediakan serangkaian cat berkualitas tinggi banyak digunakan untuk mengecat alat berat, barang industri yang terbuat dari kayu seperti piano dan furnitur, lukisan lantai, dan lukisan

produk tugas berat yang berfungsi sebagai perlindungan terhadap perubahan cuaca dan pengaruh korosi dan material. Cat Kansai juga menyediakan cat dekoratif berkualitas tinggi, yang merupakan berbagai jenis cat dinding yang dapat melindungi dan memperindah bangunan, serta cat besi dan kayu dengan keunggulannya, yaitu pengeringan cepat, perekat yang sangat baik.

PT Kansai Indo Warna adalah salah satu dari perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dalam memproduksi produk berupa cat. Manajemen PT Kansai Indo Warna akan menyediakan pelayanan yang unggul dan produk yang bermutu tinggi kepada pelanggan kami dengan perbaikan secara terus-menerus serta mempertahankan standar mutu produk, pengiriman produksi yang tepat waktu dan memenuhi kepuasan pelanggan adalah prioritas kami. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, manajemen perusahaan memberikan perhatian dengan cara pemberian kompensasi karena adanya balas jasa dari hubungan timbal balik antara perusahaan dan sumber daya manusia.

Kompensasi penting bagi karyawan untuk menggerakkan kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai dengan kemampuan masing-masing. Pada PT Kansai Indo Warna kompensasi juga penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan uang makan, untuk uang makan senilai lima belas ribu dan sedangkan biaya makan pada saat ini tidak mencukupi dari yang diberikan oleh perusahaan dan juga tidak ada kompensasi lainnya berdasarkan lamanya bekerja seorang karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, para karyawan memandang kompensasinya tidak

memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan menurun. Kompensasi harus diberikan secara adil agar karyawan akan tetap bekerja dengan perusahaan tersebut dan juga memberikan fasilitas lainnya agar karyawan juga akan menetap dibidang masing-masing pekerjaan. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan kepada perusahaan.

Motivasi karyawan PT Kansai Indo Warna masih kurang karena ada beberapa karyawan yang sangat diperhatikan karena kinerja kerjanya bagus, sedangkan ada beberapa juga karyawan yang kinerja kerjanya kurang dan tidak begitu diperhatikan. Oleh karena itu, karyawan yang berkinerja buruk akan menjadi tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat mengeluh. Motivasi akan menurun jika para karyawan tidak merasa di perhatikan oleh atasan masing-masing sehingga dapat menyebabkan kurangnya karyawan pada perusahaan tersebut dan juga motivasi pada para karyawan lainnya akan juga menyebabkan tingkat kurangnya karyawan pada perusahaan ini.

Tabel 1. 1 Data absensi karyawan PT Kansai Indo Warna

No	Bulan	Tahun	Karyawan yang hadir	Karyawan yang tidak hadir
1	September	2018	110	5
2	Oktober	2018	112	3
3	November	2018	110	5
4	Desember	2018	107	8
5	Januari	2019	106	9
6	Februari	2019	101	14

Sumber: PT Kansai Indo Warna 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, karyawan pada PT Kansai Indo Warna dalam enam bulan terakhir dari bulan September 2018 sampai februari 2019 pencatatan

karyawan yang tidak hadir semakin meningkat. Bisa di lihat dari tabel bahwa karyawan yang tidak hadir di bulan februari 2019 sangat mempengaruhi pekerjaan bagi perusahaan. Dari bulan September 2018 sampai januari 2019 absensi karyawan masih tergolong standar. Namun, di bulan februari 2019 absensi karyawan sangat meningkat. Semakin menurun kinerja karyawan karena kurangnya tenaga kerja di perusahaan sehingga membuat perusahaan susah untuk bekerja.

Yang menjadi masalah selanjutnya adalah kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan karena karyawan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan masing-masing dan bagian dari waktu kerja untuk bersantai, mengobrol dengan rekan kerja, akibatnya kinerja perusahaan menjadi terhambat karena adanya perubahan dalam proses kerja. Untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan, maka salah satu adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi dalam hal kegiatan pemberian kerja lembur yang seharusnya diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku. Namun, kompensasi yang diberikan PT Kansai Indo Warna tidak sesuai dengan harapan para karyawannya dimana kompensasi kerja lembur dibayar tidak tepat pada waktunya. Jadinya para karyawan tidak ada niat untuk mengikuti kerja lembur yang dibuat oleh perusahaan.

Atas uraian latar belakang tersebut, dapat diketahui bahwa kompensasi dan motivasi sangat penting bagi PT Kansai Indo Warna. Maka peneliti berminat untuk mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kansai Indo Warna”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Tidak memenuhi kompensasi seperti uang makan dan lamanya bekerja seorang karyawan terhadap perusahaan.
2. Karyawan semakin tidak termotivasi, cepat mengeluh dan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu.
3. Karyawan yang tidak hadir semakin meningkat, sehingga kinerja karyawan menurun.
4. Kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan karena karyawan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan masing-masing.
5. Kinerja perusahaan terhambat karena adanya perubahan proses pekerjaan.
6. Kompensasi kerja lembur dibayar tidak tepat pada waktu, sehingga karyawan merasa dirugikan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan diatas dan dikarenakan keterbatasan waktu maka penulis membatasi masalah penelitian berfokus pada kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna?

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan teori baru dan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.
2. Untuk tambahan pengetahuan tentang faktor yang mempengaruhi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti
Sebagai menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama melatih kemampuan berpikir secara sistematis.
2. Bagi institusi (Universitas Putera Batam)
Sebagai menambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Putera Batam, khususnya di Program Studi Manajemen.
3. Bagi PT Kansai Indo Warna
Sebagai sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi PT Kansai Indo Warna untuk lebih memperhatikan dan lebih mengontrol kompensasi dan motivasi untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang diharapkan.
4. Bagi peneliti lanjutan
Penelitian ini berharap dapat menjadi referensi bagi peneliti yang lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan fisik atau non-fisik untuk karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Setiap perusahaan wajib membentuk sistem kompensasi dengan pertimbangan memenuhi rasa keadilan bagi setiap karyawan, menciptakan daya saing dengan nilai pasar tenaga kerja, sesuai dengan kemampuan perusahaan, dan menerapkan peraturan yang berlaku. Keuntungan lain yang diperoleh perusahaan melalui penerapan sistem kompensasi adalah mempertahankan karyawan, memotivasi kinerja karyawan, dan mampu menarik karyawan baru. Realisasi dapat berupa upah dasar, tunjangan kantor, dan tunjangan hari libur menurut (Yustutie, 2016: 116).

Menurut (Tampubolon, 2016: 181) kompensasi adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang sulit untuk diterapkan dan banyak penyebab masalah adalah manajemen kompensasi, makna kompensasi itu sendiri yang berarti bahwa pemberian hadiah identik yang dapat memicu masalah antara karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2017: 118) kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Sinambella, 2017: 218) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian remunerasi bagi *employers* dan *employees*, baik secara langsung dalam bentuk uang (finansial) atau tidak langsung dalam bentuk uang (non-finansial).

Menurut (Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018: 3) kompensasi adalah penghargaan atau hadiah kepada pekerja yang telah berkontribusi dalam mewujudkan tujuan mereka melalui kegiatan yang disebut pekerjaan.

Berdasarkan pengertian kompensasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi sebagai imbalan jasa yang berhak didapatkan oleh para karyawan dalam bentuk fisik maupun non fisik atau dalam bentuk uang dan barang yang diterima secara langsung ataupun tidak langsung oleh karyawan tersebut.

2.1.1.2 Jenis Kompensasi

Secara umum di berbagai perpustakaan, kompensasi menurut (Sinambella, 2017: 222) dapat dibagi menjadi tiga jenis yaitu: (1) kompensasi langsung, (2) kompensasi tidak langsung, dan (3) insentif.

1. Kompensasi langsung adalah penghargaan atau hadiah yang disebut gaji atau upah, yang dibayarkan secara teratur berdasarkan batas waktu yang ditetapkan oleh organisasi. Umumnya, setiap bulan, meskipun ada juga organisasi terutama di sektor swasta memberikannya dua kali sebulan.

2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian sebagian keuntungan/manfaat bagi pekerja selain dari gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif adalah hadiah atau penghargaan yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar memiliki produktivitas tinggi, dan tidak diperbaiki atau kapan saja.

Menurut (Maizar, 2017: 224) kompensasi terdiri menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi langsung meliputi:
 - a. Gaji adalah remunerasi yang dibayarkan secara berkala kepada karyawan tetap dan memiliki jaminan yang pasti.
 - b. Upah adalah upah yang dibayarkan kepada pekerja harian berdasarkan perjanjian yang disepakati.
 - c. Upah insentif adalah remunerasi tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas pencapaian standar.
2. Kompensasi tidak langsung

Ini adalah kompensasi tambahan seperti pakaian resmi, tempat tinggal resmi untuk perjalanan, olahraga dan pensiun, yang semuanya didasarkan pada kebijakan perusahaan pada semua karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan mereka.

2.1.1.3 Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut (Sinambella, 2017: 225) sebagai berikut:

1. Pengalokasian SDM secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa kompensasi untuk karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif

Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, implikasinya adalah bahwa pengeluaran untuk karyawan akan menggunakan kekuatan karyawan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Ini berarti bahwa sistem kompensasi dapat membantu stabilitas karyawan dan mendorong pertumbuhan ekonomi di negara secara keseluruhan.

Menurut (Kasmir, 2016: 238) fungsi yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi yaitu:

1. Loyalitas karyawan meningkat.
2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat.
3. Motivasi kerja meningkat.
4. Semangat kerja meningkat.
5. Kinerja karyawan meningkat.
6. Konflik kerja dapat dikurangi.

2.1.1.4 Tujuan Kompensasi

Menurut (Kasmir, 2016: 236) dalam praktiknya, ketentuan dan penentuan jumlah kompensasi yang layak memiliki beberapa tujuan. Oleh karena itu, wajib bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang wajar dan sesuai seperti yang dijelaskan sebelumnya.

Secara umum, tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan hak karyawan

Ini berarti bahwa kompensasi harus diberikan karena itu adalah hak karyawan untuk bekerja keras di tempat kerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi adalah kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawannya.

2. Memberikan rasa keadilan

Ini berarti bahwa kompensasi harus diberikan karena itu adalah hak karyawan untuk bekerja keras di tempat kerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi adalah kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawannya.

3. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Ini berarti bahwa dengan memberikan kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang memenuhi syarat untuk mendaftar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi tinggi paling banyak menerapkan. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang

atau tidak menarik, maka akan mendapatkan karyawan yang kurang kualifikasi atau tidak berkualitas.

4. Mempetahankan karyawan

Ini berarti bahwa dengan memberikan kompensasi yang sesuai atau layak, itu akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai, karyawan akan terus bertahan dan terus bekerja sebaik mungkin. Bahkan rasa takut akan dikeluarkan jika bekerja dengan buruk. Pada akhirnya, pergantian karyawan juga bisa diminimalisir, karyawan terus bekerja hingga pensiun.

5. Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan atas layanan karyawan. Dengan kompensasi yang pantas dan masuk akal, karyawan akan merasa dihargai atas semua kerja keras mereka. Dengan diberi penghargaan, perusahaan juga akan menghormati perusahaan, dengan bekerja sebaik mungkin atau dengan prestasi tertinggi, untuk memajukan perusahaan.

6. Pengendalian biaya

Dengan kompensasi yang tepat, itu akan mengurangi biaya merekrut dan memilih karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak tepat dan tidak sesuai dengan aturan, itu akan menyebabkan tingkat pergantian karyawan. Pada akhirnya karena pergantian, ada posisi kosong dan harus segera diisi. Sekarang untuk mengisi posisi ini, biaya rekrutmen dan seleksi dan

biaya pelatihan karyawan baru diperlukan. Lebih dari itu dengan keluarnya karyawan akan menyebabkan posisi kosong pada posisi tertentu sehingga akan mengganggu proses produksi, dan mengganggu hasil produksi yang pada akhirnya pelayanan kepada pelanggan menjadi terhambat.

7. Memenuhi peraturan pemerintah

Ini berarti memberi sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti berpartisipasi dalam mendukung program pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, ia akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi. Bagi perusahaan yang tidak memberikan kompensasi berdasarkan peraturan pemerintah, akan dikenakan sanksi yang pada akhirnya akan merusak citra perusahaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan.

8. Menghindari konflik

Artinya dengan mengkompensasi perselisihan atau konflik antara karyawan dan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayarkan dengan cara yang masuk akal dan masuk akal dan sesuai dengan aturan yang berlaku. tetapi sebaliknya jika kompensasi tidak dibayarkan dengan benar, dan adalah wajar dan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, itu akan menyebabkan konflik yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan secara keseluruhan.

2.1.1.5 Sistem Kompensasi

Hasil survei yang dilakukan dapat ditetapkan kebijakan perusahaan dengan sistem kompensasi setidaknya tujuh hal (Sinambella, 2017: 228).

1. Penentuan kelayakan kompensasi

Dalam menentukan kompensasi, setiap pekerjaan dikaitkan dengan kompensasi untuk pekerjaan serupa di tempat lain. Ketika mengambil langkah ini, keputusan dibuat untuk membandingkan nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasar kerja.

2. Struktur pemberian kompensasi

Struktur kompensasi yang baik adalah mematuhi keadilan. Dalam Keadilanni bukan berarti kompensasi sama untuk setiap karyawan, tetapi karyawan akan menerima kompensasi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka.

3. Program pemberian kompensasi sebagai perangsang kerja

Program kompensasi tidak semata-mata didasarkan pada kompensasi untuk pengorbanan waktu, energi, dan pikiran karyawan untuk organisasi, tetapi juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan moral. Dengan kompensasi, setiap karyawan akan menyadari bahwa kesenangan tidak hanya membawa manfaat bagi organisasi, tetapi juga bagi diri mereka sendiri dan organisasi.

4. Tambahan sumber pendapatan bagi karyawan

Program kompensasi biasanya memberikan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan penghasilan tambahan. Penghasilan tambahan ini,

seperti distribusi laba organisasi untuk karyawan melalui bonus dan memberikan uang cuti.

5. Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan

Setiap karyawan organisasi mengharapkan kompensasi yang akan diterima tidak akan berkurang, bahkan semakin hari semakin meningkat. Demikian juga, mereka tidak menginginkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh karena itu, program kompensasi harus menjamin bahwa organisasi adalah sumber pendapatan utama bagi karyawan sehingga karyawan akan bekerja secara optimal.

6. Kompensasi bagi kelompok manajerial

Pemimpin atau manajer masing-masing organisasi adalah kelompok yang bertanggung jawab atas keberlanjutan organisasi. Karena itu, wajar jika kompensasi yang mereka terima lebih besar daripada karyawan biasa.

7. Prospek masa depan

Dalam program kompensasi, prospek masa depan perlu dipertimbangkan. Untuk memperhitungkan prospek masa depan, perlu memperhitungkan tiga dimensi waktu. Hal ini berarti bahwa dalam menyusun program kompensasi, Anda harus mempertimbangkan keadaan organisasi di masa lalu, kondisi organisasi saat ini, dan prospek organisasi di masa depan.

2.1.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017: 127) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih dari sekadar lowongan kerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika ada lebih sedikit pencarian pekerjaan daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Jika kemampuan dan kemauan perusahaan untuk membayar lebih baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kemauan perusahaan membayar kurang maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi akan meningkat. Sebaliknya, jika serikat tidak kuat dan kurang berpengaruh, tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan besar, kompensasi akan lebih besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerja buruk dan ada sedikit, maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden menetapkan batas upah/remunerasi minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak secara sewenang-wenang menentukan jumlah remunerasi untuk karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi publik dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup/*cost of living*

Jika biaya hidup di daerah itu tinggi, tingkat kompensasi/upah akan meningkat. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upahnya relatif kecil. Tingkat upah semacam itu di Jakarta lebih besar daripada di Bandung, karena biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menempati posisi lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan yang menempati posisi lebih rendah akan mendapat gaji/kompensasi kecil. Ini wajar karena seseorang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih tinggi.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, gajinya akan lebih besar, karena keterampilan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan dengan pendidikan rendah dan kurang pengalaman kerja memiliki tingkat gaji/kompensasi yang rendah.

9. Kondisi perekonomian nasional

Jika kondisi ekonomi nasional sedang maju (*boom*), tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi ketenagakerjaan penuh. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena ada banyak pengangguran yang dihilangkan.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan itu sulit dan memiliki risiko (keuangan, keselamatan) yang besar, tingkat upah/remunerasi akan lebih besar karena memerlukan keterampilan dan ketepatan untuk melakukannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan itu mudah dan risiko (keuangan, kecelakaan) tingkat remunerasi relatif rendah.

2.1.1.7 Indikator-Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator berbeda dalam proses memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Maizar, 2017: 224) menyatakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara berkala kepada karyawan tetap dan memiliki jaminan yang pasti.
2. Insentif adalah balas jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar.

3. Fasilitas adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran kerja dan memotivasi karyawan untuk semangat bekerja.
4. Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Hamali, 2016: 131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan batin yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Hanafi, 2017: 77) motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu dalam proses yang lancar. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan individu mereka dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi.

Menurut (Ghozali, 2017: 131) motivasi adalah proses kemauan untuk melakukan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan bisnis untuk memenuhi kebutuhan sejumlah individu.

Menurut (Riniwati, 2016: 193) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu.

Menurut (Alwi, 2017: 75) motivasi sebagai kekuatan pendorong yang mengakibatkan anggota organisasi mau dan bergerak (dalam kemampuannya membentuk atau keterampilan keterampilan) untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai organisasi ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian motivasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu motivator bagi para karyawan agar bisa mencapai tujuan organisasi dan memenuhi ketentuan organisasi oleh para karyawan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Teori Motivasi

Menurut (Sedarmayanti, 2017: 154) pada dasarnya jenis motivasi dibagi tiga yaitu:

1. Pendorong utama: pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
2. Semi pendorong pertama.
3. Pendorong non material yang tidak dapat dinilai dengan uang seperti:
 - a. Penempatan yang tepat.
 - b. Latihan sistematis.
 - c. Promosi objektif.
 - d. Pekerjaan terjamin.

- e. Keikutsertaan wakil pegawai dalam pengambilan keputusan.
- f. Kondisi pekerjaan menyenangkan.
- g. Pemberian informasi perusahaan.
- h. Perumahan, dll.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017: 180) pengaruh pemimpin ini dominan dalam berbagai aspek, ia dapat menyebabkan perasaan suka atau tidak suka, kekaguman atau sebaliknya dari karyawannya, sehingga pemimpin dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting, misalnya, mendengarkan, menghormati, memberi harapan, dorongan, dan tidak bersifat diskriminatif. yang tidak kalah pentingnya adalah memotivasi, karena kegagalan dalam memotivasi dengan membiarkan karyawan menghadapi masalah atau memberi jarak kepada mereka yang dianggap salah, sebenarnya sangat kontraproduktif.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut (Putra, Hasanudin, & Wirastuti, 2018: 3) indikator pada variabel motivasi dibagi menjadi beberapa yaitu:

1. Eksistensi (*existence*) adalah suatu kebutuhan akan tetap dapat hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan, tingkat rendah dari aliran yang mencakup kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.

2. Hubungan (*relatedness*) adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan persyaratan afiliasi dari Maslow.
3. Pertumbuhan (*growth*) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh kreatif dan produktif pada diri mereka sendiri atau lingkungan. Realisasi kebutuhan Maslow untuk penghargaan dan realisasi diri.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu lembaga terkait dengan visi yang dilakukan oleh suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil menurut (Ghozali, 2017: 133).

Menurut (Irawati, 2018: 120) kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018: 4) kinerja (*performace*) adalah hasil pekerjaan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*).

Menurut (Indrasari, 2017: 50) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan pencapaian dan implementasi dari sesuatu yang diminta.

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017: 188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu berdasarkan ketentuan atau perjanjian yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan dan hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan waktu tertentu.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016: 197) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk meningkatkan kualitas kerja, artinya dengan mengevaluasi kinerja, manajemen perusahaan akan tahu di mana kelemahan karyawan dan sistem. Digunakan dengan kelemahan yang diketahui ini segera diperbaiki, baik untuk sistem yang digunakan maupun pada karyawan itu sendiri.

2. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya, ternyata mereka kurang mampu menduduki posisi mereka saat ini, maka itu perlu ditransfer ke unit atau bagian lain. Sebaliknya, bagi mereka yang memiliki kinerja

baik, perlu dipertimbangkan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sambil menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penelitian kinerja digunakan untuk menentukan tingkat karier seseorang. artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja, promosi atau peringkat akan dilakukan sesuai dengan peraturan perusahaan. dengan demikian, di sisi lain, bagi karyawan yang memiliki penilaian bahwa kinerjanya terus memburuk, mereka tentu akan mendapatkan misalnya karier atau penurunan emosional. karyawan dengan kinerja buruk juga dapat ditransfer ke bagian lain sesuai dengan hasil analisis sebelumnya.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan adalah untuk karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, pelatihan perlu diberikan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Demikian pula, pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian mereka.

5. Penyesuaian kompensasi

Ini berarti bahwa hasil penilaian kinerja yang digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang

kinerjanya meningkat, akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan tingkat kinerja yang diperoleh.

6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan mengevaluasi kinerja semua karyawan selama beberapa periode, perusahaan memiliki setoran data karyawan. data dan informasi ini adalah data dan informasi mengenai kompensasi, keterampilan, potensi talenta semua karyawan. artinya perusahaan memiliki peta kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi semua karyawan. Ini berarti bahwa bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, mereka akan menerima imbalan atas upaya mereka untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, bagi mereka yang kinerjanya menurun atau tidak cukup baik, mereka akan menerimanya dengan anggun dan tidak perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu.

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan. Bos Anda akan dapat mengoreksi bagaimana Anda harus berkomunikasi dengan bawahan

Anda satu per satu. Dengan komunikasi yang harus dilakukan, tentu akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Riniwati, 2016: 177) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Kinerja seorang karyawan dikatakan efektif ketika mencapai tujuannya dan dikatakan efisien jika kinerja memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan. kinerja karyawan akan terwujud jika karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi dan didukung oleh disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan kondisi atau penghormatan yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. Disiplin mencakup kepatuhan dan penghormatan terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang terkait dengan daya berpikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan hal-hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut (Indrasari, 2017: 54) Faktor-faktor situasi juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah di mana situasi yang mendukung misalnya keberadaan kondisi kerja yang mendukung, fasilitas pendukung, ruangan tenang yang sehat, pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang memahami kebutuhan karyawan, dan sistem kerja yang mendukung, tentu saja, akan mendorong tercapainya kinerja tinggi, dan di sinilah letak peran pemimpin untuk lebih teliti dalam melihat kebutuhan karyawan yang akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2.1.3.4 Pengukuran Kinerja karyawan

Menurut (Indrasari, 2017: 55) ada tujuh kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan individu, yaitu:

1. Kualitas yaitu hasil kerja yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan pekerjaan yang diharapkan.
2. Produktivitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah kegiatan yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu yang mampu menyelesaikan pada waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Fektivitas adalah pemanfaatan maksimum sumber daya yang ada dalam organisasi untuk meningkatkan laba dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian yaitu yang dapat melakukan pekerjaan tanpa bantuan gursa menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja yaitu komitmen kerja antara karyawan dan organisasi
7. Tanggung jawab yaitu tanggung jawab karyawan untuk organisasinya.

2.1.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Ghozali, 2017: 133) indikator pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian yaitu:

1. Kualitas kerja yaitu berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan kerja.
2. Kuantitas kerja yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan.
3. Ketangguhan yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan kehadiran.
4. Sikap yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penyusunan penelitian tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan

gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Penelitian yang dilakukan (Maizar, 2017) dengan judul pengaruh motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Pasaman Barat. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian adalah variabel motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda dengan hasil penelitian motivasi kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ghozali, 2017) dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nanulaitta, 2018) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi

berganda dengan hasil penelitian kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Patmawati & Realize, 2018) dengan judul *the effect of motivation and discipline toward performance of employee on PT Perempurna Readymix Concrete*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian motivasi dan disiplin berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan secara serempak.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	(Maizar, 2017)	Pengaruh motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Pasaman Barat	Analisis regresi berganda	Variabel motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu	Regresi linear berganda	Motivasi kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3.	(Ghozali, 2017)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor	Analisis regresi linear berganda	Secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor

		Kementerian Agama Kabupaten Banjar		Kementerian Agama Kabupaten Banjar.
4.	(Nanulaitta, 2018)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon	Analisis regresi berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

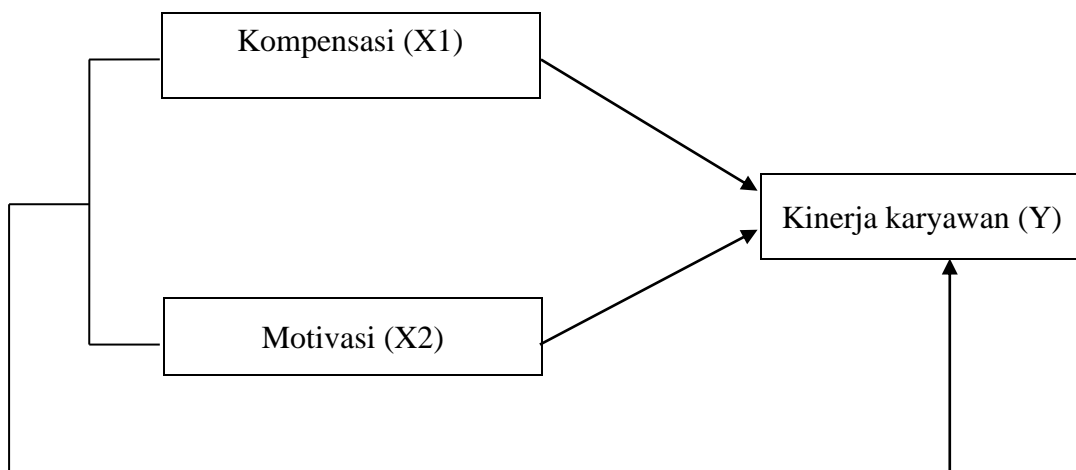
Tabel 2. 2 Lanjutan

5.	(Patmawati & Realize, 2018)	<i>The effect of motivation and discipline toward performance of employee on PT Perempurna Readymix Concrete</i>	Analisis regresi berganda	Motivasi dan disiplin berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan secara serempak.
----	-----------------------------	--	---------------------------	--

Sumber: (Maizar, 2017), (Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018), (Ghozali, 2017), (Nanulaita, 2018), (Patmawati & Realize, 2018).

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan:

**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka untuk penelitian ini perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.

H3: Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Nasution, 2016: 23) Desain penelitian adalah rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat dilakukan secara ekonomis dan kompatibel dengan tujuan penelitian.

Dalam desain penelitian dapat menggunakan metode kuantitatif. Penulis mengambil metode kuantitatif deskriptif yaitu untuk mengolah suatu data yang telah dikumpulkan, dimana penulis akan menjelaskan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna. Pengukuran tersebut dibentuk dalam angket atau daftar pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

3.2 Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2017: 3) variabel penelitian adalah dalam bentuk apa yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tersebut, kemudian menarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen atau variabel terikat dan variabel independen atau variabel bebas.

3.2.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas

Menurut (Sugiyono, 2017b: 4) Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulasi, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel independen. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau terjadi karena perubahan atau kemunculan variabel dependen. Dalam SEM (*Structural Equation Modeling*)/pemodelan persamaan Struktural, variabel independen disebut sebagai variabel endogen.

Setiap perusahaan memiliki indikator berbeda dalam proses memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Maizar, 2017: 224) menyatakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara berkala kepada karyawan tetap dan memiliki jaminan yang pasti.
2. Insentif adalah balas jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar.
3. Fasilitas adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran kerja dan memotivasi karyawan untuk semangat bekerja.
4. Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut (Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018: 3) indikator pada variabel motivasi dibagi menjadi beberapa yaitu:

1. Eksistensi (*existence*) adalah suatu kebutuhan akan tetap dapat hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan, tingkat rendah dari aliran yang mencakup kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
2. Hubungan (*relatedness*) adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan persyaratan afiliasi dari Maslow.
3. Pertumbuhan (*growth*) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh kreatif dan produktif pada diri mereka sendiri atau lingkungan. Realisasi kebutuhan Maslow untuk penghargaan dan realisasi diri.

3.2.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Menurut (Sugiyono, 2017b: 4) Sering disebut sebagai kriteria variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen adalah variabel atau yang menjadi hasil, karena berada dalam variabel dengan permodelan. Dalam SEM (*Structural Equation Modeling*/pemodelan persamaan struktural, variabel dependen disebut variabel endogen.

Menurut (Ghozali, 2017: 133) indikator pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian yaitu:

1. Kualitas kerja yaitu berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan kerja.

2. Kuantitas kerja yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan.
3. Ketangguhan yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan kehadiran.
4. Sikap yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (Maizar, 2017: 224)	Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara berkala kepada karyawan tetap dan memiliki jaminan yang pasti.	<i>Likert</i>
	Insentif adalah balas jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar.	
	Fasilitas adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran kerja dan memotivasi karyawan untuk semangat bekerja.	
	Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.	
Motivasi (Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018: 3)	Eksistensi adalah suatu kebutuhan akan tetap dapat hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan, tingkat rendah dari aliran yang mencakup kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.	<i>Likert</i>
	Hubungan adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan persyaratan afiliasi dari Maslow.	
	Pertumbuhan (<i>growth</i>) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh kreatif dan produktif pada diri mereka sendiri atau lingkungan. Realisasi kebutuhan Maslow untuk penghargaan dan realisasi diri.	

Tabel 3. 2 Lanjutan

Kinerja (Ghozali, 2017: 133)	Kualitas kerja yaitu berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan kerja.	<i>Likert</i>
	Kuantitas kerja yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan.	
	Ketangguhan yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan kehadiran.	
	Sikap yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	

Sumber: (Maizar, 2017: 224), (Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018: 3),

(Ghozali, 2017: 133)

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017: 80) Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian tersebut adalah seluruh karyawan pada PT Kansai Ino Warna dengan sejumlah populasi 115.

Menurut (Putrawan, 2017: 8) Populasi adalah semua data yang menjadi perhatian kami dalam ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Populasi terkait dengan data, bukan manusia. Jika setiap manusia memberikan satu data, maka jumlah atau ukuran populasi akan sama dengan jumlah manusia.

Tabel 3. 3 Jumlah Populasi

No	Departemen	Jumlah
1	Direktur	2
2	Staff Gudang	7
3	Administrasi	8
4	Teknisi	6
5	Supir	9
6	Security	6
7	Marketing	23
8	Pekerja Lapangan	54
Total		115

Sumber: *Human Resource* PT Kansai Indo Warna

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar, dan para peneliti tidak mungkin mempelajari dana, energi, dan waktu, maka para peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel merupakan cara untuk mengambil sampel atau contoh yang pada populasi tersebut. Ukuran sampel yang disebut adalah jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau *nonprobability sampling*.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017: 85) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi digunakan. Pada penelitian ini jumlah populasi yang ada di PT Kansai Indo Warna sebanyak 115 orang, sehingga menggunakan metode sampel jenuh, dalam seluruh karyawan di PT Kansai Indo Warna.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiarto, 2017: 205) dalam penelitian ini klasifikasi data yang digunakan ada dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang secara langsung dikumpulkan oleh pihak yang melakukan penelitian. Data ini biasanya berasal dari kuesioner atau pengamatan terhadap objek tertentu.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang secara tidak langsung dikumpulkan oleh pihak yang melakukan penelitian. Sumber yang memberikan Data lewat orang lain atau lewat dokumen.

Dalam penelitian tersebut teknik pengumpulan data ini yang digunakan adalah berupa pertanyaan atau pernyataan yang disebut dengan kuesioner atau angket. Menurut (Sugiyono, 2017: 142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data yang diperoleh dari kuesioner menggunakan skala pengukuran likert.

Menurut (Purwanto & Sulisyastuti, 2017: 63) skala likert ini mengukur pendapat atau persepsi responden berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan. Skala yang dikembangkan oleh Rensis. Likert biasanya memiliki 5 kategori peringkat dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data ini dihasilkan dari skala instrument penelitian.

Tabel 3. 4 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert	Pilihan Responden	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Purwanto & Sulisyastuti, 2017: 63)

3.5 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2017: 243) dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan adalah jelas, yang diarahkan untuk menjawab pernyataan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber menggunakan berbagai teknik pengumpulan data (triangulasi), dan dilakukan terus menerus hingga data tersebut jenuh.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan peneliti dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2017b: 29) statistik deskriptif adalah statistik untuk mendeskripsikan atau diperiksa melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara fungsional untuk objek yang diberikan kepada publik.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Basuki & Prawoto, 2016: 78) uji validitas barang atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji hubungannya dengan total skor variabel yang dimaksud. Agar penelitian ini menjadi lebih akurat, item harus memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,25$. Item yang memiliki r hitung $< 0,25$ akan dihapus sebagai akibat dari tidak mengukur yang sama seperti yang dimaksudkan oleh skor skala total dan selanjutnya, tidak berkontribusi pada pengukuran seseorang jika tidak membingungkan.

Uji validitas menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

Rumus 3. 1 Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: (Widodo, 2017: 209)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel
- i = Skot item
- x = Skor total dari x

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Jika nilai alpha > 0,7 berarti reliabilitas yang cukup (*sufficient reliability*) sedangkan alpha > 0,80 menunjukkan semua item dapat diandalkan dan semua tes secara internal karena mereka memiliki keandalan yang kuat. Nilai setiap item harus $\geq 0,40$ sehingga membuktikan bahwa item tersebut dapat dikatakan memiliki keandalan konsistensi internal. Item yang memiliki koefisien korelasi < 0,40 akan dibuang dan kemudian uji reliabilitas item diulangi dengan tidak termasuk item yang tidak dapat diandalkan. Jadi itu dilakukan sampai Koefisien Reliabilitas setiap item adalah > 0,40.

Menurut (Basuki & Prawoto, 2016) uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_x^2} \right]$$

Rumus 3. 2 Metode Alpha Cronbach

Sumber: (Basuki & Prawoto, 2016: 79)

Keterangan:

- a = Koefisien reliabilitas
- k = Jumlah item pertanyaan yang diuji
- S_{2i} = Jumlah varian pada item
- S_{2x} = Varians seluruh total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Widodo, 2017: 110) uji asumsi diperlukan untuk penelitian yang menggunakan statistic inferensial, terutama statistik parametrik, yang berarti bahwa

jika penelitian ini tidak menggunakan rumus statistik parametrik, maka tidak perlu untuk uji asumsi klasik.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Basuki & Prawoto, 2016: 57) uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam menguji normalitas data tidak terlalu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa ahli statistik, data dengan lebih dari 30 digit ($n > 30$), sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasanya dikatakan sebagai sampel besar.

Uji normalitas ini dapat menggunakan diantaranya *Chi Square*, *Kolmogorov-Smirnov*, dan *Histogram Regression Residual* yang sudah standar.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Basuki & Prawoto, 2016: 62) pendeteksi multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujian adalah jika nilai VIF adalah < 10 , tidak ada multikolinieritas antara variabel independen, dan sebaliknya dalam tabel menunjukkan nilai VIF keseluruhan > 10 , sehingga asumsi model berisi multikolinearitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Basuki & Prawoto, 2016: 63) Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residu untuk semua pengamatan dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan mendapatkan kembali nilai residu absolut dengan variabel independen dalam model.

3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh ini menunjukkan bagaimana variabel bebas yaitu, kompensasi (X1) dan motivasi (X2) mempengaruhi variabel terikat yaitu, kinerja (Y) dengan menggunakan analisis sebagai berikut.

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Priyastama, 2107: 154) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen menggunakan variabel independen. Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu model persamaan regresi linier sederhana independen sebagai berikut:

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

Rumus 3. 3 Analisis regresi linier berganda

Sumber: (Sujarweni, 2016: 108)

Keterangan

Y = Variabel dependen

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X1 = Variabel independen yang pertama

X2 = Variabel independen yang kedua

Xn = Variabel independen yang berikutnya

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Purwanto & Sulisyastuti, 2017: 195) koefisien determinasi yang sering dilambangkan " R^2 " pada prinsip mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variabel dependen. Jadi koefisien determinasi sebenarnya mengukur pengaruh persentase semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen.

3.6 Uji Hipotesis

Menurut (Nasution, 2016: 39) hipotesis adalah pernyataan sementara yang merupakan tebakan atau tebakan tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahaminya. Hipotesis dapat diturunkan dari teori, tetapi ada saat-saat ketika ada perbedaan yang sulit antara teori dan hipotesis. Ada anggapan bahwa dalam kenyataannya teori adalah "hipotesis tingkat inflasi". Pada tahap awal teori-teori ini sering merupakan hipotesis yang perlu diverifikasi. Untuk menguji hipotesis, penulis menggunakan alat bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.

3.6.1 Uji T (Parsial)

Menurut (Basuki & Prawoto, 2016: 53) signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai Sig pada kolom terakhir, nilai signifikansi untuk variabel penjualan sama dengan 0,000, artinya variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap jumlah keuntungan. Ini

berlaku juga untuk variabel promosi, di mana nilai signifikansinya adalah $< 0,05$, sehingga kesimpulannya ditolak H_0 atau dengan kata lain penjualan dan promosi memiliki pengaruh signifikan terhadap jumlah keuntungan.

3.6.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen kompensasi (X1), motivasi (X2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

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

Rumus 3. 4 F_{hitung}

Sumber: (Widodo, 2017: 209)

Keterangan:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan f_{tabel}

R^2 = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

Menurut (Basuki & Prawoto, 2016: 51) uji F dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menentukan pengaruh variabel independen secara simultan. Kriteria pengujiannya yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah terima H_0 atau variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

