

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA LJ HOOKER GRAND BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Afiando Errickkye
170910129**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA LJ HOOKER GRAND BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Afiando Errickkye
170910129**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Afiando Errickkye
NPM : 170910129
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LJ Hooker Grand Batam.

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

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

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

Batam, 22 Januari 2021



Afiando Errickkye
170910129

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA LJ HOOKER GRAND BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Afiando Errickkye
170910129**

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

Batam, 22 Januari 2021



**Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing**



ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia adalah sebuah hal terpenting yang memang perlu diperhatikan oleh semua kalangan perusahaan. Sumber daya manusia adalah sebuah mesin untuk menjalankan perusahaan dan asset bagi sebuah perusahaan Tujuan utama untuk sebuah perusahaan dalam mencapai keuntungan atau kesejahteraan dan usaha guna menjaga keberlangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Supaya tujuan tersebut tercapai, perusahaan harus menjalankan aktivitasnya dalam mempergunakan faktor produksi yakni keterampilan tenaga kerja, teknologi, skill, modal, alam, dan sebagainya. Dalam hal ini, ada beberapa faktor terpenting, salah satunya ialah tenaga kerja, sebab teknologi yang sempurna jika tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak bisa menjalankan aktivitas produksinya dengan baik. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Aplikasi perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan penelitian dan mengelola serta menganalisis data ini adalah SPSS versi 25. Sampel yang akan digunakan dengan menggunakan sampling jenuh sebanyak 105 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai berdistribusi normal, variabel bebas tidak variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedasitas. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji f secara simultan menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan, Kompensasi.

ABSTRACT

Human resource management is the most important thing that all companies need to pay attention to. Human resource is a machine for running the company and assets for a company. The main objective for a company is to achieve profit or welfare and business in order to maintain the survival of the company in the long term. In order for this goal to be achieved, companies must carry out their activities in utilizing production factors, namely labor skills, technology, skills, capital, nature, and so on. In this case, there are several important factors, one of which is labor, because perfect technology if it is not supported by quality natural resources, then the company cannot carry out its production activities properly. This study used a descriptive research design with a quantitative approach. The software application used to conduct research and manage and analyze this data is SPSS version 25. The sample to be used using saturated sampling is 105 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires. Based on the results of statistikal tests, it is known that the variables of work discipline, motivation, compensation and employee performance are normally distributed, the independent variables and the independent variables do not occur multicollinearity and heteroscedasticity. The t test results show that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, and the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance. While the results of the f test simultaneously state that the variables of work discipline, motivation and compensation have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Compensation, Motivation, Performance, Work Discipline.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si, selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Bapak Wasiman, S.E., M.M.selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
7. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat terdekat peneliti Kasno, Edmon, Sugianto, Kenedy, Feredianto dan Fendy dan nama yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam penyusunan Skripsi.
9. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
10. 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, 22 Januari 2021



Afiando Errickkye



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR RUMUS	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	11
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2. Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Kajian Teori	13
2.1.1. Disiplin Kerja.....	13
2.1.2. Motivasi	17
2.1.3. Kompensasi.....	26
2.1.4. Kinerja Karyawan	30
2.4. Penelitian Terdahulu	34
2.5. Kerangka Pemikiran.....	38
2.3.1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.3.2. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.3.3. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.4. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1. Desain Penelitian	42
3.2. Operasional Variabel	42
3.2.1. Variabel Dependen.....	42
3.2.1. Variabel Independen	43
3.3. Populasi dan Sampel	46
3.3.1. Populasi.....	46
3.3.2. Sampel.....	47
3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	47
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3.2. Alat Pengumpulan Data	48

3.5.	Metode Analisis Data.....	48
3.5.1.	Analisis Deskriptif	49
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	50
3.5.2.1.	Uji Validitas Data.....	51
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas Data.....	52
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	53
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	54
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas	54
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.5.4.	Uji Pengaruh	55
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	55
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	56
3.5.5.	Uji Hipotesis	56
3.5.5.1.	Uji T	56
3.5.5.2.	Uji F	57
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	58
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	58
3.6.2.	Jadwal Penelitian	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		59
4.1.	Hasil Penelitian	59
4.1.1.	Profil Responden.....	59
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	60
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Pengalaman	61
4.1.2	Analisis Deskriptif	62
4.1.2.1	Variabel Disiplin Kerja (X_1)	62
4.1.2.2	Variabel Motivasi (X_2).....	64
4.1.2.3	Variabel Kompensasi (X_3)	66
4.1.2.4	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data	69
4.1.3.1.	Hasil Uji Validitas Data	69
4.1.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	72
4.1.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.1.4.1.	Hasil Uji Normalitas	74
4.1.4.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	76
4.1.4.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
4.1.5.	Hasil Uji Pengaruh.....	77
4.1.5.1.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.1.5.2.	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	79
4.1.6.	Hasil Uji Hipotesis	80
4.1.6.1.	Hasil Uji T (Parsial)	80
4.1.6.2.	Hasil Uji F (Simultan).....	81
4.2	Pembahasan.....	82
4.2.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.2.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	83

4.2.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.2.4	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		85
5.1	Simpulan	85
5.2	Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

- Lampiran 1. Pendukung Penelitian
- Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1 Histogram	74
Gambar 4.2 <i>Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual</i>	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan LJ Hooker Grand Batam 2020	5
Tabel 1.2 Total Penjualan dan Sewa Rumah.....	8
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	45
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	48
Tabel 3.3 Rentang Skala.....	50
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	58
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman.....	62
Tabel 4.5 Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja (X_1)	63
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Motivasi (X_2).....	64
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Kompensasi (X_3)	66
Tabel 4.8 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2).....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_3).....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_1).....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas motivasi (X_2).....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X_3).....	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Keputusan Pembelian (Y).....	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Data <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	75
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 4. 19 Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>Gleyser</i>)	77
Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.21 Hasil Uji R^2	79
Tabel 4.22 Hasil Uji T (Parsial)	80
Tabel 4.23 Hasil Uji F (Simultan)	81

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	49
Rumus 3.2 Uji Validitas Data	52
Rumus 3.3 Uji Reabilitas Data.....	52
Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia adalah sebuah hal terpenting yang memang perlu diperhatikan oleh semua kalangan perusahaan. Sumber daya manusia digunakan untuk menjalankan perusahaan dan aset bagi sebuah perusahaan. Tujuan utama untuk sebuah perusahaan dalam mencapai keuntungan atau kesejahteraan dan usaha guna menjaga keberlangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Supaya tujuan tersebut tercapai, perusahaan harus menjalankan aktivitasnya dalam mempergunakan faktor produksi yakni keterampilan tenaga kerja, teknologi, skill, modal, alam, dan sebagainya. Dalam hal ini, ada beberapa faktor terpenting, salah satunya ialah tenaga kerja, sebab teknologi yang sempurna jika tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak bisa menjalankan aktivitas produksinya dengan baik.

Perkembangan teknologi serta ilmu pengetahuan adalah ciri dari era globalisasi yang bisa berubah dengan sangat cepat baik itu cara dan gaya hidup manusia. Ini juga merupakan aspek terpenting guna meneruskan kelangsungan perusahaan. Pada pengaturan sebuah perusahaan, sumber daya manusia harus dikerahkan dalam sebuah model atau bentuk yang bisa menarik keseluruhan kekuatan atau potensi sumber daya manusia itu sendiri demi kepentingan perusahaan di masa mendatang.

Suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai tujuan demi tercapainya keunggulan, baik keunggulan untuk saling berkompetisi dengan perusahaan lainnya maupun untuk tetap tetap bisa mempertahankan perusahaan. Usaha untuk dapat bertahan di tengah-tengah kondisi ekonomi yang masih kurang menguntungkan bagi setiap jenis perusahaan maupun organisasi yang ada. Sisi positifnya ini perusahaan atau organisasi harus membuat rencana yang kreatif dan kebijakan manajemennya, khususnya di dalam bidang sumber daya manusia (SDM)

Bidang sumber daya manusia (SDM) memiliki hubungan yang erat dengan pekerjaan yang dijalankan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, di antaranya adalah untuk menilai bagaimana sebuah pekerjaan benar-benar dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang telah ditetapkan. Demikian juga banyak sekali bidang dalam manajemen sumber daya manusia yang bisa dianalisis, contohnya yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan yang akan dibahas.

Disiplin kerja merupakan sebuah benda atau alat yang dipergunakan oleh manajer guna berkomunikasi kepada karyawannya sehingga karyawan tersebut bersedia guna merubah sikap serta sebagai sebuah kesempatan guna meningkatkan kesiapan dan kesadaran individu agar mematuhi seluruh kebijakan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Prasetyo & Marlina, 2019). Menurut Terry yang dikutip oleh Sutrisno dalam (Tanjung & Zulhardi, 2018:204-205) menyebutkan disiplin kerja adalah alat untuk menggerakkan karyawan agar dalam setiap pekerjaann dapat dijalankan dengan baik dan benar, maka perlu diusahakan

supaya ada disiplin yang baik. Munculnya disiplin kerja pada setiap bagian karyawan maka bisa mengoptimalkan kinerja para karyawan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019:29), (Tanjung & Zulhardi, 2018:210) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan.

Di samping itu juga, motivasi sangat berperan penting dalam membangun kinerja karyawan. Motivasi menurut Uno dalam (Erwantiningsih, 2019:133) bisa di definisikan sebagai langkah awal dalam membantu seseorang untuk mencapai hasil akhir atau tujuan dalam hidupnya dengan petunjuk serta ketekunan yang terbentuk di dalamnya. Motivasi merupakan kekuatan dari dalam dan luar yang membantu manusia dalam meraih harapan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, atau motivasi bisa diartikan juga sebagai proses bagaimana orang lain atau karyawan bisa dipengaruhi untuk melakukan aktivitas serta mengerjakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah dibuat sebelumnya.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih dalam (Nurchayani & Adnyani, 2016:502) menyebutkan seorang karyawan yang sudah termotivasi dengan keinginannya akan memiliki sifat yang bersemangat dan energik sehingga tujuan perusahaan dan organisasi akan tercapai, namun sebaliknya jika seorang karyawan yang tidak termotivasi akan cenderung sering menunjukkan rasa yang tidak bersemangat dan tidak nyaman pada pekerjaannya saat ini, akan mengakibatkan kinerja mereka di dalam perusahaan atau organisasi menjadi buruk sehingga tujuan perusahaan tidak bisa tercapai. Selain dari motivasi maka yang berpengaruh pada kinerja adalah kompensasi.

Kompensasi ialah hal terpenting bagi karyawan sebab kompensasi adalah takaran kinerja karyawan. Jika sistem kompensasi dalam perusahaan sudah dianggap baik oleh karyawan, maka bisa mendorong karyawannya supaya bekerja lebih baik di tempat kerja serta lebih bertanggungjawab pada setiap pekerjaan yang diberikan. Menurut Hasibuan dalam (Kurniawan & Yuniati, 2017:4) kompensasi ialah sebuah pendapatan berupa uang dan barang langsung ataupun tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai hasil imbalan atas jasa yang diberikan. Di samping itu, kompensasi juga bisa didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang sudah bekerja keras, kompensasi memiliki sifat finansial dan non finansial, dalam suatu periode tetap.

Karyawan yang bekerja dengan sebaik mungkin, jika mempunyai kinerja yang cukup tinggi bisa menghasilkan kinerja yang baik. Dalam hal ini, kinerja karyawan merupakan faktor yang bisa menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya. Sehingga, kinerja karyawan perlu diperhatikan secara khusus oleh para pimpinannya, sebab jika kinerja karyawannya menurun maka akan bisa memengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan karyawan yang dapat dinilai secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya menurut Mangkunegara dalam (Changgriawan, 2017 : 1).

LJ Hooker Grand Batam ialah suatu perusahaan di bidang properti dan jual beli serta sewa rumah. LJ hooker ini mulai beroperasi pada hari senin, tanggal 15 desember 2014, LJ Hooker Grand Batam ini berfokus pada penjualan dan sewa

rumah ruko dan apartemen bersaing untuk meningkatkan penjualan melalui kinerja para *marketingnya*, sehingga memberikan dampak atau kesan yang positif dalam penjualan properti. Namun dengan banyaknya pesaing yang ada sekarang membuat LJ Hooker Grand Batam ini mengalami kesulitan.

Disiplin kerja di LJ Hooker Grand Batam ini bisa dikatakan masih kurang, karena dilihat dari absensi karyawan banyak sekali *Marketing* yang bekerja disana selalu saja absen dan datang tidak sesuai dengan jam prosedur. Ini dipicu dengan menurunnya penjualan yang disebabkan wabah Covid-19 yang sedang berlangsung, sehingga para karyawan disana merasa pasrah dengan keadaan mereka terutama di bagian *marketing* yang sering di lapangan dan sering tidak datang ke kantor sehingga perusahaan harus mengevaluasi kembali apa yang perlu dilakukan untuk selanjutnya. Bisa di lihat dari tabel 1.1 yang diambil dalam waktu 6 bulan terakhir 2020.

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan LJ Hooker Grand Batam 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Terlambat		Izin		Sakit	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	105	26	780	17,06	10	13,33	5	7,46
Februari	105	25	893	19,54	13	17,33	12	17,91
Maret	105	24	769	16,82	9	12,00	8	11,94
April	105	25	570	12,47	14	18,66	13	19,40
Mei	105	20	880	19,25	17	22,66	13	19,40
Juni	105	26	678	14,83	12	16,00	16	23,88

Sumber Data: HRD LJ Hooker, 2020

Dilihat dari data absensi karyawan pada tabel 1.1 memperlihatkan banyak karyawan yang tidak disiplin terhadap jam kerja yang menandakan kurangnya

kesadaran diri dari karyawan ini, sehingga sering terlambat pada jam kerja yang membuat absensi karyawan menurun. Dilihat pada bulan Januari persentase yang terlambat mencapai 17,06%, pada bulan Februari menunjukkan bahwa persentase tertinggi mencapai 19,54%, pada bulan Maret persentase menunjukkan 16,82% kurangnya minat *marketing* untuk masuk tepat waktu dikarenakan kurang minat dalam bekerja, pada bulan April menunjukkan persentase 12,47%, pada bulan Mei menunjukkan persentase tertinggi yaitu 19,25% dimana pada bulan ini para *marketing* sering telat masuk karena banyaknya hari libur, pada bulan Juli menunjukkan persentase 14,83% di mana para *marketing* ini masih kurang disiplin dalam jam kerjanya.

Dari data yang telah di paparkan diatas, maka bisa dilihat kurangnya disiplin kerja pada karyawan pada kolom izin pada bulan Mei menunjukkan persentase yang cukup tinggi yaitu 22,66% yang di mana pada bulan tersebut banyak karyawan yang mengajukan cuti atau izin karena bertepatan dengan hari raya idul fitri yang menyebabkan motivasi dan kinerja karyawan menurun

Dari data absensi diatas, pada kolom sakit yang tertinggi adalah pada bulan Juni yang menunjukkan persentase sebesar 19,40 % dari sekian banyak bulan pada absensi menunjukkan bulan Juni yang absensi sakinya paling banyak dan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Pada tabel 1.1 tentang absensi karyawan bisa dilihat banyaknya persentase karyawan yang mengalami penurunan dikarenakan banyaknya karyawan yang terlambat, sakit dan izin yang membuat motivasi karyawan yang ikut menurun karena pada *marketing* merasa kesulitan di dalam memasarkan produk dan

menyebabkan menurunnya penjualan dan tidak bias menjual seperti biasanya karena susahnya memasarkan produk dengan kondisi ekonomi yang semakin menurun sekarang ini.

Hal ini membuat motivasi karyawan di LJ Hooker Grand Batam semakin menurun dikarenakan dengan wabah Covid-19 yang sedang melanda kawasan kota Batam dan sebagai akibatnya karyawan bisa menjadi kesulitan dan menjadi kurang bersemangat dalam menjual rumah ataupun menyewanya. Jika motivasi karyawan menurun, maka disiplin, kompensasi dan kinerja juga akan ikut menurun. Hal ini perlu diperhatikan oleh LJ Hooker Grand Batam untuk lebih meningkatkan motivasi karyawan agar hasil penjualan mereka meningkat.

Kompensasi di LJ Hooker Grand Batam juga belum memenuhi harapan para karyawan di sana, karena dalam penjualan properti tidak memiliki gaji pokok perbulannya sehingga para *marketing* harus bisa menjual propertinya baru akan mendapatkan gaji rata-rata 2,5% sampai 3% dari harga properti tersebut sehingga, pekerja atau karyawan harus bersaing satu sama lain untuk mencapai target atau menjual propertinya. Hal ini juga menjadi tantangan bagi *marketing* yang menjual propertinya di masyarakat dengan semakin banyaknya pesaing yang ada sekarang, membuat perusahaan harus memikirkan bagaimana menciptakan kompensasi yang menarik agar motivasi dan kinerja karyawan akan meningkat dengan pesat.

Kinerja Karyawan di LJ Hooker Grand Batam masih belum mencapai titik yang maksimum. Hal ini disebabkan karena sulitnya menjual properti sekarang karena begitu banyaknya pesaing dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan di LJ Hooker Grand Batam, serta kurangnya motivasi karyawan berkurang akibat

hambatan-hambatan yang ada diluar sana sehingga, untuk menjual properti ini akan menghambat kelancaran kinerja karyawan di dalam perusahaan dan menyebabkan kemalasan dalam bekerja sehingga hasil yang di dapat akan berkurang, serta berkurangnya kompensasi yang didapatkan akibat kelemahan kinerja karyawan ini. Maka LJ Hooker Grand Batam harus memikirkan cara atau solusi untuk mengatasi disiplin kerja, motivasi, kompensasi serta kinerja karyawan agar penjualan terus meningkat. Bisa lihat dari tabel 1.2 yang diambil dalam waktu 9 bulan terakhir tahun 2020.

Tabel 1.2 Total Penjualan dan Sewa Rumah

No	Bulan	Total Nilai Penjualan	Keterangan
1	Januari	Rp 5,870,890,000	Penjualan dan sewa rumah
2	Februari	Rp 5,578,648,000	Penjualan dan sewa rumah
3	Maret	Rp 4,559,495,000	Penjualan dan sewa rumah
4	April	Rp 2,468,741,500	Penjualan dan sewa rumah
5	Mei	Rp 290,500,000	Sewa rumah
6	Juni	Rp 112,780,000	Sewa rumah
7	Juli	Rp 80,980,000	Sewa rumah
8	Agustus	Rp, 81,234,000	Sewa rumah
9	September	Rp 68,231,900	Sewa rumah

Sumber Data: HRD LJ Hooker, 2020

Dilihat dari data yang diatas maka penjualan dan sewa rumah pada LJ Hooker Grand Batam menurun disebabkan dengan penjualan yang tiap bulannya mengalami penurunan, bisa dilihat pada tabel 1.2 yang di mana penjualan perbulannya mengalami kemunduran yang bias dikatakan dengan jumlah yang tidak sedikit. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan pada LJ Hooker Grand Batam yang masih kurang dikarenakan sebagian besar karyawannya merasa

kesulitan untuk menjual rumah yang menyebabkan penjualan ini menurun. Sehingga pihak LJ Hooker Grand Batam harus bias mengatasi hal tersebut, karena penjualan yang semakin menurun akan menyebabkan minimnya motivasi kerja, otomatis bisa berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kompensasi yang di terima.

Sehingga penelitian ini memiliki tujuan guna memahami **“PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LJ HOOKER GRAND BATAM”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari pemaparan tersebut, maka indentifikasi permasalahannya yaitu:

1. Disiplin kerja karyawan yang menurun karena sering absen dan tidak datang sesuai dengan jam yang ditetapkan.
2. Motivasi karyawan kurang dan semakin menurun karena wabah covid-19 yang sedang melanda dan membuat *marketing* kesulitan untuk menjual atau menyewa rumah.
3. Kompensasi pada LJ Hooker Grand Batam yang belum memenuhi harapan, karena karyawan tidak memiliki gaji pokok, kompensasi diberikan saat ada penjualan properti.
4. Kinerja karyawan pada LJ Hooker Grand Batam yang semakin menurun dan tidak maksimum, karena penjualan dan sewa rumah yang semakin mengalami penurunan setiap bulannya.

1.3 Batasan Masalah

Dari Identifikasi Masalah tersebut, Peneliti hanya membatasi penelitian ini, yaitu tentang:

1. Responden dalam penelitian ini adalah *marketing* pada LJ Hooker Grand Batam yang berjumlah 105 orang
2. Penelitian ini dimulai pada September-Januari 2020-2021

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam?
4. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan terkait, maka penelitian ini memiliki tujuan yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.

3. Untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Berikut ialah manfaat teoritis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan wawasan dan memiliki manfaat yang bisa dijadikan atau dipergunakan untuk menjadi bahan studi lanjutan yang relevan serta referensi untuk penelitian berikutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Berikut ialah manfaat praktis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi LJ Hooker Grand Batam.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan contoh atau gambaran serta wawasan tentang bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.

4. Bagi Universitas Putera Batam

Semoga hasil dari penelitian ini bisa mampu memberi kontribusi yang bermanfaat bagi peneliti-peneliti di masa mendatang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin dikatakan bagus apabila menggambarkan seberapa besar rasa tanggung jawab individu akan tugas yang sudah dilimpahkan kepadanya untuk dikerjakan. Ini membuat adanya dorongan untuk bekerja, dan terbentuknya sebuah sasaran di dalam sebuah perusahaan atau organisasi serta karyawan. Oleh sebab itu, tiap pimpinan perusahaan kerap berupaya agar setiap karyawan memiliki disiplin yang bagus. Seorang pimpinan bisa dikatakan berhasil saat memimpin, jika para karyawannya memiliki disiplin yang baik. Untuk dapat menjaga dan meningkatkan disiplin yang baik merupakan sebuah opsi yang sulit karena banyaknya unsur yang mempengaruhi menurut (Suwanto, 2019:17).

Disiplin kerja menurut Shinta & Siagian dalam (Kilvin & Siagian, 2020:209) merupakan sebuah media yang digunakan oleh semua pimpinan sebagai tujuan komunikasi kepada para karyawannya sebagai bentuk cara sehingga harus siap merubah sikap untuk meningkatkan tanggung jawab dan keinginan untuk menaati peraturan dan tingkatan dasar yang sudah ada.

Menurut Penelitian Bintoro & Daryanto menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebuah proses untuk mengembangkan sebuah cara bagi para karyawan yang penting karena disiplin kerja diarahkan pada kegiatan dan bukan kepada orangnya. (Sherlie & Hikmah, 2020 : 757)

Dari penjelasan tersebut, bisa ditarik kesimpulan yakni disiplin kerja merupakan suatu struktur dalam mematuhi sebuah aturan yang sudah ditentukan, baik itu secara tertulis maupun secara tidak tertulis di dalam aturan tersebut sehingga sudah dibuat dan harus dihormati oleh para karyawan sebagai bentuk ketaatan dalam bekerja di dalam sebuah perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara dalam (Prasetyo & Marlina, 2019:24) menyebutkna disiplin kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

- a. Disiplin Preventif, yaitu suatu usaha dalam menggerakkan karyawan untuk menaati serta mematuhi peraturan-peraturan kerja yang telah disepakati oleh perusahaan.
- b. Disiplin Korektif, yaitu cara menggerakkan karyawan guna menyatukan peraturan serta mengarahkan karyawan supaya tetap menaati peraturan perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Hasibuan dalam (Andriani et al., 2020:36)

- a. Pemberian imbalan Kompensasi

Kompensasi ialah sebuah hal terpenting bagi karyawan, karena kompensasi yaitu sebuah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sehingga pemberian kompensasi ini perlu diperhatikan.

b. Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Peran pemimpin ialah hal terpenting dalam sebuah perusahaan, dikarenakan pemimpin ini adalah contoh figur atau panutan bagi para karyawan karena para karyawan ini akan melihat dan mengikuti pemimpin bagaimana cara menerapkan disiplin ke dalam dirinya.

c. Menjadikan Aturan yang dapat dijadikan pegangan

Dalam disiplin kerja ada yang namanya aturan tertulis dan aturan tidak tertulis atau lisan. Kebanyakan karyawan lebih mengarahkan atau mengikuti aturan tertulis daripada mengikuti peraturan yang tidak tertulis atau lisan ini, karena jika peraturana lisan ini disampaikan dengan tidak jelas, maka informasi yang diterima akan berubah disesuaikan dengan keadaan perusahaan.

d. Keberanian seorang pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan

Seorang pemimpin harus bisa mengambil keputusan, apabila seorang karyawan melanggar aturan disiplin yang sudah disepakati maka pemimpin harus bisa mengambil tindakan tegas untuk segera bertindak. Keputusan yang diambil oleh pemimpin nanti akan membuat karyawan supaya tidak melakukan kesalahan yang sama lagi serta dapat memberikan efek jera pada karyawan.

e. Pengawasan Pemimpin

Pemimpin juga harus bisa mengawasi bagaimana disiplin seorang karyawan di dalam perusahaan. jika disiplin karyawan di dalam perusahaan itu kurang atau melanggar, artinya seorang pemimpin harus segera bertindak untuk membuat disiplin karyawan ini naik kembali begitu juga sebaiknya, jika disiplin

karyawan di dalam perusahaan bagus maka pemimpin akan memberikan apresiasi dan mempertahankannya.

f. Perhatian kepada para karyawannya

Pemimpin juga harus memberikan perhatian kepada para karyawannya karena pemimpin yang memperhatikan karyawannya itu akan selalu disegani atau di hormati oleh para karyawannya dan menyebabkan pengaruh yang besar pada disiplin yang ada di dalam perusahaan tersebut.

g. Menciptakan kebiasaan untuk mendukung tegaknya disiplin

Seorang pemimpin juga harus bisa menciptakan sebuah kondisi di mana pemimpin harus membuat karyawan di dalam perusahaan ini menjunjung tinggi disiplin, karena dengan menjunjung tinggi disiplin di dalam perusahaan, maka akan semakin sejahtera perusahaan itu.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno dalam (Prasetyo & Marlina, 2019:24) menyebutkan disiplin kerja memiliki beberap indikator, yakni:

a. Taat kepada peraturan jam masuk, pulang dan istirahat

Taat dalam peraturan jam masuk, pulang dan istirahat akan mebuat disiplin kerja karyawan pada perusahaan semakin baik karena dengan menaati aturan tersebut, maka tidak ada karyawan yang bermalasan-malasan lagi.

b. Taat kepada peraturan berpakaian dan sikap

Taat terhadap aturan berpakaian dan sikap adalah peraturan yang mendasar. Dengan menaati aturan tersebut, maka kedisiplinan karyawan akan baik.

c. Taat kepada peraturan cara melakukan pekerjaan

Peraturan ini dapat dilakukan dengan melakukan pekerjaan yang sudah sesuai dengan tugas dan jabatan masing-masing serta tanggung jawab yang harus di perhatikan dalam pekerjaan tersebut.

d. Taat kepada peraturan yang diperbolehkan dan yang bertentangan

Peraturan ini dapat dilakukan dengan menaati peraturan yang boleh dilakukan dan peraturan yang sudah dilarang oleh perusahaan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Uno dalam (Erwantiningsih, 2019:133) menyebutkan motivasi merupakan sebuah metode yang membantu seseorang untuk menggapai destinasi di dalam hidupnya dengan petunjuk serta kegigihan yang terbentuk karena hal itu. Motivasi adalah tenaga di dalam dan di luar diri yang mengarahkan manusia demi tercapainya tujuan dan harapan yang telah ditetapkan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah opsi bagaimana seseorang atau karyawan dapat dipengaruhi untuk melakukan aktivitas serta melakukan tugasnya sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan.

Menurut Hasibuan dalam (Kurniawan & Yuniati, 2017:3) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang membuah tumbulnya gairah bekerja kepada seseorang supaya mereka berkeinginan untuk menjalin kerja sama, bekerja efisien, serta terintegrasi dengan semua jenis daya usahanya demi tercapainya tujuan dan kepuasan.

Motivasi adalah sebuah bentuk dari sebuah energi yang jika dipergunakan dengan baik dan diarahkan kearah yang baik, maka akan memberikan seseorang untuk menciptakan keajaiban di dalam kehidupan (Suhardi, 2013).

Dari penjelasan tersebut, bisa ditarik kesimpulan yaitu motivasi merupakan sebuah dorongan untuk mempengaruhi diri sendiri maupun orang lain dalam mengerjakan sebuah pekerjaan yang diinginkan, sehingga memberikan semangat kepada orang yang mengerjakan pekerjaan itu demi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan,

2.1.2.2 Teori Motivasi

Menurut (Bangun, 2012 : 316-317) teori motivasi terbagi menjadi beberapa bagian yaitu :

1. Teori Abraham H. Maslow (Hirerarki Kebutuhan)

Teori ini pada dasarnya bertumpu pada asumsi yang menyatakan bahwa seorang manusia memiliki 5 tingkatan kebutuhan, yakni:

1. Kebutuhan fisiologikal, meliputi sandang (pakaian), pangan (makanan), papan (tempat tinggal).
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya untuk keamanan dari fisik, namun juga mental, psikologi, intelektual.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan akan status, dan kemampuan diri.
4. Kebutuhan prestise yang bisa dikatakan secara umum mencerminkan beragam simbol/lambang dan status.
5. Aktualisasi diri, Sambilan memuaskan kebutuhan untuk fisik, seorang individu pada waktu yang sama juga berkeinginan untuk bisa menikmati

perasaan aman pada dirinya, berkeinginan untuk dihargai oleh orang, berkeinginan mempunyai teman serta ingin segera berkembang.

2. Teori Dua Faktor

Teori ini pertama kali disampaikan oleh Frederick Herzberg (Bangun, 2012 : 318-319). Teori ini menjelaskan bahwa secara umum seorang pekerja memiliki kecenderungan guna memfokuskan perhatiannya kepada kepuasan kebutuhan yang lebih rendah pada pekerjaan yang dilakukannya, terlebih untuk keamanan diri mereka. Selanjutnya, ketika semua hal diatas sudah terpenuhi, pekerja akan mencoba mencukupi kebutuhannya pada tingkat yang lebih tinggi lagi, contohnya kebutuhan inisiatif mereka, tanggung jawab, serta kreativitas. Dalam teori dua faktor ini terbagi menjadi dua faktor yang saling terikat yaitu :

a. Faktor Kepuasan

Faktor Kepuasan merupakan faktor-faktor yang bisa memberikan dampak kepuasan untuk seorang pekerja, diantaranya adalah prestasi yang dicapai, penghargaan yang diterima, dari pekerjaan itu sendiri, kemajuan, serta tanggung jawab.

b. Faktor Ketidakpuasan

Faktor Ketidakpuasan adalah faktor-faktor yang tidak memberikan kepuasan kepada seorang pekerja, tetapi ketika ditingkatkan secara terus-menerus maka akan mengurangi ketidakpuasan tersebut antara lain adalah administrasi dan kebijakan perusahaan, status pekerjaan, keamanan bekerja, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, serta pengawasan penggajian.

3. Teori X dan Y

Teori ini pertama kali disampaikan oleh Douglas McGregor (Bangun, 2012). Teori ini memiliki 2 pandangan yang berbeda tentang manusia yang pada dasarnya yang satu ialah berbentuk negatif yang disertai dengan teori X, dan satunya lagi ialah berbentuk positif yang disertai dengan teori Y.

4. Teori ERG

Teori ini pertama kali disampaikan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori kebutuhan Maslow (Bangun, 2012 : 321). Alderfer melanjutkan teori kebutuhan Maslow ini untuk menghubungkan atau mengaitkan secara lebih dekat dengan hasil penelitian yang empiris, dengan demikian hasil yang sudah diteliti ini akan mendekati kenyataannya (*real condition*). Teori kebutuhan terbagi menjadi 3 kelompok yakni adakah eksistensi (*existenc/E*), hubungan (*relatedness/R*), dan pertumbuhan (*growth/G*), sehingga teori ini disebut dengan teori ERG.

5. Teori Keadilan

Teori ini menyebutkan manusia selalu membandingkan saran atau masukan yang diberikan kepada pekerjaan dengan hasil yang didapatkan dari pekerjaan tersebut (Bangun, 2012 : 322). Saran atau masukan ini bisa berupa usaha, latihan, pengalaman, dan pendidikan. Sementara hasil yang nantinya akan diperoleh adalah berbentuk penghargaan.

6. Teori Pengharapan

Teori ini pertama kali disampaikan oleh Viktor Vroom yang mengasumsikan motivasi individu akan mengarah kepada sebuah tindakan

yang memiliki ketergantungan kepada kekuatan pengharapan, dimana kekuatan ini kemudian akan disertai dengan hasil tertentu dan kemudian tergantung kepada hasil orang tersebut (Bangun, 2012 : 323). Nadler dan Lawler membagi menjadi empat macam bagian tentang tingkah laku dalam sebuah organisasi menjadi dasar dari pendekatan harapan yaitu:

1. Tingkah laku ditentukan oleh gabungan atau faktor dari diri seseorang atau lingkungannya.
2. Seseorang secara sadar dalam mengambil keputusan terkait dengan tingkah laku mereka di dalam sebuah organisasi.
3. Seseorang memiliki perbedaan didalam faktor kebutuhan, hasrat atau keinginan, dan target yang akan dicapai.
4. Seseorang mempunyai berbagai alternatif dari tingkah laku mereka atas dasar harapan artinya suatu tingkah laku bisa membawa hasil yang memang sudah diharapkan.

7. Teori Penguatan

Teori ini pertama kali disampaikan oleh B. F. Skinner yang merupakan seorang ahli psikolog yang menyatakan bagaimana tingkah laku di masa lalu bisa mempengaruhi tindakan seseorang pada masa mendatang dalam proses belajar siklis (Bangun, 2012 : 324). Teori ini memiliki argument mengenai tingkah laku seseorang (respon) terhadap kondisi tertentu (rangsangan) sebagai akibat dari konsekuensi tertentu. Apabila konsekuensi tersebut dinyatakan positif maka dimasa mendatang akan terjadi pengulangan kembali dengan kejadian dan situasi yang sama. Namun, jika

konsekuensi tersebut dinyatakan negative atau tidak menyenangkan maka seseorang akan merubah tingkah lakunya serta berusaha menghindari konsekuensi tersebut.

8. Teori Motivasi McClelland

David McClelland sudah melimpahkan sejumlah donasi kepada pemahaman mengenai motivasi dengan menyimpulkan tiga jenis kebutuhan. Menurut McClelland tiga jenis kebutuhan itu adalah kebutuhan akan prestasi, berkuasa dan afiliasi, dengan demikian maka motivasi juga bisa dibagi menjadi 3 bagian yakni motivasi afiliasi, motivasi berkuasa, dan motivasi berprestasi.

2.1.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dibagi menjadi 2 bagian yang akan dijelaskan menurut (Andriani et al., 2020 : 35) yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Yaitu motivasi yang memberikan peluang atau harapan yang menguntungkan dan memberikan kesenangan kepada para karyawan yang bekerja, dapat berupa gaji, insentif, pemberian fasilitas, jaminan keselamatan dan kesehatan, jaminan untuk hari tua, dan sebagainya.

2. Motivasi Negatif

Yaitu motivasi yang bersifat terbalik dengan motivasi positif yaitu memberikan rasa takut kepada para karyawan, seperti tekanan, ancaman serta terror dan sebagainya.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 14-15) menyebutkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi, yakni:

1. Faktor intern

Faktor ini ialah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, yaitu:

a. Keinginan untuk bisa hidup

Untuk bisa melanjutkan kelangsungan hidup, seseorang harus mengarjakan segala sesuatu yang bisa dikerjakan untuk dapat melanjutkan hidupnya, dengan menghalalkan segala cara yang dapat dilakukan untuk memenuhi kelangsungan hidupnya.

b. Keinginan untuk bisa memiliki

Untuk bisa mempunyai sesuatu yang diinginkan, maka hal itu dapat mendorong seseorang untuk harus melakukan sebuah pekerjaan yang nantinya akan digunakkan untuk membeli sesuatu yang diinginkannya.

c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Untuk bisa mendapatkan sebuah penghargaan, biasanya seseorang akan bekerja dengan baik agar bisa mendapatkan penghargaan yang diinginkan serta mendapatkan penghormatan dan pengakuan dari orang lain

d. Keinginan untuk dapat mendapatkan pengakuan

Untuk dapat memperoleh pengakuan, maka seseorang harus bisa bekerja melampaui standar yang ditentukan dan membangun kepercayaan kepada orang lain agar dapat diakui.

e. Keinginan untuk dapat berkuasa

Untuk dapat berkuasa, biasanya seorang individu harus bekerja ekstra guna dapat memenuhi keinginan ini.

2. Faktor ekstren

Faktor-faktor ekstern terdiri dari :

a. Kondisi pada lingkungan kerja

Kondisi pada lingkungan kerja ini yaitu kondisi yang lingkungan yang meliputi karyawan yang sedang mengerjakan sebuah pekerjaan dan bisa mempengaruhi pekerjaan yang sedang dikerjakan.

b. Kompensasi yang sesuai

Dengan adanya sebuah kompensasi yang sesuai dengan apa yang dijanjikan, maka itu bisa menjadi pendorong kepada para karyawan untuk bekerja lebih giat dan baik kepada perusahaan.

c. Adanya jaminan dalam pekerjaan

Adanya jaminan dalam pekerjaan yang janjikan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja untuk perusahaan dikarenakan sudah mendapat jaminan pekerjaan yang baik.

d. Supervisor yang baik

Supervisor yang baik dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, dikarenakan dengan adanya peranan dari seorang supervisor maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan semakin baik.

2.1.2.5 Indikator Motivasi

Menurut Teori Abraham H. Maslow dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 15) indikator yang dipergunakan dalam mengukur motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan akan fisiologis (*physiological needs*)

Yaitu Kebutuhan yang paling umum dalam melanjutkan hidup sebagai contoh kebutuhan untuk makan dan minum, kebutuhan untuk tempat tinggal, dan sebagainya.

2. Kebutuhan akan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*)

Yaitu Kebutuhan untuk membebaskan diri dari ancaman yang akan datang serta keselamatannya terjamin yang memberikan perlindungan terhadap fisik maupun emosional.

3. Kebutuhan akan sosial (*social needs*)

Yaitu Kebutuhan yang ada di dalam diri seperti kebutuhan kasih sayang, rasa ingin memiliki, persahabatan dan ingin diterima baik.

4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*)

Yaitu kebutuhan yang ingin mendapatkan penghargaan, pujian serta pengakuan, prestasi atas apa yang sudah dikerjakan dengan baik.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*)

Yakni kebutuhan yang ada di dalam diri sendiri seperti pemenuhan diri, potensi dari dalam diri, serta kemampuan guna melakukan suatu hal yang bisa dilakukan olehnya.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Susilo Martoyo dalam (Nurchayani & Adnyani, 2016 : 512) merupakan bentuk keseluruhan dalam memberikan balas jasa bagi para pekerja atau karyawan baik secara langsung berupa imbalan langsung berupa uang atau secara tidak langsung berupa imbalan tidak langsung berupa uang. Berdasarkan pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan yaitu sebuah kompensasi jelas bisa menaikkan atau menurunkan disiplin kerja, motivasi serta kinerja karyawan. Sehingga, bagi sebuah perusahaan sangat penting guna memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang bekerja disana.

Menurut Hariandja dalam (Martinus & Budiyanto, 2016 : 2) definisi dari kompensasi ialah semua imbalan yang didapatkan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan di dalam perusahaan berbentuk uang ataupun yang lainnya seperti uang cuti, uang makan, tunjangan hari raya, tunjangan Kesehatan, insentif, bonus, upah, gaji, dan sebagainya.

Kompensasi merupakan hasil dari tercapainya sebuah peforma yang diberikan oleh perusahaan ke dalam bentuk uang serta barang dan layanan, sehingga membuat karyawan di dalam perusahaan akan merasakan pujian, serta di hormati di tempat dia bekerja (Kilvin & Siagian, 2020 : 209). Dalam kondisi yang seperti ini, akan membuat karyawan untuk memberikan imbalan berupa patuh dan taat kepada peaturan di dalam pekerjaan dan etika perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari pengertian diatas, bisa ditarik kesimpulan yaitu pemberian imbal jasa atas kerja keras yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan sebagai tanda terima kasih untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama ini, bisa dalam bentuk uang ataupun insentif serta tunjangan-tunjangan lainnya.

2.1.3.2 Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi terbagi menjadi menjadi 3 jenis bagian menurut (Heryenzus & Laia, 2018 : 13) , yakni:

1. Kompensasi finansial

Kompensasi ini dapat diberikan langsung seperti; gaji pokok dan upah, upah atas prestasi, pembayaran insentif seperti bonus, komisi pembagian saham serta pembayaran tertanggung tabungan dan anuitas untuk pembelian saham.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi ini diberikan dapat berupa; asuransi untuk kesehatan, asuransi perlindungan jiwa, asuransi jaminan hari tua atau pensiun, asuransi tuntut tenaga kerja, dibayarkan diluar jam kerja perusahaan (liburan karyawan, cuti hamil, cuti tahunan, dan cuti hari besar) serta fasilitas-fasilitas perusahaan misalnya kendaran roda dua atau empat, ruang kantor dan tempat parkir yang digunakan oleh perusahaan.

3. Kompensasi non-finansial,

Kompensasi non-finansial ini dapat diberikan berupa pekerjaan (tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat di dalam perusahaan).

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan dalam (Kenelak et al., 2016 : 4-5) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Permintaan dan penawaran karyawan

Permintaan dan penawaran mempengaruhi kompensasi karena jika permintaan dan penawaran karyawan tidak dipenuhi, maka perusahaan akan kehilangan pekerjaannya.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Kemampuan dan kesediaan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya sebagai imbalan jasa yang diberikan harus diperhatikan, karena kemampuan dan kesediaan ini mempengaruhi kompensasi.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Serikat buruh atau organisasi karyawan harus diperhatikan juga, karena jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan maka akan terjadi demo.

4. Posisi jabatan karyawan

Posisi jabatan karyawan sangat mempengaruhi kompensasi, semakin tinggi jabatan karyawan di dalam perusahaan, maka kompensasi yang diterima juga akan semakin tinggi.

5. Kondisi perekonomian

Kondisi perekonomian juga mempengaruhi kompensasi karena jika kondisi ekonomi menurun, kompensasi yang diberikan juga harus sesuai dengan kondisi ekonomi yang sekarang ini tidak boleh melebihi atau di bawahnya.

6. Produktifitas dan kinerja karyawan

Produktifitas dan kinerja karyawan juga mempengaruhi kompensasi di karenakan semakin baik produktifitas dan kinerja yang dihasilkan, maka kompensasi yang diterima akan semakin baik sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan.

7. Jenis-jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan di dalam perusahaan juga mempengaruhi kompensasi. Jika pekerjaan itu mempunyai resiko yang besar maka imbalan atau kompensasi yang diterima juga akan besar, namun jika pekerjaan itu mempunyai resiko yang kecil maka imbalan atau kompensasi yang diterima akan kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.

Status pendidikan dan pengalaman menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kompensasi. Semakin tingginya pendidikan yang ditempuh serta banyaknya pengalaman kerja seorang karyawan maka kompensasi yang diberikan juga besar, sebaliknya jika pendidikan dan pengalaman yang sedikit maka kompensasi yang diterima akan sedikit.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Armansyah dalam (Kilvin & Siagian, 2020 : 209) adalah sebagai berikut:

1. Insentif

Insentif adalah bayaran yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya atas pencapaian kinerja atau prestasi kerja yang akan meningkatkan semangat karyawan.

2. Gaji

Gaji adalah bayaran untuk karyawan sebagai balas jasa dan peran serta tanggung jawab selama dia ada di dalam perusahaan.

3. Bonus

Bonus adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang menguntungkan perusahaan.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah gaji tambahan sampingan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah sebuah hasil yang dapat tercapai oleh karyawan melalui berbagai cara, persyaratan dan mematuhi aturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan menurut (Bangun, 2012 : 231).

Menurut Mangkunegara kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja

sesungguhnya yang diraih seorang karyawan pada perusahaan. Definisi kinerja karyawan ialah hasil kerja karyawan yang bisa diukur secara kuantitas dan kualitas tercapai oleh karyawan dalam sebuah perusahaan yang telah mengerjakan tugasnya menurut tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan (Tanjung & Zulhardi, 2018 : 206).

Menurut Bambang Kusriyanto dalam (Murtiyoko, 2018 : 108) pengertian kinerja karyawan yaitu perpaduan hasil yang telah dicapai dengan posisi serta dari tenaga kerja satuan waktu. Kinerja karyawan mempunyai artian yang sangat luas, tidak hanya hasil kerja karyawan, melainkan merupakan bagaimana sebuah jalan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan berlangsung.

Dari pengertian diatas, bisa ditarik kesimpulan kinerja karyawan ialah hasil dan output yang berikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan menjalankan tugas serta tanggung jawab berdasarkan aturan perusahaan yang berlaku dan wajib untuk dipatuhi dan dijaga.

2.1.4.2 Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Jenis-jenis kriteria kinerja karyawan terbagi menjadi tiga bagian menurut (Bangun, 2012 : 235) yaitu:

1. Berdasarkan Sifat

Jenis kriteria kinerja karyawan ini berfokus pada karakteristik setiap karyawan secara pribadi. Mengarah kepada bagaimana sifat pribadi setiap karyawan dalam menemukan dan mengerjakan sebuah pekerjaan. Kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan loyalitasnya dalam mengerjakan sebuah pekerjaan bisa ditinjau dari hasil dari pekerjaan yang

dikerjakan. Instrumen-instrumen yang telah dirancaang guna mengukur kinerja karyawan berhubungan dengan karakter dari karyawan tersebut, tidak mengarah kepada tujuan pencapaian kinerja karyawan tersebut. Hubungan antara karakter karyawan dengan kinerja karyawan seringkali lemah atau tidak meningkat.

2. Berdasarkan Perilaku

Jenis kriteria kinerja karyawan ini mengacu kepada bagaimana sebuah pekerjaan harus dikerjakan dengan baik. Sebagai contoh bagaimana para karyawan atau pelayan toko bisa membuat para pelanggan yang ada di toko merasa senang. Oleh karena itu, para karyawan disana perlu membuat sebuah *list* perilaku sebagai patokan yang harus dilakukan oleh karyawan.

3. Berdasarkan Hasil

Jenis kriteria kinerja karyawan ini memfokuskan pada pencapaian hasil kerja yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan bisa diukur melalui hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh mereka, di mana pekerjaan itu dapat diukur dengan mudah dan jelas. Pengukuran kinerja ini dilaksanakan dengan hasil yang telah ditetapkan sebelumnya, karyawan harus bertanggung jawab untuk pekerjaan yang mereka lakukan, dan tidak bertanggung jawab untuk pekerjaan yang tidak karyawan lakukan.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 15) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni:

1. Faktor Individu

Yakni faktor yang terdapat dalam diri seorang individu terkait antara jasmani maupun rohani. Dengan adanya keterkaitan antara jasmani dan rohani ini, maka individu ini mempunyai konsentrasi diri yang bagus. Konsentrasi yang bagus ini adalah sumber modal utama yang akan dikelola dan di gunakan oleh individu ini untuk menggali lagi potensi dari dalam dirinya secara optimal dalam menjalankan kegiatan serta aktivitas untuk bekerja sehari-hari demi tercapainya tujuan perusahaan

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor ini sangat mempengaruhi seorang individu untuk menggapai prestasi kerja yang sudah ditentukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu fasilitas yang memadai, peluang karir, iklim kerja yang baik, hubungan antar kerja yang baik, cara berkomunikasi yang efisien, target atau sasaran kerja harus menantang, autoritas yang memadai, serta posisi jabatan yang jelas.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Abdullah dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 15-16) menyebutkan indikator kinerja terbagi menjadi enam yakni :

1. Efektif

Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkatan kesamaan yang dihasilkan untuk menggapai sesuatu yang telah ditetapkan dan diinginkan sebelumnya. Indikator seperti ini memberikan jawaban dari pertanyaan tentang apa kita sudah melakukan suatu hal yang benar.

2. Efisien

Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kesamaan sebuah proses menghasilkan sebuah output dengan memakai atau menekankan biaya seminim mungkin.

3. Kualitas

Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kecocokan antara kualitas produk berupa barang ataupun jasa yang dikeluarkan dengan keinginan dan harapan dari para konsumen.

4. Ketepatan waktu

Indikator ini digunakan untuk mengukur seberapa cepat dan tepat sebuah pekerjaan yang dikerjakan secara baik dan tepat pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan.

5. Keselamatan Kerja

Indikator ini mengukur tingkat keselamatan dan kesehatan dari perusahaan secara menyeluruh serta lingkungan kerja untuk para karyawan bisa dilihat dari aspek keselamatan dan kesehatan.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian (Heryenzus & Laia, 2018) tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. Metode analisis yang dipergunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian menyebutkan motivasi berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja

karyawan, kompensasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

2. Penelitian (Prasetyo & Marlina, 2019) tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia. Metode penelitian yang dipergunakan yaitu kuantitatif. Populasi yang dipergunakan berjumlah 100 orang. Sampel yang dipergunakan berjumlah 80 responden yang diukur dengan rumus Slovin. Hasil penelitian menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.
3. Penelitian (Erwantiningsih, 2019) tentang pengaruh motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Merdeka Pasuruan. Sampel yang dipergunakan berjumlah 42 responden. Hasil penelitian menyebutkan motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
4. Penelitian (Martinus & Budiyanto, 2016) tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Devina Surabaya. Sampel yang dipergunakan berjumlah 125 karyawan. Teknik analisis yang dipergunakan yaitu uji t. Hasil penelitian menyebutkan motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan yang bisa dilihat dari nilai koefisien regresinya 0,553 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, kompensasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan yang bisa

dilihat dari nilai koefisien regresinya 0,143 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$.

5. Penelitian (Murtiyoko, 2018) tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Otsuka Chemical. Sampel yang dipergunakan berjumlah 154 responden. Hasil penelitian menyebutkan motivasi mempunyai pengaruh sebesar 3,2%, kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 16,8%, sedangkan secara stimulant motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 16,8% terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian (Nurchayani & Adnyani, 2016) tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode analisis yang dipergunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian menyebutkan motivasi berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi dan kompensasi pada kinerja karyawan.
7. Penelitian (Tanjung & Zulhardi, 2018) tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Zulindo Tour & Travel Service. Populasi yang dipergunakan berjumlah 47 karyawan dan sampelnya berjumlah 47 karyawan. Hasil penelitian menyebutkan kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari t hitung $3,265 > t$ table $2,016$ dengan signifikansinya

0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima, disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari t hitung 4,136 > t table 2,016 dengan signifikansinya 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari t hitung 4,826 > t table 2,016 dengan signifikansinya 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima.

8. Penelitian (Kilvin & Siagian, 2020) tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam. Sampel yang dipergunakan berjumlah 108. Pada uji koefisien determinasi yang diperoleh dari motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 16,4% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai sebesar 25,2%, kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai sebesar 20,1% serta motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai sebesar 19,9%. Hasil uji t diperoleh motivasi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil uji F diperoleh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada kinerja karyawan.
9. Penelitian (Sherlie & Hikmah, 2020) tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. Sampel yang dipergunakan berjumlah 103 karyawan. Hasil penelitian menyebutkan kompensasi, disiplin kerja, dan

motivasi berpengaruh signifikan secara stimulant dan parsial pada kinerja karyawan di PT Benwin Indonesia. Nilai R square yaitu 0,194 atau 19,4%, dimana hal ini mencerminkan kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 19,4% pada kinerja karyawan sementara sisanya 80,6% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian.

10. Penelitian (Suwanto, 2019) tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Sampel yang dipergunakan berjumlah 57 karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang bisa diperhatikan dari t hitung 9,879 jadi $0,829 < 1,673$, disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari t hitung $7,524 > 1,673$. Nilai R sebesar 0,809 atau 80,9% mengartikan korelasi motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan ada dalam kategori kuat dengan nilai koefisien determinasinya yaitu 0,641. Ini memperlihatkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara stimulan pada kinerja karyawan sebesar 64,1% sementara sisanya 35,9% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran konseptual penelitian ini memperlihatkan hubungan dari variabel independent, yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja bisa didefinisikan sebagai suatu sikap guna menaati segala aturan yang berlaku pada suatu perusahaan serta harus melaksanakannya serta memiliki tanggung jawab yang baik sehingga pekerjaan yang dikerjakan akan baik juga. (Prasetyo & Marlina, 2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di PT Nihon Plast Indonesia, yang berarti agar bisa menghasilkan suatu kinerja kerja yang tinggi di dalam sebuah perusahaan, maka karyawan harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

2.3.2 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

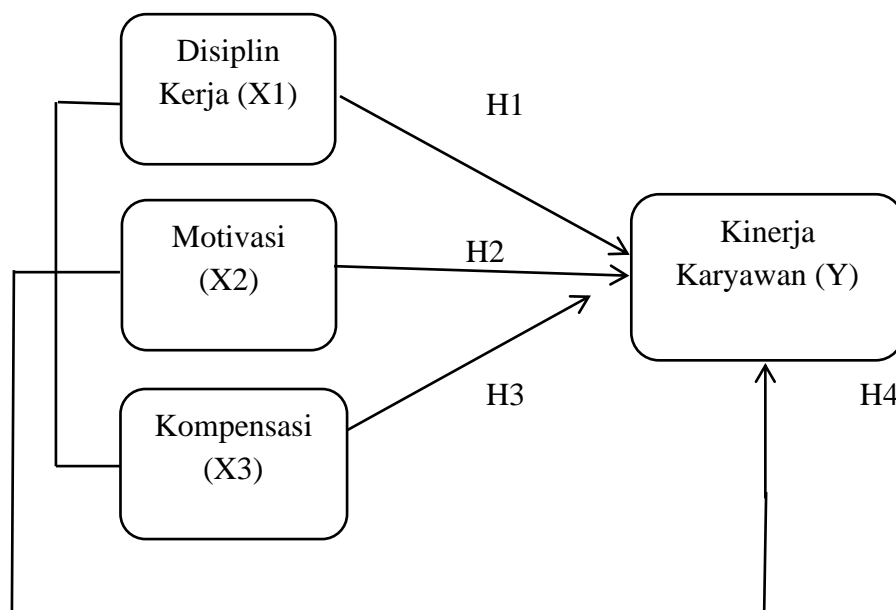
Motivasi ialah dorongan dari dalam diri individu yang memberikan semangat atau gairah guna menjalankan sebuah pekerjaan yang diinginkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Andriani et al., 2020) menyebutkan Motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dalam (Studi kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang), yang artinya semakin kuatnya motivasi seorang karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin bagus juga.

2.3.3 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi ialah pemberian imbalan yang dibayarkan langsung kepada seorang karyawan kepada perusahaan bisa dalam bentuk uang, upah, tunjangan, fasilitas, asuransi dan lain-lain sebagai tanda balas jasa perusahaan atas pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. (Heryenzus & Laia, 2018) menyebutkan Kompensasi berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan di PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam, yang artinya semakin besar kompensasi yang

diterima oleh karyawan pada perusahaan tersebut, maka semakin besar pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Berikut ini adalah tabel kerangka pemikiran dari Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yaitu :



Sumber : (Kilvin & Siagian, 2020 : 211)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban penelitian yang di dapat oleh peneliti yang hanya bersifat sementara terhadap perumusan masalah. Berdasarkan tabel 2.1 maka hipotesisnya yaitu :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.

H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.

H4 : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang dipergunakan yaitu kuantitatif kausalitas guna memahami pengaruh hubungan sebab akibat antar variabelnya. Penelitian ini memiliki tujuan guna memahami pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode kuantitatif juga sering diartikan sebagai metode tradisional, sebab metode ini telah sangat lama dipergunakan sehingga telah mentradisi sebagai metode guna melakukan sebuah penelitian menurut (Sugiyono, 2019 : 16). Metode ini disebut sebagai metode positivistik sebab berdasar kepada filsafat positivisme. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah karena metode ini sudah melalui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga dapat diartikan sebagai metode *discovery* dikarenakan dalam metode ini bisa ditemukan dan ditingkatkan lagi berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif dikarenakan pada data penelitian berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.2. Operasional Variabel

3.2.1. Variabel Dependen

Yaitu variabel yang disebut sebagai variabel kriteria, keluaran output, dan konsenkuen, bisa juga disebut sebagai variable terikat yang dipengaruhi ataupun menjadi sebab akibat dari adanya variable bebas.(Sugiyono, 2019 : 69). Variabel terikat yang dipergunakan yaitu kinerja karyawan. Menurut Bambang Kusriyanto

dalam (Murtiyoko, 2018 : 108) pengertian kinerja karyawan ialah perpaduan hasil yang telah di capai dengan posisi serta dari tenaga kerja satuan waktu. Kinerja karyawan memiliki arti yang sangat luas, tidak hanya hasil kerja karyawan, melainkan merupakan bagaimana sebuah jalan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan berlangsung.

Indikator kinerja karyawan Menurut Abdullah dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 15-16) adalah

1. Efektif
2. Efesien
3. Kualitas
4. ketepatan waktu
5. Keselamatan kerja

3.2.1 Variabel Independen

Yaitu variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi sebab dari perubahan atau munculnya variabel terikat (Sugiyono, 2019 : 69). Disiplin kerja (X1) menurut Shinta & Siagian dalam (Kilvin & Siagian, 2020:209) merupakan sebuah media yang digunakan oleh semua pimpinan sebagai tujuan komunikasi kepada para karyawannya sebagai bentuk cara sehingga harus siap merubah sikap untuk meningkatkan tanggung jawab dan keinginan untuk menaati peraturan dan tingkatan dasar yang sudah ada.

Indikator Disiplin kerja menurut Sutrisno dalam (Prasetyo & Marlina, 2019:24) yaitu:

1. Taat kepada peraturan jam masuk, pulang dan istirahat.

2. Taat kepada peraturan berpakaian dan sikap.
3. Taat kepada peraturan cara melakukan pekerjaan.
4. Taat kepada peraturan yang diperbolehkan dan yang bertentangan.

Motivasi (X2) menurut (Suhardi, 2013) adalah sebuah bentuk dari sebuah energi yang jika dipergunakan dengan baik dan diarahkan kearah yang baik, maka akan memberikan seseorang untuk menciptakan keajaiban di dalam kehidupan.

Indikator Motivasi menurut Teori Abraham H. Maslow dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 15) yaitu:

1. Kebutuhan akan fisiologis.
2. Kebutuhan akan keamanan dan rasa aman.
3. Kebutuhan akan sosial.
4. Kebutuhan akan harga diri.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kompensasi (X3) Menurut Hariandja dalam (Martinus & Budiyanto, 2016 : 2) definisi dari kompensasi adalah semua imbalan yang didapatkan karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan di dalam perusahaan berbentuk uang ataupun yang lainnya seperti uang cuti, uang makan, tunjangan hari raya, tunjangan Kesehatan, insentif, bonus, upah, gaji, dan sebagainya.

Indikator Kompensasi menurut Armansyah dalam (Kilvin & Siagian, 2020 : 209) yaitu:

1. Insentif.
2. Gaji
3. Bonus

4. Tunjangan.

Dari pengertian di atas mengacu ke permasalahan yang sedang diteliti dan tujuan penelitian yang diteliti ini, maka data yang sedang di kembangkan ini merupakan data yang bersangkutan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tiap variabel.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasi Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Kerja merupakan sebuah media yang digunakan oleh semua pimpinan sebagai tujuan komunikasi kepada para karyawannya sebagai bentuk cara sehingga harus siap merubah sikap untuk meningkatkan tanggung jawab dan keinginan untuk menaati peraturan dan tingkatan dasar yang sudah ada. (Kilvin & Siagian, 2020)	1. Taat kepada peraturan jam masuk, pulang dan istirahat. 2. Taat kepada peraturan berpakaian dan sikap. 3. Taat kepada peraturan cara melakukan pekerjaan. 4. Taat kepada peraturan yang diperbolehkan dan bertentangan. (Prasetyo & Marlina, 2019:24)	Likert
2	Motivasi (X2)	Motivasi ialah sebuah bentuk dari sebuah energi yang jika dipergunakan dengan baik dan diarahkan kearah yang baik, maka akan memberikan seseorang untuk menciptakan keajaiban di dalam kehidupan (Suhardi, 2013).	1. kebutuhan akan fisiologis 2. kebutuhan akan keamanan dan rasa aman 3. kebutuhan akan sosial 4. kebutuhan akan harga diri 5. kebutuhan akan aktualisasi diri. (Heryenzus & Laia, 2018 : 15)	Likert

Lanjutan Tabel 3.1

3	Kompensasi (X3)	kompensasi ialah seluruh imbalan yang didapatkan karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan di dalam perusahaan dalam bentuk uang atau yang lain seperti gaji karyawan, upah karyawan, bonus karyawan, insentif, tunjangan untuk kesehatan, tunjangan di hari raya, uang makan karyawan, uang cuti karyawan dan lain-lain. (Martinus & Budiyanto, 2016)	1. Insentif 2. Gaji 3. Bonus 4. Tunjangan (Kilvin & Siagian, 2020 : 209)	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan ialah perpaduan hasil yang telah di capai dengan posisi serta dari tenaga kerja satuan waktu. Kinerja karyawan memiliki arti yang sangat luas, tidak hanya hasil kerja karyawan, melainkan merupakan bagaimana sebuah jalan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan berlangsung. (Murtiyoko, 2018)	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan 5. Keselamatan Kerja (Heryenzus & Laia, 2018 : 15-16)	Likert

Sumber : (Kilvin & Siagian, 2020), (Suhardi, 2013), (Martinus & Budiyanto, 2016), (Murtiyoko, 2018), (Prasetyo & Marlina, 2019:24), (Heryenzus & Laia, 2018 : 15), (Kilvin & Siagian, 2020 : 209).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi yaitu keseluruhan elemen yang harus dijadikan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang memiliki karakteristik dan jumlah tertentu yang sudah ditetapkan seorang peneliti kemudian dipelajari serta mengambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019 : 126). Populasi yang dipergunakan

yaitu seluruh karyawan marketing LJ Hooker Grand Batam, sehingga jumlah daripada populasi di dalam penelitian ini adalah 105 Karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel ialah bagian dari kuantitas dan karakteristik yang telah dipunyai populasi tersebut menurut (Sugiyono, 2012 : 81) teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu non probability sampling yang di mana metode yang akan digunakan di dalam sampel ini yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dipergunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2012 : 85). Dari pengertian tersebut maka sampel yang dipergunakan yaitu para karyawan marketing yang berada pada LJ Hooker Grand Batam. Sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan marketing LJ Hooker Grand Batam yang berjumlah 105 orang.

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian yang peneliti perlukan sehingga dianggap relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti oleh peneliti, maka teknik yang akan dipergunakan peneliti dalam mengumpulkan data yaitu berupa data angket atau kuisisioner.

Kuisisioner atau angket yang menjadi pembantu peneliti untuk mendapatkan dan mengumpulkan informasi yang terkait dengan respon dari jawaban atau tanggapan karyawan LJ Hooker Grand Batam. Menurut (Hikmawati, 2018 : 83) mengatakan angket atau kuisisioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis kepada para responden agar segera dijawab.

3.3.2. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang akan dipergunakan yaitu berupa angket atau kuisisioner. Angket atau kuisisioner ini disebarakan melalui link dari google form kepada responden dan kemudian langsung segera dikumpulkan apabila para responden telah selesai mengisi kuisisioner tersebut. Skala pengukuran yang dipergunakan yakni skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2019 : 146) Skala *likert* bertujuan guna mengukur persepsi, tanggapan, serta sikap seseorang atau beberapa orang (kelompok) mengenai fenomena sosial.

Responden memberikkan hasil atau jawaban dari angket atau kuisisioner yang diberikan dengan memilih salah satu jawaban yang tertera, diantaranya sangat setuju (SS) dengan skor 5 sampai dengan sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Pernyataan	Skor/Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2019 : 126)

3.5. Metode Analisis Data

Data di dalam penelitian ini mempergunakan program SPSS (*Statistikal Package for Social Sciences*) yang bertujuan guna menganalisis pengaruh antar variabel yang telah diperoleh dari mengisi kuisisioner dari *google form* yang sudah disebarakan.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut (Sugiyono, 2019 : 206) yaitu statistik yang dipergunakan dalam penganalisisan data dengan menggunakan cara pendeskripsian atau dengan cara menggambarkan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya dan tidak bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik ini bisa dipakai apabila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak akan membuat sebuah kesimpulan mengenai populasi di mana sampel tersebut diambil.

Penyajian data yang termasuk dalam analisis deskriptif ini adalah melalui table, pictogram, diagram lingkaran, mean, perhitungan persentase, perhitungan desil, perhitungan persentil, median, perhitungan penyebran data dengan hitungan standar deviasi dan rata-rata. Dalam analisis deskriptif bisa juga dilakukan untuk mencari seberapa kuat hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, membuat prediksi dengan analisis regresi, dan membuat bandingan untuk perbandingan rata-rata data sampel atau populasi.

Hal yang dilakukan guna mencari rentang skala menurut penelitian terdahulu yaitu menetapkan skor tertinggi dan terendah. Sampel yang dipergunakan berjumlah 105 karyawan dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5 orang.

Adapun rumus yang dipergunakan guna mencari rentang skala, yaitu:

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

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber : (Umar, 2011 : 164)

Keterangan:

n = total sampel

m = total alternatif jawaban tiap item

RS = rentang skala

Sehingga rentang skala pada penelitian ini:

$$RS = \frac{105 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{105(4)}{5}$$

$$RS = 84$$

Dari hasil perhitungan rentang skala di atas hasilnya yang didapatkan yaitu yakni:

Tabel 3.3 Rentang Skala

No	Pertanyaan	Skor Positif
1	105 – 189	Sangat Tidak Setuju
2	190 – 273	Tidak Setuju
3	274 – 357	Kurang Setuju
4	358 – 441	Setuju
5	441 – 525	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2020

3.5.2. Uji Kualitas Data

Pernyataan guna mengukur variabel yang akan diteliti sebelumnya perlu melakukan pengujian reabilitas dan validitas. Jika alat ukur/instrument tersebut tidak reliabel maupun tidak valid, tidak akan didapatkan hasil penelitian yang baik.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Validitas data ialah sebuah ukuran yang digunakan guna memahami seberapa baik tingkat sebuah alat ukur dalam mengukur apa yang hendak diukur. Uji ini dianggap valid apabila adanya korelasi dengan skor totalnya, dengan demikian uji validitas ini menunjukkan adanya dukungan dari sebuah data tersebut dalam pengungkapan sesuatu yang harusnya diungkap. Alat yang menjadi pengukuran uji validitas ini biasanya berupa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden dalam bentuk kuisisioner dan sudah diisi oleh responden tersebut, kemudian akan di uji hasil dari kuisisioner yang sudah diisi oleh responden untuk menunjukkan valid atau tidaknya penelitian tersebut (Priyanto, 2018 : 21).

Pengujian uji validitasi ini bertujuan untuk membuktikan valid atau tidaknya kuesioner yang sudah diberikan bisa dilakukan dengan memperhatikan koefisien korelasinya. Dalam menetapkan layak atau tidaknya suatu item dipergunakan, biasanya dilakukan pengujian signifikansi koefisien korelasi dengan tingkat 0,05 Wibowo dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 17).

Kriteria yang dipergunakan dalam uji ini, yaitu:

1. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pada pertanyaan dianggap memiliki korelasi signifikan pada skor total item tersebut, sehingga item bisa dikatakan valid.
2. Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item-item pada pertanyaan dianggap tidak memiliki korelasi signifikan pada skor total item tersebut, sehingga item bisa dikatakan tidak valid.

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[n (\sum i^2)] [n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas Data

Sumber: (Wibowo, 2012 : 37)

Keterangan:

- r_{ix} : Koefisien Korelasi
 i : Skor *item*
 X : Skor total dari x
 n : Jumlah banyaknya subjek

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Menurut (Priyanto, 2018 : 25) Uji reabilitas dipergunakan untu k mengetahui tingkat kecocokan atau konsistensi suatu alat ukur yang mempergunakan kuisisioner, apakah alat ukur itu bisa memperoleh pengukuran yang tetap konsisten apabila pengukuran itu diulang kembali.

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur kuisisioner yang di mana item yang dapat dimasukkan ke dalam pengujian tersebut adalah item yang valid saja dan untuk menentukan bahwa jika instrumen realibel atau tidak menggunakan batasan 0,6.

Rumus untuk menghitung nilai reliabilitas dengan menggunakan metode *Conbrach Alpha* ,yaitu :

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

Rumus 3.3 Uji Reabilitas Data

Sumber : (Wibowo, 2012:52)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

Sebuah alat pengukuran dianggap *realibel* atau konsisten, jika mengukur sesuatu secara berulang, alat pengukur memperlihatkan hasil yang sama dalam kondisi yang sama. Dengan hal tersebut, dalam pengukuran penelitian selalu dipertukarkan unsur kesalahan. Kesalahan pengukuran yang semakin kecil maka alat pengukurannya akan semakin reliabel. Jika nilai Alpha > 0,06 maka reliabel.

Uji ini dihitung dengan cara mengkorelasikan skor item satu dengan yang lainnya, selanjutnya hasil ini akan dibandingkan dengan nilai kritis pada signifikansi 5%. Apabila koefisien korelasi > nilai kritis, maka alat ukur telah reliabel.

Kriteria diterima suatu data *reliable* bila nilai *Conbrach Alpha* > nilai kritis *product moment*. Atau nilai *r* tabel. Dengan menggunakan nilai batasan penentu, contohnya 0,6 dikatakan mempunyai reliabilitas yang kurang, sementara nilai 0,7 bisa diterima serta nilai > 0,8 dikatakan baik.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik biasanya digunakan guna menguji seberapa pantas atau layak model regresi yang akan dipergunakan, maka perlu memenuhi syarat pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Uji ini bertujuan guna mendapatkan model regresi dengan perhitungan yang tidak biasanya dan

pengujian ini bisa dipercaya. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Apabila ada salah satu syarat yang tidak bisa dipenuhi, hasil analisis regresi tidak bisa dianggap memiliki sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

3.5.3.1. Uji Normalitas

Ghozali dalam (Andriani et al., 2020 : 39) menyebutkan uji ini bertujuan guna menguji variabel residual yang tidak terdapat pada model regresi terdistribusi yang berpengaruh normal atau tidak. Terdapat dua opsi guna menguji residual terdistribusi normal atau tidaknya yakni dengan cara uji statistik dan analisis grafik. Metode yang dipakai guna menguji normalitas adalah: *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, bila (nilai $< \alpha = 0,05$), maka data tidak terdistribusi normal.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini memiliki tujuan guna menguji apakah ditemu adanya korelasi diantara variabel bebas pada model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik bila tidak ada multikolinearitas. Menurut (Erwantiningsih, 2019 : 135), pengujian ini dilakukan dengan mencari nilai VIF (Variance Inflating Factor), apabila $VIF < 5\%$ maka multikolinieritas tidak terjadi.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan guna menguji adanya ketidaksamaan residual dan varian satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi. Bila residuall dan varian satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, bisa disebut homoskedastisitas dan bila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Suatu model

regresi bisa dikatakan baik bila terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Santoso dalam (Kurniawan & Yuniati, 2017 : 8) menyebutkan apabila sebaran titik-titik berada dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola yang jelas, bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Bila membentuk suatu pola, misalnya titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, bisa dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Bila tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar dibawah dan diatas, maka bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Terdapat alternatif lain guna menguji heteroskedastisitas yaitu dengan uji *glejser*, uji *white*, uji *park*, dan uji *spearman*.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini bertujuan guna mengetahui ada ataupun tidaknya dampak yang signifikan secara parsial atau stimulan dalam 2 ataupun lebih variabel bebas kepada satu variabel terikat (Priyanto, 2018 : 107). Pengujian ini biasanya dipergunakan dalam mengukur ada atau tidaknya pengaruh diantara disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Sugiyono dalam (Martinus & Budiyanto, 2016 : 7) menyebutkan rumus yang bisa dipergunakan pada pengujian ini yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Martinus & Budiyanto, 2016 : 7)

Dimana:

Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini adalah kinerja karyawan

α : Nilai konstanta

b_1, \dots, b_3 : Nilai koefisien regresi

x_1 : Variabel independen, yaitu Disiplin Kerja

x_2 : Variabel independen, yaitu Motivasi

x_3 : Variabel Independen, yaitu Kompensasi

e : Standar error

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali dalam (Martinus & Budiyanto, 2016 : 13) menyebutkan uji ini bertujuan guna mengukur sejauh mana kemampuan suatu model bisa menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai R^2 merupakan nilai antara 0 – 1. Nilai R^2 yang kecil menandakan kemampuan variabel terikat dalam menerangkan variasi variabel bebas cukup terbatas. Nilai yang mendekati 1 mengartikan variabel terikat memberi hampir seluruh informasi yang diperlukan dalam memperkirakan variasi variabel bebas.

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji T

Uji ini berfungsi guna memahami pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) yang terdapat dalam model secara terpisah (parsial) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Kerja (Y). Kriteria

pengujian Uji T menurut Ghozali dalam (Martinus & Budiyo, 2016 : 9) yaitu apabila nilai probabilitas $< 0,05$, maka model regresi bisa dipakai guna memperkirakan pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Kriteria yang dipergunakan dalam pengujian ini yaitu :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak (terdapat pengaruh yang signifikan).
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh).
3. Bila signifikansi $> 0,05$, H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh).
4. Bila signifikansi $< 0,05$, H_0 ditolak (terdapat pengaruh yang signifikan).

3.5.5.2 Uji F

Pada dasarnya, uji ini memperlihatkan pengaruh variabel bebas secara stimulan terhadap variabel terikatnya. Ghozali dalam (Martinus & Budiyo, 2016 : 12) menyebutkan pengujian ini memiliki kriteria yakni bila nilai probabilitasnya $< 0,05$, maka model regresi bisa dipakai guna memperkirakan pengaruh variabel bebas secara stimulan terhadap variabel terikatnya. Uji F pada penelitian ini bertujuan guna memahami pengaruh motivasi dan kompensasi secara stimulan terhadap kinerja karyawan. Kriteria yang dipergunakan dalam pengujian ini yaitu:

1. Bila nilai probabilitasnya $> 0,05$ maka model regresi yang dipakai guna memprediksi pengaruh motivasi dan kompensasi secara stimulan terhadap kinerja karyawan tidak layak dipergunakan.
2. Bila nilai probabilitasnya $< 0,05$ maka model regresi yang dipakai guna memprediksi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara stimulan terhadap kinerja karyawan layak dipergunakan.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di LJ Hooker Grand Batam dengan alamat Komplek Pertokoan Greenland Blok F1 No. 3A, Kepulauan Riau.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Peneliti memulai penelitian dilaksanakan dari bulan September 2020 hingga bulan Januari 2021. Peneliti membuat jadwal dalam melakukan kegiatan penelitian yang dimulai dari tahap pengajuan judul hingga pengumpulan skripsi.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Pertemuan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifikasi	■													
Studi Pustaka		■	■	■	■	■								
Metodologi Penelitian					■	■	■							
Pengambilan Data							■	■	■					
Pengolahan Data								■	■	■	■	■		
Penyusunan Laporan												■	■	■
Jurnal													■	■

Sumber: Peneliti, 2020