PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDOLAND BATAM

SKRIPSI

Oleh:
Alpian Sopiandi
170910113

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

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDOLAND BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Alpian Sopiandi
170910113

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama	:	Alpian Sopiandi
NPM	:	170910113
Fakultas	:	Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi	:	Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDOLAND 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, 20 Januari 2021

<u>Alpian Sopiandi</u>
170910113

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDOLAND BATAM

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Alpian Sopiandi
170910113

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 20 Januari 2021

Heryenzus, S.Kom., M.Si.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sekaligus menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Indoland Batam yang berjalan di bagian toko online. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu variabel motivasi kerja dan variabel kompensasi dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Metode teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner yang menggunakan metode *purposive sampling*, yang dimana populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Indoland Batam sebanyak 103 responden. Penelitian ini menggunakan metode teknik analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga variabel motivasi kerja dan kompensasi sama-sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoland Batam. Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 39,8% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 60.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang berasal dari luar penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to analyze if there is any influence from work motivation and compensation towards the performance of employees of PT Indoland Batam which engages in the field of online shop. This research uses two independent variables which are work motivation and compensation variable and one dependent variables which are performance of employees. The technique used in collecting data used in this research is the distribution of questionnaire using purposive sampling method, whereby the population and sample used in this research are all the employees working for PT. Indoland Batam amounting to a total of 103 respondents. This research uses technical data analysis methods such as validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test, and hypothesis test. The result of this research show that work motivation variable does have positive influence and is significant towards the performance of employees, so is the compensation variable does have positive influence and is significant towards the performance of employees. Furthermore, work motivation and compasation variable simultaneously does have positive influence and is significant towards the performance of employees of PT. Indoland Batam. Variables in this research have an influence od 39,8% towards the performance of employees. The rest 60,2% are influenced by other variables coming from outside of this research.

Keywords : Work Motivation, Compesation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat 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 Bisnis Universitas Putra 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 tidak 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.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan semangat dan doanya kepada spenulis
7. Segenap Manejemen PT Indoland Batam yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data.
8. Seluruh Karyawan PT Indoland Batam yang telah bersedia menjadi narasumber dan rela menyediakan waktunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung

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

Batam, 20 Januari 2021

Alpian Sopiandi

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR RUMUS xi
BAB I PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang Penelitian 1
1.2. Identifikasi Masalah 4
1.3. Batasan Masalah 4
1.4. Rumusan Masalah 4
1.5. Tujuan Penelitian 5
1.6. Manfaat Penelitian 5
1.6.1. Manfaat Teoritis 5
1.6.2. Manfaat Praktis 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Tinjaun Pustaka 7
2.1.1. Motivasi Kerja 7
2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja 7
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 8
2.1.1.3. Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja 9
2.1.1.4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja 9
2.1.2. Kompensasi 10
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi 10
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi 11
2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Kompensasi 11
2.1.2.4. Indikator-Indikator Kompensasi 12

2.1.3. Kinerja Karyawan 13
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan 13
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 14
2.1.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan 14
2.1.3.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan 15
2.2. Penelitian Terdahulu 16
2.3. Kerangka Berpikir 19
2.4. Hipotesis 20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN
3.1. Desain Penelitian 21
3.2. Operasional Variabel 22
3.3. Populasi dan Sampel 23
3.3.1. Populasi 23
3.3.2. Sampel 23
3.4. Teknik Pengumpulan Data 24
3.5. Metode Analisis Data 25
3.5.1. Analisis Deskriptif 25
3.5.2. Uji Validitas 26
3.5.3. Uji Reliabilitas 27
3.5.4. Uji Asumsi Klasik 27
3.5.4.1 Uji Heteroskedastisitas 28
3.5.4.2 Uji Multikolonieritas 28
3.5.4.3 Uji Normalitas 28
3.5.5. Uji Pengaruh 29
3.5.5.1 Koefisien (R2) 29
3.5.5.2 Uji Regresi Linier Berganda 29
3.5.6. Uji Hipotesis 29
3.5.6.1 Uji F 30
3.5.6.2 Uji T 31
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian 31
3.6.1. Lokasi Penelitian 31
3.6.2. Jadwal Penelitian 32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1. Hasil Penelitian 34
4.1.1. Profil Perusahaan 34

4.1.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 34
4.1.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 35
4.1.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Departemen 36
4.1.2. Hasi Analisis Deskriptif 37
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X1) 38
4.1.2.2. Analisis Deskriptif Kompensasi (X2) 39
4.1.2.3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) 41
4.1.3. Uji Kualitas Data 43
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas 43
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas 45
4.1.4. Uji Asumsi Klasik 45
4.1.4.1. Uji Normalitas 45
4.1.4.2. Uji Multikolonieritas 48
4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas 49
4.1.5. Uji Pengaruh 50
4.1.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda 50
4.1.5.2. Analisis Koefisien Determinasi 52
4.1.6. Uji Hipotesis 53
4.1.6.1. Uji t (Parsial) 53
4.1.6.2. Uji F (Simultan) 54
4.2. Pembahasan 56
4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 56
4.1.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 57
4.1.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 58

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan 59
5.2. Saran 60

DAFTAR PUSTAKA .....

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. KerangkaBerpikir 19
Gambar 4.1. Diagram Pie Berlandaskan Jenis Kelamin 34
Gambar 4.2. Diagram Pie Berlandaskan Usia 35
Gambar 4.3. Diagram Pie Berlandaskan Departemen 36
Gambar 4.4. Uji Normalitas Kurva Histogram 46
Gambar 4.5. Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized 47

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Penjualan PT.Indoland Batam Periode September 2019-Februari 2020 3
Tabel 1.2. Data Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan PT.Indoland Batam periode September 2019-Februari 2020 3
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu 16
Tabel 3.1. Operasional Variabel 22
Tabel 3.2. Kriteria Analisis Deskriptif 25
Tabel 3.3. Jadwal Penelitian 32
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 34
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia 35
Tabel 4.3. Responden Berlandaskan Departemen 36
Tabel 4.4. Hasil Analisis Deskripsi Motivasi Kerja (X1) 38
Tabel 4.5. Hasil Analisis Deskripsi Kompensasi (X2) 40
Tabel 4.6. Hasil Analisis Deskripsi Kinerja Karyawan (Y) 41
Tabel 4.7. Hasil Uji Validalitas Motivasi Kerja (X1) 44
Tabel 4.8. Hasil Uji Validalitas Kompensasi (X2) 44
Tabel 4.9. Hasil Uji Validalitas Kinerja Karyawan (Y) 44
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Data 45
Tabel 4.11. Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov 47
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolonieritas 48
Tabel 4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas 49
Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda 50
Tabel 4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi 52
Tabel 4.16. Tabel Coefficien Uji t 53
Tabel 4.17. Hasil Uji F(simultan) 55

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1. *Pearson Product Moment* 26
Rumus 3.2. Regresi Linear Berganda 29

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LatarBelakang

Perusahaan harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia karena hal tersebut sangatlah penting. Sumber daya manusia merupakan tenaga penggerak yang menggerakkan operasional perusahaan dan juga merupakan aset terpenting perusahaan. Hal yang menjadi tujuan perusahaan biasanya mencari untung dan mencoba bertahan untuk waktu yang lama. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memakai faktor produksi (alam, modal, ketrampilan, teknologi, ketrampilan tenaga kerja, dll) untuk menjalankan aktivitasnya. Faktor terpenting dalam dunia perusahaan dimana faktor tersebut tidak memiliki kualitas dan tidak mendukung telknologi yang sempurna, sehingga perusahaan tidak dapat beroperasi secara normal disebut faktor tenaga kerja .(Prakoso & Indartono, 2016)

Kinerja ialah bentuk kerja yang dikeluarkan oleh pekerja atau perusahaan berlandaskan besarnya tanggung jawab yang diemban oleh karyawan tersebut. Memiliki kinerja karyawan yang baik dapat menjadikan organisasi tersebut lebih bisa bersaing dengan perusahaan lain, sehingga menjadikan perusahaan tersebut dinilai memiliki kinerja yang baik.(Wijaya, Oei & Zaroni, 2016).

Banyak hal yang dapat menjadi pengaruh kinerja karyawan, termasuk motivasi, kedisplinan, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pendidikan, dan lain lainya. Keseluruhan faktor yang disebutkan sangat mempengaruhi

terhadap kinerja karyawan sebagaimana mestinya keadaan yang terjadi. (Sihombing, Matondang, & Lubis, 2019)

Selama ini motivasi untuk memotivasi karyawan masih kurang, yaitu tidak terlengkapi secara maksimal sarana dan prasaran dari perusahaan, ketidak nyamanan dan juga banyak karyawan yang kurang disiplin seperti izin, sakit, dan tidak ada masukan informasi bulanan. Adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni gaji. Kompensasi karyawan harus memiliki dasar yang masuk akal dan logis, tetapi faktor emosional dan manusia tidak dapat diabaikan. (Kusjono & Ratnasari, 2019)

Sistem penggajian yang baik adalah sistem yang dapat menjamin kepuasan anggota organisasi, yang pada akhirnya memungkinkan organisasi memperoleh, mempertahankan dan mempekerjakan banyak orang dengan sikap dan perilaku positif yang bermanfaat bagi organisasi..(Kusjono & Ratnasari, 2019)

PT Indoland Batam adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan online (*online shop*) yang menyediakan barang-barang seperti tas, alat kecantikan, aksesoris rumah, pakaian, dan lain sebagainya. Perusahaan ini berdiri sejak 8 Juni 2017 beralamat di Citra Buana Industrial Park 1, Blok H No. 1 dan 2, Jln. Yos Sudarso, Kampung Seraya, Batam.

Tabel 1.1 Data Penjualan PT. Indoland Batam Periode September 2019 – Februari 2020

Tahun	Bulan	Total Pendapatan
2019	September	Rp 690.558.200
	Oktober	Rp 659.327.500
	November	Rp 629.100.800
	Desember	Rp 607.992.000
2020	Januari	Rp 586.925.000
	Februari	Rp 567.695.400

Sumber: PT Indoland Batam

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa penjualan setiap bulannya terjadi penurunan, hal ini disebabkan oleh semangat karyawan yang mulai menurun dalam melakukan penjualan. Menurut beberapa karyawan hal ini dikarenakan karena kurang nya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan nya. Dalam menjalankan bisnis, perusahaan dihimbau agar dapat memaksimalkan tingkatan kinerja pekerja , karena pekerja memegang peranan penting dalam perusahaan.

Tabel 1.2 Data Pemberian Kompensasi kepada karyawan PT. Indoland Batam Periode September 2019 – Februari 2020

Tahun	Bulan	Total Kompensasi (Bonus Bulanan)
2019	September	Rp 41.200.000
	Oktober	Rp 40.170.000
	November	Rp 38.625.000
	Desember	Rp 38.110.000
2020	Januari	Rp 38.007.000
	Februari	Rp 37.595.000

Sumber: Indoland Batam

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dipastikan bahwa terjadi penurunan pembagian kompensasi setiap bulannya. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan berkurang. Karena kompensasi yang mereka dapatkan tiap bulannya

dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berlandaskan latar belakang tersebut, dengan itu peneliti melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOLAND BATAM**"

1.2. Identifikasi Masalah

1. Minimnya motivasi dari perusahaan kepada karyawan di PT. Indoland Batam.
2. Menurunnya tingkat kompensasi di PT. Indoland Batam.
3. Kurang nya inisiatif karyawan saat bekerja di PT. Indoland Batam.

1.3. Batasan Masalah

1. Penelitian ini dibatai dengan dua (2) variabel independen, motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2), dan satu (1) variabel dependen, kinerja karyawan (Y1).
2. Responden peneliti ini adalah para karyawan di PT. Indoland Batam

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan rekognisi permasalahan yang tertera , peneliti memiliki keinginan dalam meneliti lebih dalam terhadap masalah tersebut.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indoland Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indoland Batam?

3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indoland Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Atas dasar pertanyaan sebelumnya maka tujuan penelitian ini yakni guna mencari tahu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoland Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indoland Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompesasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indoland Batam

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat menjadi pedoman untuk mencapai tujuan bersama dan bermanfaat :

1.6.1. Manfaat Teoritis

Pelaksanaan penelitian ini memiliki bisa digunakan referensi dalam manajemen agar dapat membentuk semangat kerja karyawan dengan memberikan motivasi lebih kepada karyawan. Selain itu manajemen juga harus memikirkan secara matang akan imbalan yang diperoleh oleh pekerja agar bisa memberikan yang semangat kerja pekerja dalam perusahaan kedepannya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi pedoman untuk mencapai tujuan bersama dan bermanfaat :

1. Bagi Perusahaan

Suatu pengharapan agar penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan untuk dijadikan referensi dalam upaya meningkatkan motivasi terhadap karyawan dan lebih mengukur tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga semangat karyawan menjadi lebih baik lagi kedepannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat penelitian ini dapat digunakan sebagai pustaka referensi, sebagai contoh penelitian selanjutnya, atau sebagai penelitian sebelumnya.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini bisa dipergunakan sebagai referensi masukan untuk masyarakat yang akan melakukan penelitian baik yang berhubungan dengan topik penelitian maupun yang tidak berhubungan.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu ”*Movere*” yang berarti ”menggerakkan” (*to move*). Motivasi adalah hasil dari banyak proses di dalam atau di luar individu, dan proses ini membangkitkan antusiasme orang terhadap suatu kegiatan. Motivasi yaitu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018).

Motivasi merupakan keadaan yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, dan merupakan motivasi untuk melaksanakan suatu kegiatan demi mencapai tujuan yang diinginkan (Rahsel, 2016).

Motivasi juga adalah kegiatan yang mengarahkan, memelihara, dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin wajib memahami perilaku bawahannya tertentu agar bisa mempengaruhi pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan (Tampubolon, 2018).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi dalam kegiatan, sehingga motivasi biasanya mempunyai arti Sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor-faktor yang mendorongnya. Impuls atau energi adalah gerakan tindakan mental dan fisik. Jadi motivasi adalah kekuatan pendorong yang

mendorong perilaku orang, dan melakukan hal itu memiliki tujuan tertentu (Yakup, 2017).

Penggambaran kekuatan, kesungguhan dan arah seseorang dalam mewujudkan tujuannya yang disebut motivasi. Ada juga dorongan atau kemauan untuk membuat seseorang melakukan sesuatu. Perilaku seseorang pada dasarnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan adalah arti lain, itu adalah motivasi. Jadi motivasi yaitu semangat seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Siagian, 2018).

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

(Wirawan, 2013:713) Fredick Hezberg, dkk menyampaikan bahwa faktor yang memengaruhi motivasi kerja ialah:

1. Faktor Motivasi

Faktor kerja Hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak usaha.

2. Faktor Penyehat

Karena berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja maka disebut faktor kesehatan, dan faktor kesehatan ialah kecupukan dalam faktor pendorong . apabila keseluruhan faktor pemeliharaan tidak terpenuhi , maka menyebabkan pekerjaan tidak memuaskan. Oleh karena itu faktor pemeliharaan tidak menghasilkan kepuasan kerja, tetapi bisa mencegahi terbentuknya ketidakpuasan kerja.

2.1.1.3. Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

(Hasibuan, 2014: 288) menyampaikan adanya maksud dalam pemberian motivasi kerja :

a. Mendorong antusiasme dan moral karyawan
b. Meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja
c. Meningkatkan produktivitas karyawan
d. Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan
e. Perkuat disiplin dan kurangi ketidakhadiran karyawan
f. Buat pengadaan karyawan efektif
g. Ciptakan suasana kerja yang baik dan hubungan interpersonal
h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.1.4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Shehzad;Hashim;Zameer, 2014:297), Motivasi karyawan untuk melakukan sesuatu dan membangun rasa tanggung jawab. Menurut mereka ada empat indikator motivasi kerja, yaitu:

- Gaji. Memberikan upah tepat waktu dan menentukan upah berdasarkan pekerjaan, yang akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Bonus. Dalam pembentukan tingkatan produktivitas kerja , adakalanya dukungan sebagaimana contoh dalam pemberian bonus atas kinerja karyawan.
- Jaminan kesejahteraan karyawan. Jaminan tersebut mencakup hak untuk berlibur, asuransi kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, dan hak untuk membeli rumah.
- Perasaan aman memiliki pekerjaan. Suatu keadaan yang memacu motivasi memberikan kenyamanan bagi karyawan di setiap lapangan kerja.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah keseluruhan bentuk imbalan yang diserhakan untuk pekerja dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung, untuk membantu mereka mencapai tujuannya.(Kusjono & Ratnasari, 2019)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka, dan juga merupakan cara bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka.(Heryenzus & Laia, 2018)

Kompensasi mengacu pada semua pendapatan yang diterima karyawan dalam berbagai macam jenis, atas imbalan jasa sebagai kontribusi terhadap perusahaan.(Dan & Siringoringo, 2017)

Kompensasi merupakan imbalan jasa atau atau remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena karyawan tersebut telah memberikan kontribusi dan ide untuk perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan..(Ifandy & Siringoringo, n.d.,2018)

Kompensasi merupakan penghasilan ekonomi dan non-ekonomi yang diterima karyawan karena hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Ada banyak jenis insentif keuangan, seperti upah, gaji, bonus, komisi, tunjngan istri dan anak, tunjangan kerja-perjalanan dinas atau lowongan.(Malau, n.d.,2018)

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berdasarkan penjelasan (Sutrisno, 2016: 199) Besarnya kompensasi diyakini terpengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi antara lain:

- Tingkat biaya hidup.
- Berlaku untuk tingkat gaji lain
- Tingkat kapabilitas perusahaan.
- Jenis pekerjaan dan ruang lingkup tanggung jawab..
- Hukum dan peraturan yang berlaku.
- Peranan Serikat Pekerja.

2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Kompensasi

(Nawawi, 2011: 316) menyampaikan bahwa terdapat dua golongan yang besar dalam suatu kompensasi yakni:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu imbalan yang diserahkan perusahaan terhadap pekerja agar dapat berperilaku untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diserahkan adanya terkait langsung dengan pekerjaan pekerja. Contohnya: gaji, bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung artinya selain kompensasi berdasarkan kebijakan pimpinan, kompensasi juga diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu saja kompensasi ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan karyawan. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya

2.1.2.4. Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator dalam perolehan kompensasi pastinya terdapat perbedaan. (Hasibuan, 2012: 86) menyampaikan, indikator kompensasi yang diusulkan yakni:

1. Gaji merupakan Remunerasi bulanan dibayarkan kepada karyawan.
2. Insentif Memberikan penghargaan finansial langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Tunjangan merupakan imbalan yang dihadiahi kepada karyawan tertentu atas pengorbanan mereka.
4. Fasilitas merupakan kompensasi pendukung yang disediakan oleh organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah perbandingan antara kinerja aktual karyawan dan kinerja karyawan yang diharapkan. Pengharapan prestasi kerja merupakan standar kinerja yang sudah ditentukan sebagai patokan, sehingga karyawan dapat membandingkan posisinya dengan standar yang ditetapkan untuk melihat kinerja tersebut. Selain itu, dapat juga dilihat bahwa kinerja karyawan tersebut relatif terhadap karyawan lainnya (Siagian, 2018).

Kinerja karywan adalah impak output pekerjaan karyawan berupaya memperoleh tujuan perusahaan bagi setiap individu dan kelompok dalam melaksanakan tanggungan tugas pekerjaan tiap individu (D. Suhardi, 2019).

Kinerja dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas yang dapat dilihat dari hasil kerja pekerja yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Susanti, 2019).

Kinerja karyawan adalah elemen penting dari organisasi mana pun dan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan dan kinerja organisasi. Selain karyawan yang sangat kompeten, faktor manajemen juga memainkan peran yang sangat penting mendukung kesuksesan perusahaan (Indra Riyadi, Margono Setiawan, 2018).

Kinerja ialah perolehan hasil atau tidaknya target perusahaan yang sudah ditentukan. Data mengenai kinerja organisasi sangat lah penting dan dapat dipergunakan dalam pengevaluasian tahapan kinerja yang telah dikerjakan

organisasi selama ini mencapai target perusahaan. (Rani, Mayasari, Bisnis, & Batam, 2015).

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

(Widodo, 2015:133) Simanjutak menjelaskan bahwa terpengaruhnya kinerja disebabkan karena :

- Kualitas dan kemampuan pekerja, suatu hal yang memiliki hubungan dengan pelatihan atau pendidikan, motivasi kerja dan etika profesi, kondisi fisik serta sikap mental pekerja.
- Sarana pendukung, yakni suatu yang berhubungan terhadap kenyamanan dalam yang diberikan perusahaan terhadap kenyamanan karyawan baik dalam lingkungan kerja atau pun kesejahteraan karyawan.
- Supra sarana, yaitu hal yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah dan manajemen hubungan kerja.

2.1.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penelitian kinerja ialah kegunaan dari manajemen sumber daya manusia, sehingga harus dilakukan semaksimal mungkin. (Kasmir, 2016:208) menyampaikan Bagi perusahaan, evaluasi kinerja pegawai memiliki beberapa tujuan yaitu:

- Memperbaiki kualitas pekerjaan
- Keputusan penempatan

- Perencanaan dan pengembangan karier
- Penyesuaian kompensasi
- Inventori kompetensi karyawan
- Kesempatan kerja adil
- Budaya Kerja

2.1.3.4. Indikator-Indikatorn Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018:89) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja. Berbagai unit pengukuran yang terkait dengan beban kerja dapat dinyatakan dalam istilah numerik atau bentuk setara digital lainnya
2. Kualitas hasil kerja. Berbagai unit pengukuran yang terkait dengan kualitas atau kualitas pekerjaan dapat dinyatakan dalam pengukuran numerik atau bentuk padanan numerik lainnya.
3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas. Lakukan tugas secara efisien. Gunakan sumber daya dengan bijak dan hemat biaya..
4. Kreativitas. Terlibat dalam menghasilkan ide atau terlibat dalam proses psikologis menghasilkan ide.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada penelitian yang dulu pernah diteliti oleh beberapa orang, baik jenis penelitian maupun teori yang dipergunakan, berikut penjelasan metode dan teknik penelitian yang digunakan:

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Kusjono & Ratnasari, 2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan	Analisis deskriptif kuantitatif	1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). 2. Secara parsial terdapat terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). 3. Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.	(Saputro & Darda, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu	Regresi Linear Berganda	1. Motivasi kerja dan kompenssi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. 2. Motivasi kerja berpengaruh signfikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. 3. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhaadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.
3.	(Andreani, 2017)	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. 2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. 3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera.

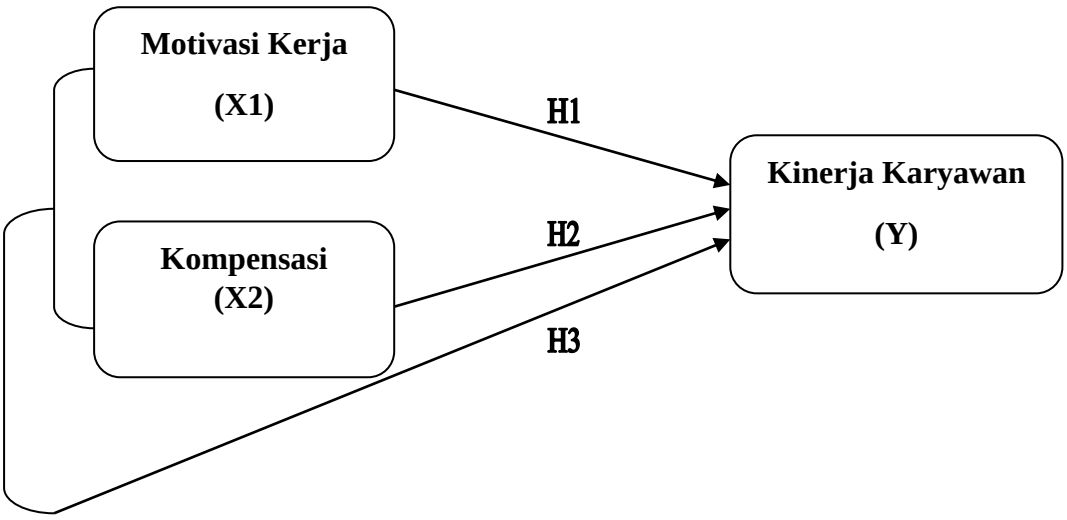
4.	(Wijaya, Oei & Zaroni, 2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Analysis Jalur (*Path Analysis*)	1. kompensasi positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(S. Suhardi, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening	Metode *Multystage Sampling* dan Di desain *Purposive Sampling*	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam
6.	(Astarina, 2018)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba	Analisis Deskriptif	1. Secara simultan dan parsial variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba

7.	(Siregar, Sutandra, & Sulaiman, 2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolus	Analisis Linear Berganda	1. Motivasiberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi 2. kompensasi dapat berpegnaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi 3. Motivasi dan kompensasi secara smultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi

Sumber: Peneliti, 2020

2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mempergunakan kerangka berpikir sesuai dengan gambar yakni :



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

2.4. Hipotesis

Berlandaskan pada pelandasan teori dan ideologis yang tertera, jadi dapat penyimpulan mengenai hipotesis yakni:

H1 = Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam.

H2 = Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam.

H3 = Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian adalah metode atau jalur yang berkaitan dengan penelitian, dengan langkah-langkah sistematis. Metode penelitian dapat dijelaskan sebagai metode ilmiah untuk memperoleh data yang valid, yang tujuannya untuk dapat menemukan, mengembangkan dan membuktikan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan memprediksi masalah.. (Sugiono, 2014:6)

Analisis regresi linier berganda ialah analisis dengan beberapa variabel independen. Dalam analisis regresi linier berganda terdapat beberapa uji hipotesis klasik yaitu uji heteroskedastisitas.adapun maksud dalam melaksanakan penelitian ini yakni melihat apakah varian residual disetiap observasi lainnya dalam model regresi tidak sama, kemudian normal. Uji jenis kelamin, tujuan dari pengujian ini adalah melakukan pengujian apakah sudah ada dalam model regresi. Variabel dependen dan independen atau keduanya berdistribusi normal. (Sulistyono & Sulistiyowati, 2018:83)

Alat bantu dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPPS Version 26* dan pengumpulan data ini diperoleh berdasarkan kuisoner dengan tipe kuisioner tertutup. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang menanyakan kepada responden (karyawan) serangkaian pertanyaan, kemudian menggunakan nominal sebagai batas ukurannya. Kuisioner ini menjelaskan tentang penjelasan data

mengenai pengaruhnya motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam.

3.2. Operasional Variabel

Desain penelitian bermula dari sebuah pertanyaan yang bersifat kuantitatif dan membatasi permasalahan dalam perumusan pertanyaan tersebut. Pertanyaan tersebut dituangkan dalam kalimat pertanyaan, kemudian peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya. (Sugiono, 2014:23) mengemukakan: "Desain penelitian harus jelas, jelas dan detail dari awal, dan menjadi pedoman langkah demi langkah".

Penelitian yang dikerjakan ini memakai variabel bebas yang terbagi atas variabel motivasi kerja dan gaji, serta memakai variabel terikat yakni kinerja pegawai. Maka dari itu pengoperasian variabel dalam penelitian, definisinya ialah:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi juga merupakan kegiatan yang mengakibatkan menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. (Tampubolon, 2018)	1. Kondisi lingkungan kerja 2. Supervisi yang baik 3. Adanya jaminan pekerjaan 4. Status dan tanggung jawab	Likert

Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung, untuk membantu mereka mencapai tujuannya .(Kusjono & Ratnasari, 2019)	1. Upah/Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Yang memadai(transportasi)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. (Siagian, 2018)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efesiensi 4. Kreativitas	Likert

Sumber: Peneliti, 2020

3.3.Populasi dan Sampel

3.3.1. Pengertian Populasi

Objek memiliki kegunaan dalam peneliti sebagai bahan tes dan kualitas untuk mendapatkan kesimpulan yang disebut populasi. (Sugiyono, 2013: 115).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan PT Indoland Batam yang jumlahnya sebanyak 103 karyawan sebagai populasi.

3.3.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016:62) sampel ialah serpihan dalam total karakteristik populasi, apabila populasinya besar tidak mungkin peneliti mengkaji semua yang terdapat dipopulasi tersebut. Metode penentuan besar sampel ditentukan dengan menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh ialah pengambilan keseluruhan populasi yang dijadikan sebagai sampel tanpa ada

pemotongan. Maka dari itu peneliti mengambil seluruh karyawan PT Indoland Batam sebagai sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 103 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

(Sugiono, 2014:193) menjelaskan bahwa sumber data utama yakni perolehan sumber data langsung yang didapatkan dari perawalnya, dan sumber data lainnya adalah perolehan sumber data dengan cara yang tidak langung dari media perantara (misalnya melalui kepegawaian atau dokumen lain).

Penelitian ini jika melihat data dari lingkungan, daata dikumpulkan di lingkungan alam (bukan lingkungan buatan), dan sumber pengumpulan data diperoleh melalui buku, jurnal dan dokumen, kemudian melalui penyebaran kuesioner. (Sugiono, 2014:199) menyampaikan perolehan data responden atas jawaban dari rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis.

Penggunaan alat di penelitian ini yakni *SPPS Version 26* dengan perolehan data dari kuisioner, dan kuisioner yang dipergunakan ialah kuisioner tertutup. Pemakaian kuisioner ini memiliki isi pernyataan yang berhubungan dengan data penelitian mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan kompensasi Terhadap Kineja Karyawan di PT Indoland Batam.

3.5.Metode Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini yang dipakai terbagi dalam beberapa jenis yakni :

3.5.1 Analisis Deskriptif

Deskripsi narasumber dan deskripsi variabel pada penelitiian ini penting menganalisis menggunakan standar yang tersedia. (Sugiyono, 2014) menyampaikan kriteria analisi deskriptif dapat diketahui pada tabel tersebut:

Tabel 3.2 Kriteria Analisis Deskriptif

No.	Rentang Kategori Skor/ Skala Kategori	Nilai Tafsir
1	1,00 - 1,79	Sangat tidak baik/ sangat rendah
2	1,80 - 2,59	Tidak baik/ rendah
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	3,40 - 4,19	Baik/ tinggi
5	4,20 - 5,00	Sangat baik/ sangat tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Penggunaan dalam alat penelitian ini berupa skala likert checklist. Skala likert merupakan Kuesioner berisi pandangan orang-orang tentang peristiwa dan skala psikologis yang paling umum digunakan dalam survei (Sugiyono, 2013). Untuk analisis kuantitatif, jawabannya dapat dinilai.

Berikut adalah gambaran skala likert yang digunakan untuk kepentingan analisis kuantitatif Jawabannya dapat diberi skor yakni :

1. Sangat setuju (SS) = Dengan Skor 5
2. Setuju (ST) = Dengan Skor 4
3. Netral (N) = Dengan Skor 3
4. Tidak setuju (TS) = Dengan Skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = Dengan Skor 1

3.5.2 Uji Validitas

Pengujian validitas dipergunakan agar memperoleh info variabel yang diperoleh memang merupakan variabel yang akan diteliti atau dengan kata lain untuk menguji validitas data.

Tentukan keefektifan alat dengan Hubungkan skor untuk setiap pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Penggunaan rumus dalam memperoleh nilai korelasi ialah *Pearson product moment* , rumusnya:

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

Rumus 3.1 ***Pearson Product Moment***

Sumber: (Anwar, 2014)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Tahapan seterusnya yakni melakukan perbandingan nilai r trerhadap nilai r tabel yang tingkatan kebebasannya (n-2). Jika nilai r hitung cukup tinggi dari nilai

r suatu r (α) tertentu pada tabel, artinya nilai tersebut sangat penting, sehingga dapat disimpulkan bahwa masalah atau pernyataan tersebut valid. (Anwar, 2014).

3.5.3 Uji Reliabilitas

ukuran konsistensi suatu variabel yang dapat digunakan sebagai alat ukur. Apabila jawaban seseorang atas pernyataan tidak mengalami perubahan, kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan atau dapat diandalkan (Ghozali, 2011).

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* jika faktor reliabilitas / *Alpha* instrumen> 0,6 maka dikatakan reliabel. Jika nilai *Alpha* kurang dari 0,6, berarti instrumen tidak dapat diandalkan.

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif biasanya didasarkan pada asumsi tertentu, menggunakan model analisis statistik inferensial untuk menguji asumsi yang diajukan. Hipotesis disini dapat dikatakan hipotesis, sehingga dapat dikatakan bahwa pengujian hipotesis didasarkan pada pengujian atau tidak pengujian hipotesis. Dalam pengujian hipotesis, sebagian orang juga menganggapnya sebagai syarat pengujian, dimana syarat pengujian yakni salah satu bentuk perawalan uji/ syarat yang harus diselesaikan sebelum penggunaan analisis untuk menguji hipotesis yang diminta. (Sugiyono & Susanto, 2015).

3.5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki maksud melakukan percobaan apa betul variabel perancu atau variabel residual di model regresi memiliki pendistribusian normal. Proses penelitian memakai analisis grafik dengan memperhatikan *plot P-P normal* dari histogram dan plot residual standar regresi. Uji statistik mempergunakan uji *Kolmogrov Smirnov* (KS) denga poin p 2 sisi (*two tailed*). Kriteria yang dipergunakan yakni jikalau perolehan hasil hitung *Asym sig. 2 tailed* melebihi darri 0,05 jadi pendistribusian normal (Sugiyono & Susanto, 2015).

3.5.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas memiliki maksud untuk melihat akankah terjadinya model regresi menghasilkan kolerasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi yang merupakan kebalikan dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Toleransi mengukur variabilitas variabel yang dipilih, sedangkan variabel dependen lainnya tidak menjelaskan hal ini. Nilai keluaran yang biasa digunakan untuk menampilkan gejala multikolonial ialah nilai toleransi <0,10 atau nilai VIF> 10(Ghozali, 2011).

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk membutikan adanya ketidaksamaan dari model regresi terhadap variabel dan residual dari satu keseluruh observasi. Dalam penelitian ini, metode Glejser dipergunakan untuk menguji gejala heteroskedastisitas dengan menggunakan regresi antara nilai absolut dari residual dan variabel independen. Jika setiap variabel independen

tidak mempengaruhi signifikan terhadap residual absolut (α = 0,05), maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. (Anwar, 2014)

3.5.5 Uji Pengaruh

3.5.5.1. Uji Regresi Linier Berganda

Para peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, yang mengaitkan dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor (peningkatan nilai) untuk dimanipulasi. Oleh karena itu, jika jumlah variabel bebas minimal 2 maka dilakukan analisis regresi berganda. Persamaan regresi kedua prediktor tersebut yakni:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sugiyono, 2013)**.**

3.5.5.2. Koefisien (R2)

Koefisien determinasi (R2) awalnya mengukuri kemampuan model untuk menjelaskan perubahan varuabel independen. Koefisien determinasi berada di berada pada nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R2) besar (mendekati 1) dan nilainya mengalami peningkatan dengan bertambahnya total variabel bebas maka persamaan regresi linier berganda akan semakin baik. (Anwar, 2014).

3.5.6 Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengajuan hipotesis statistik inferensi merupakan uji signifikansi. Yang dimaksud adalah tingkat kesalahan (*confidence interval*) yang

diperoleh / diharapkan peneliti saat meringkas sampel penelitian (Sugiyono & Susanto, 2015).

Bagaimana cara mengambil kesimpulan untuk menerima hipotesis dengan mengacu pada beberapa level penting (seperti 5% atau 1%) yang ditetapkan oleh peneliti. Setelah menentukan tingkat signifikansi yang dibutuhkan, peneliti hanya mempantau hasil sig. diterbitkan oleh SPSS (Sugiyono & Susanto, 2015)

Jika nilainya sig, maka aturan yang diasumsikan diterima. <0,05, Ho ditolak, Ha diterima, begitu juga sebaliknya (jika nilainya sig). > 0,05, Ho diterma dan Ha ditolak (Sugiyono & Susanto, 2015)

3.5.6.1. Uji t

Uji t yakni pengujian yang dengan fungsi mencari tahu adanya pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen (Priyanto, 2013). Uji t umumnya menampilkan besar nilai pengaruh variabel penjelas atau variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Bagaimana melaksanakan uji t sesuai tabel untuk perbandingan statistik t dan titik kritis. Jikalau nilai t hitung lebih besar dari nilai pada t tabel, maka diterimanya hipotesis lain yang menyatakan bahwa variabel dependen akan terpengaruhi oleh variabel independen. (Ghozali, 2011).

3.5.6.2. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya pengujian model yang terdiri atas variabel bebas dan terikat dan melihat apakah adanya pengaruh variabel bebas atau variabel terikat. (Ghozali, 2011)

Melakukan uji coba dalam hipotesis ini dipergunakan statistik F dengan syarat pengambilan keputusan:

a. Jika nilai F lebih tinggi dari 4 maka H0 dapat ditolak dengan keyakinan 5%. Yang maksudnya, ini membuktikan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh penting terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan.
b. Bandingkan nilai F hitung dengan nilai F sesuai tabel. Jika nilai F hitung lebih tinggi dari nilai F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitan

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dikerjakan di PT Indoland Batam dengan alamat di Citra Buana Industrial Park 1, Blok H No. 1 dan 2, Jln. Yos Sudarso, Kampung Seraya, Batam, dengan pertimbangan:

1. Pertimbangkan efisiensi sumber daya peneliti.
2. Memungkinkan penerapan langsung dari hasil penelitian ini sehingga organisasi dapat menikmati manfaat praktis.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Penggunaan waktu dalam melaksankan penelitiian ini yakni :

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan				Bulan				Bulan				Bulan				Bulan			
		Agustus				September				Oktober				November				Desember			
1	Pengajuan Judul																				
2	Pencarian data awal																				
3	Penyusunan penelitian																				
4	Pembuatan kuesioner																				
5	Penyebaran kuesioner																				
6	Pengumpulan kuesioner																				
7	Pengolahan data																				
8	Penyelesaian skripsi																				

Sumber : Peneliti, 2020