PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO

SKRIPSI

Oleh:
Doddy Noviardi
170910022

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

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Doddy Noviardi
170910022

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Doddy Noviardi
NPM	: 170910022
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo

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, 28 Januari 2021

Doddy Noviardi

170910022

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar Sarjana

oleh
Doddy Noviardi

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

seperti tertera di bawah ini

Batam, 28 Januari 2021

Pembimbing

Daris Purba, S.E.I, M.S.I.

ABSTRAK

Bagi suatu organisasi atau instansi, sumber daya manusia disebut sebagai faktor utama penggerak organisasi. Apapun tujuan organisasi, organisasi harus dibentuk berdasarkan berbagai visi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode saturasi karena populasinya tidak banyak yaitu 110 karyawan. Bahwa jumlah populasi dan sampel pada sampling jenuh sama. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F menggunakan program software SPSS versi 26. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel motivasi pada PT Citra Mandiri Distribusindo berpengaruh signifikan terhadap variabel kompensasi pada PT Citra Mandiri Distribusindo berpengaruh signifikan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama Variabel pada PT Citra Mandiri Distribusindo berpengaruh signifikan.

Kata kunci: Motivasi , kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

For an organization or agency, human resources are referred to as the main factor he driving force of the organization Whatever the goals of the organization, the organization must be formed based on various visions. The purpose of this research is to find out how the influence of motivation, and compensation simultaneously on the performance of employees of PT. Citra Mandiri Distribusindo. This study uses the saturation method sampling technique because the population is not large, namely 110 employees. That the number of population and samples in saturated sampling is the same. Data analysis is carried out using multiple linear regression analysis while testing the hypothesis in this studyn using the t test and the F test using the SPSS version 26 software program. From the results Hypothesis testing is known that the motivation variable at PT Citra Mandiri Distribusindo has a significant effect on compensation Variables at PTCitra Mandiri Distribusindo has a significant effect, motivation and compensation together The variable at PT Citra Mandiri Distribusindo has a significant effect,

Keywords: *Motivation, Compentation, 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 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 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. Bapak Daris Purba, S.E.I, M.S.I. selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
6. Orang tua dan keluarga yang telah mendoakan dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
7. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian;
8. Teman-teman se-angkatan penulis yang telah membantu dan selalu menyemangati dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.

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

Batam, 28 Januari 2021

Doddy Noviardi

DAFTAR ISI

Halaman Judul ..... **ii**
Surat Pernyataan ..... **iii**
Halaman Pengesahan ..... **iv**
Abstrak ..... **v**
Abstract ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
Daftar Isi ..... **viii**
Daftar tabel ..... **xi**
Daftar Rumus ..... **xii**

BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 7
1.3 Batasan Masalah 7
1.4 Rumusan Masalah 8
1.5 Tujuan Penelitian 8
1.6 Manfaat Penelitian 9
1.6.1 Manfaat Teoritis 9
1.6.2 Manfaat Praktis 9

BAB II **11**
TINJAUAN PUSTAKA **11**
2.1 Konsep Teoristis 11
2.1.1 Motivasi 11
2.1.2 Kompensasi 13
2.1.3 Kinerja 14
2.2 Penelitian Terdahulu 15
2.3 Kerangka Pemikiran 17
2.3.1 Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 18
2.3.2 Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 19
2.3.3 Variabel Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 19
2.4 Hipotesis 19

BAB III **23**
METODE PENELITIAN **23**

3.1 Desain Penelitian 23
3.2 Operasional Variabel.....24
3.2.1 Variabel Bebas.....24
3.2.2 Variabel Dependen.....25
3.3 Populasi Dan Sampel 26
3.3.1 Populasi 26
3.3.2 Sampel.....26
3.4 Teknik Pengumpulan Data 26
3.5 Metode Analisis Data.....27
3.5.1 Analisis Deskriptif 27
3.5.2 Uji Kualitas Data.....28
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....29
3.5.5 Uji Pengaruh.....31
3.5.6 Uji Hipotesis.....32
3.7 Lokasi Penelitian Dan Jadwal Penelitian 34
3.7.1 Lokasi Penelitian.....34
3.7.2 Jadwal Penelitian 35

BAB IV 37
Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....37
4.1 Hasil Penelitian.....**37**
4.1.1 Profil Responden.....37
4.1.2 Analisis Deskriptif 40
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data 43
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....46
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh.....50
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis.....52
4.2 Hasil Penelitian.....54
4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....54
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 55
4.2.3 Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ...56

BAB V.....58
Simpulan Dan Saran 58
5.1 Simpulan.....58
5.2 Saran.....59

Daftar Pustaka.....59

LAMPIRAN 1

LAMPIRAN 2

LAMPIRAN 3

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo 4
Tabel 1.2 Data Omset Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo 5
Tabel 3.1 Operasional Variabel X 24
Tabel 3.2 Operasional Variabel Y 26
Tabel 3.3 Skala Likert 27
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian 36
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 38
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja 39
Tabel 4.3 Deskriptif Kuesioner Variabel Motivasi 40
Tabel 4.4 Deskriptif Kuesioner Variabel Kompensasi 41
Tabel 4.5 Deskriptif Kuesioner Variabel Kinerja 42
Tabel 4.6 Uji Validitas Motivasi 43
Tabel 4.7 Uji Validitas Kompensasi 44
Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja 45
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas 46
Tabel 4.10 Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov* 48
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolinearitas 49
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas 50
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 51
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi (R^2) 52
Tabel 4.15 Hasil Uji T 53
Tabel 4.16 Hasil Uji F 54

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Menghitung Skor..... 28

Rumus 3.2 Korelasi Korelasi..... 29

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda..... 32

\

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pilar dasar perusahaan yang sangat fundamental. Tidak dapat dihindari maju maupun berkembang kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi perusahaan. Setiap perusahaan pasti ingin memiliki dorongan bersaing secara sehat dan kinerja sumber daya yang positif. Kinerja yang baik akan mampu membuat suasana seimbang dan semangat di perusahaan akan menjadi memuaskan. Kinerja yang baik akan tercipta menurut (Yuningsih et al., 2020a) yaitu: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi, sistem kompensasi, desain pekerjaan.

PT Citra Mandiri Distribusindo adalah perusahaan dibidang distributoryang berdiri pada tahun 2014 di Batam beralamat Tunas Industrial Estate no 1 blok C dan E ,menjual berbagai barang seperti sabun, parfum, odol, minuman/makanan, beras dan berbagai macam lainnya . Agar terciptanya kinerja PT Citra Mandiri Distribusindo yang diharapkan, maka diwakili oleh pihak manajemen harus dapat menciptakan/mengembangkan lingkungan kerja yang lebih peduli di dalam perusahaan tersebut. Bentuk dan tujuan atas dasar visi organisasi adalah untuk keperluan manusia itu sendiri.

Kunci penting perusahaan adalah karyawan, diman mereka akn melaksanakan pekerjaan, dan selalu menjadi pengatur untuk menjadi penggerak

untuk memenuhi visi dan misi suatu organisasi perusahaan. Setiap karyawan berkeinginan mempunyai keinginan dan perasaan yang sangat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjadaan yang dilakukan sendiri. Terlihat dari sifatr yang dilakukannya akan terlihat dari beban yang dibebankan ke karyawan itu sendiri.Oleh karena itu kompensasi dan motivasi karyawan harus terkendali dan harus tersalurkan sepenuhnya oleh perusahaan.

Motivasi menjadi hal karyawan yang sangat penting , motivasi membuat karyawan berperilaku senang, bahagia, sehat dan mempunyai niat untuk hadir dalam bekerja. rendahnya motvasi akan memastikan berpengaruh terhadap kehadiran karyawan. Semagat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan perusahaan di berbagai sektor misal yang terjadi di PT Citra Mandiri Distribusindo di sektor sales yang kurangnya motivasi akan mempengaruhi omset perusahaan dikarenakan omset perusahaan itu sendiri tergantung pada apa yang dihasilkan oleh sales dan contoh lain yaitu admin kurangnya motivasi disektor tersebut terpengaruhi buka nota,terpengaruhi keuangan karena kelalaian admin itu sendiri dan kelalaian atasan dalam menyampaikan sesuatu kepada sales. Survei Mazars yang dilaksanakan di Irlandia membuktikan bahwa 58% orang akan melakukan yang terbaik dikarenakan sudah motivasi dan yang tidak termotivasi sebanyak 42% akan sangat kehilangan motivasi. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan motivasi karyawan agar hubungan perusahaan dan karyawan mecapai tujuan satu sama lain.

Berbagai hal dilakukan mendorong motivasi karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo, pihak perusahaan melaksanakan acara liburan yang ditujukan untuk

karyawan yang tersenggara dalam setahun sekali. Hal seperti ini dilakukan oleh PT Citra Mandiri Distribusindo agar hubungan antara perusahaan dan karyawan semakin baik.

Selain motivasi faktor yang di perhatikan perusahaan PT Citra Mandiri Distribusindo adalah kompensasi. Kompensasi adalah suatu cara yang dialokasikan perusahaan untuk karyawan semacam imbalan/*reward.* Kompensasi diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bonus maupun kompensasi yang diberikan harus mendapat kepedulian . Kompenasi harus memiliki pemberian dasar yang benar dan adil kepada setiap karyawan. Seperti yang berlaku untuk PT Citra Mandiri Distribusindo kompensasi yang diberikan sangatlah minim dibanding kerjanya dan bisa terjadi ketidak adilan kompensasi antara sales dikarenakan kurang telitinya atasan menilai kinerja sales, Hal ini menyebabkan kinerja menurun.

Pemberian motivasi dan kompensasi kepada karyawan selama ini dirasa sangat kurang terlaksana dengan benar. Contohnya kurangnya sarana dan prasarana di lingkungan perusahaan, lingkungan pekerjaan karyawan yang kurang menyenangkan, masih banyak kehadiran karyawan yang dihitung persentase kurang seperti: ijin, sakit, dan tidak masuk tanpa keterangan sama sekali tiap bulannya.

Hal yang kinerja karyawan dapat dipengaruhi berupa motivasi dan kompensasi. Bersumber pada data tersedia,menunjukkan motivasi dan kompensasi karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo mengalami penurunan hal ini dapat ditunjukkan oleh tingkat absensi karyawan. Dapat ditunjukkan oleh tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo Januari-Agustus 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Total Absensi Karyawan	Persentase Absen %
Januari	110	23	2530	63	2.49
Febuari	110	25	2750	71	2.58
Maret	109	24	2661	66	2.48
April	110	25	2750	65	2.36
Mei	108	23	2484	81	3.26
Juni	110	25	2750	90	3.27
Juli	110	26	2860	87	3.04
Agustus	110	24	2640	92	3.48
	Rata Rata	24	3021	77	2.87

Sumber: PT Citra Mandiri Distribusindo 2020

Tabel 1.2 Data Omset Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo Januari-Agustus 2020

bulan	Jumlah karyawan	Target pencapaian	Realisasi pencapaian	Persentase pencapaian
Januari	110	5.000.000.000	3.054.660.154	61.09%
Febuari	110	5.000.000.000	3.322.097.111	66.44%
Maret	109	5.000.000.000	3.143.098.124	62.86%
April	110	5.000.000.000	2.980.689.156	59.61%
Mei	108	5.000.000.000	2.950.067.009	59%
Juni	110	5.000.000.000	2.780.567.888	55.61%
Juli	110	5.000.000.000	2.498.111.954	49.96%
Agustus	110	5.000.000.000	2.244.689.777	44.89%
	Rata Rata	5.000.000.000	2.871.747.521	57.43%

Sumber: PT Citra Mandiri Distribusindo 2020

Berdasarkan tabel 1.1 membuktikan bahwa persentase absen karyawan mencapai 2.87%, melewati penerimaan yang telah ditentukan perusahaan untuk kehadiran yaitu 2.50% . menurut (Yuningsih et al., 2020b) jumlah tingkat absensi berate rata 2% sampai 3% rata rata ini dapat dapat dikaregorikan efektif dalam satu

bulan, namun jika lebih dari 3% bisa diartikan perusahaan tersebut tergolong mempunyai kedisplinan yang minim.

Berdasarkan tabel 1.1 juga membuktikan 3 bulan terakhir sejak Juni, Juli dan Agustus mengalami peningkatan total absensi karyawan dan persentase absen yang melebihi batas wajar. Hal ini menunjukkan motivasi pada diri karyawan yang rendah sehingga keterlambatan dan absensi dalam 3 bulan terakhir meningkat. Dan juga kurangnya pemberian kompensasi terhadap karyawan. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja masing masing karyawan. Ini dapat dibuktikan pada bulan agustus mengalami persentase tertinggi yaitu 3.48.

Berdasarkan tabel 1.2 membuktikan bahwa persentase omset menurun dari periode bulan Januari-Agustus 2020. Hal ini juga menunjukkan motivasi sangat rendah sehingga omset mengalami penurunan. Dapat dibuktikan seperti data absensi sebelumnya dalam 3 bulan terakhir omset menurun jauh dari biasanya yaitu mulai dari Juni 55% Juli 49% dan mengalami persentase terendah pada Agustus 2020 44%. Rata rata pencapaian periode Januari-Agustus 2020 yaitu 57%. Selama periode Januari-Agustus 2020 tidak adanya capai target 100%. Aspek yang diduga menurunnya kinerja menurut peneliti adalah motivasi yang kurang dan kompensasi yang kurang.

Oleh karena itu, yang alasan mengapa perlunya untuk mengangkat permasalahan skripsi dengan judul **Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo** tersebut guna menjadikan masukan bagi perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai dan keinginan karyawan juga terpenuhi. Apalagi perusahan PT Citra Mandiri

Distribusindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor maka setiap pemberian motivasi dan kompensasi adalah penggerak utama dalam majunya sebuah perusahaan sehingga hal tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan hasil dari kinerja karyawan. Faktor ini menyebabkan karyawan tidak bisa menuntut lebih kepada perusahaan.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, bahwa bisa diidentifikasikan penelitiannya adalah:

1. Omset pencapaian bulan Januari sampai dengan Agustus tidak seusai dengan target perusahaan.
2. Rendahnya pemberian motivasi kepada karyawan oleh atasan sehingga ketidakhadiran meningkat.
3. Kompensasi perusahaan tidak sebanding dengan yang dikerjakan sehinnga menyebabkan karyawan kinerja menurun.

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi masalah yang menonjol dan untuk menyelesaikan masalah dengan baik maka peneliti menjalankan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Objek pada penelitian ini dibatasi pada perusahaan PT Citra Mandiri Distribusindo.

2. Periode penelitian ini hanya terbatas pada 8 bulan, yaitu periode bulan Januari 2020 – Agustus 2020.
3. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen (X) pengaruh terhadap kinerja karyawan variabel dependen (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Fungsi teoritis dari penelitian ini adalah menjadi pandangan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang sedang dikerjakan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Ditujukan dalam penelitian ini untuk dapat memajukan pemahaman dan pengertian penelitian terhadap motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi institusi Universitas Putera Batam

Ditujukan dalam penelitian ini untuk dapat menjadi penambah khasanah perpustaka pada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam, sehingga selanjutnya dapat menjadi referensi penelitian.

3. Bagi perusahaan

Ditujukan dalam penelitian ini untuk dapat menjadi contoh atau referensi pada perusahaan PT Citra Mandiri Distribusindo dalam menganalisis motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti lanjutan

Ditujukan dalam penelitian ini untuk dapat menjadi sebagai bahan pembeda penelitian terdahulu bersamaan penelitian ke depannya dapat digunakan sebagai referensi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoristis

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Sitompul & Sri Langgeng Ratnasari, 2019) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti motif dan usaha supaya manusia dapat menjadi lebih baik. Motivasi mengartikan bagaimana cara memberikan arah dan kemampuan kepada bawahan, tujuannnya agar berkemauan maju dan menguntungkan agar hasil tercapai dan capai target yang sudah ditentukan. Motivasi adalah tentang mengemukakan sikap manusia itu terdorong untuk bekerja lebih keras dari sebelumnya dan berantusiasi memperoleh hasil titik tertinggi.

Motivasi adalah sebuah dorongan dengan sadar melakukan sesuatu hal untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan mau dari luar maupun dalam diri individu. Motivasi berawal dari sifat maupun luar diri seseorang itu. Jika seseorang memiliki sifat yang ingin bekerja keras, sudah pasti orang ini memiliki motivasi yang tinggi. Tidak hanya dari sifat lingkungan kerja seperti pemimpin atau teman kerja memiliki motivasi yang bagus hal ini juga akan mempengaruhi karyawan yang lain.

Penjelasan motivasi yang dlgunakan untuk diamati merupakan teori (*exsistence, relatedness, growth*) dimana teori ini mengelompokkan kebutuhan

manusia (Putra & Satrya, 2019). *Relatedness needs* atau kebutuhan hubungan sosial merupakan kebutuhan *interpersonal* yang memiliki hubungan lingkungan kerja. *Growth needs* (kebutuhan pertumbuhan) kebutuhan adalah kebutuhan memajukan dan menghebatkan diri. Faktor ini berhubungan dengan keperluan pegawai existence needs (kebutuhan eksitensi kebutuhan ini berkaitan dengan fisik contohnya minum, makan, gaji, bernafas, keamanan kondisi kerja)

2.1.1.2 Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi menurut (Halim & Andreani, 2017), yaitu:

1) Perilaku karyawan adalah bagaimana keputusan karyawan untuk Berkarakter didalam suatu perusahaan untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai hal baik pada perusahaan menjelaskan bahwa karyawan tersebut mempunyai perilaku yang baik.
2) Usaha karyawan adalah cara-cara karyawan yang telah dilaksanakan. gigihnya usaha dan kerja karyawan menunjukkan semakin tinggi dorongan dalam tanggung jawab bekerja.
3) Kegigihan karyawan adalah keinginan karyawan melaksanakan kerja walaupun rintangan menghalangnya.tingginya kegigihan dalam melaksanakan tugasnya menandakan memiliki motivasi yang bagus.
4) Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membiasakan secara tidak sengaja termotivasi.
5) Perasaan aman dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang berdampak motivasi dapat rasa aman di dalam perusahaan

2.1.2 Kompensasi

2.1.1.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah peranan *human resource management* (HRM) yang berkaitan dengan jenis-jenis *reward* yang adalah tanda terima kasih atas pekerjaan yang telah dilaksanakan di organisasi. Pegawai bekerja dengan baik menggunakan tenaga*reward* finansial maupun non finansial. sebagai itu, untuk *reward* berupa apresiasi atas prestasi yang dicapai kepada pegawai organisasi, maka organisasi akan memberikan imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, kompensasi (Sitompul & Ratnasari, 2019b)

Kompensasi merupakan hal yang diyakinin penting dan menjadi perhatian banyk organisasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berbobot. Berbagai organisasi bersaing dalam mencari pegawai yang berkualitas, karena pegawai yang memiliki kualitas yang baik dalam pekerjaan akan menghasilkan kerjaan yang memuaskan. Hal ini menggerakkan banyak organisasi mengeluarkan biaya yang dinilai lumayan besar untuk memajukan pegawai agar mempunyai kompensasi sesuai keperluan (Mubarak & Dr. H.M. Thamrin Noor, 2020a).

Menurut (Firwish & Suhardi, 2020) mengatakan maka kompensasi bisa diartikan menjadi dua yaitu kompensasi Iangsung dan kompensasi tidak Iangsung atau bias kita sebut sebagai kesejahteraan karyawan pada sebuah organisasi. Beberapa contoh kompensasi Iangsung yaitu komisi, bonus, upah dan gaji, kemudian kompensasi tidak Iangsung bias diberi lewat asuransi, cuti, dana pension, sponsor kuliah dan lain-lain. Kompensasi bisa diartikan dengan balasan jasa kepada seseorang karyawan yang diukut dari beban kerjanya dan hasil yang telah dicapai.

Bisa kita terapkan di realita, kita sebagai karyawan yang malas dan tidak mencapai target akan di gaji kurang.

2.1.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut (Kusjono & Putri Ratnasari, 2019) indikator kompensasi ada lima yaitu:

1) Upah. Yaitu pembalasan balas jasa.
2) Insentif. Yaitu pembayaran atas prestasi kerja karyawan.
3) Tunjangan. Yaitu bayaran yang harus didapat oleh pekerja.
4) Fasilitas yang mendukung(transportasi).
5) Bonus yaitu pembayaran atas kontribusi dalam pekerjaannya.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Kurniawan & Nawawi, 2020) hasil kerja secara hasil dan mutu dalam memenuhi sebuah pekerjaan yang diberikan atasan kepada bawahan sesuai tanggung jawabnya merupakan kinerja.

Menurut (Sitompul & Ratnasari, 2019a) kinerja biasanya diartikan sebagai cara dikerjakan maupun suatu hasil pekerjaan. Kinerja adalah suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh karyawan itu sendiri supaya mendapatkan hasil yang memuaskan.Tetapi, hasil yang didapatkan dapat menunjukkan kinerja seorang pegawai. Kinerja yang berada di organisasi adalah bagian yang tidak dapat dilepaskan, balk ltu organisasi public maupun organisasi swasta. Kinerja aka sangat

ditentukan oleh pegawai itu sendiri, karena itu untuk mengukur tampilan atau cara kerja pegawai dalam suatu organisasi . kinerja merupakan prestasi maupun hasil kerja sebenarnya yang dicapai oleh pegawai itu sendiri.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut (Manikottama et al., 2019) indikator kinerja ada lima jenis yaitu:

1) Kualitas kerja. Yaitu Bagaimana sikap setiap pegawai menangani apa yang sebaiknya dikerjakan.
2) Ketepatan waktu. Yaitu bagaimana cepat pegawai menangani suatu pekerjaan.
3) Inisiatif. Yaitu bagaimana peduli pegawai terhadap pekerjaan.
4) Kehadiran. Yaitu absensi pegawai di suatu organisasi.
5) Komunikasi . Yaitu bagaimana tata bicara pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

penelitian terdahulu yang bersinggungan dengan penelitian ini yaitu motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan antara lain.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil / Kesimpulan
1	(Syahrani et al., 2020) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ekspedisi CV. Sukses Abadi Cargo	Motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.	Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dikarenakan menurut pengamatan dilapangan pimpinan beberapa kali terlihat memberikan motivasi dan kompensasi secara bersamaan terhadap para karyawan.
2	(Wahyudi & Pirdo, 2017) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak	Motivasi dan kinerja karyawan.	Jika motivasi (X) meningkat, maka kinerja karyawan pelaksana di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak juga akan meningkat.
3	(Widodo, 2017) Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan DAN kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Budaya organisasi, kepemimpinan,kompensasi melalui motivasi dan kinerja.	Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan, bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai pegawai bisa dilaksanakan dengan meningkatkan motivasi kerja, memberikan kompensasi yang sesuai dan memainkan peran kepemimpinan.
4	(Yasmin & Suherman, 2016) Pengaruh masa kerja, motivasi,pangkat dan golongan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor SAR Pontianak	Masa kerja, motivasi, pangkat, golongan dan kinerja.	Adanya pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor SAR Pontianak.

Tabel 2.1 Lanjutan

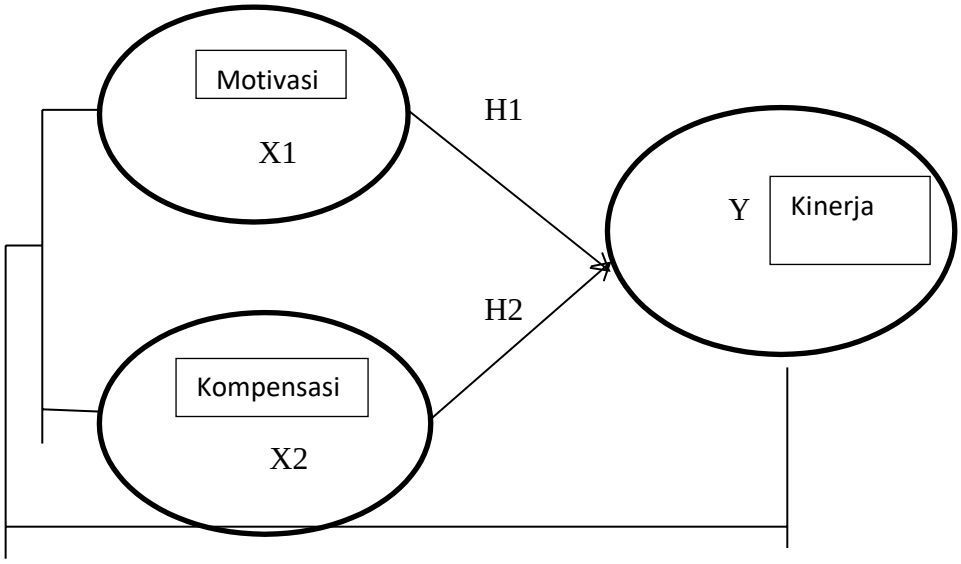
No	Peneliti & Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil / Kesimpulan
5	(Hariyanto & Kesumawati, 2017) Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai unit pemeliharaan jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan	Motivasi dan kinerja .	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan.
6	(Syahrani & Hj. Aida Vitria SE, MM Muhammdad Hadini SE, 2020) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ekspedisi CV Sukses Abadi Cargo Banjarmasin	Motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.	Motivasi tidak berpengaruh dikarenakan menurut pengamatan dilapangan pimpinan dan para atasan hanya memberikan motivasi yang lebih mengarah kepada tuntutan kepada karyawan yang membuat karyawan merasa terbebani tanpa merasa termotivasi.
7	(Yuningsih et al., n.d.) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT Kusuma Kaisan Sentul-B0g0r	Motivasi kerja, kompensasi dan kinerja.	kualitas produk yang dihasilkn akan berpngaruh terhadap propit dan nama perushaan.

Sumber : Peneliti 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sujarweni, 2020) Pada awalnya kerangka pemikiran dijelaskan dari beberapa teori yang dikumpulkan dalam sebuah pendapat yang diyakiniakan sama dengan penelitian yang diteliti. Sehingga membentuk suatu dugaan dengan bentuk bagan alur pemikiran, yang setelahnya kalau mungkin langsung dirumuskan ke dalam hipotesis operasional yang dapat diuji

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Peneliti 2020

2.3.1 Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Telah dilakukan penelitian oleh (Nababan & Siagian, 2019) bahwa motivasi pengaruh terhadap kinerja dikatakan signifikan terhadap kinerja dalam penelitian yang dilaksanakan. Dalam hal ini mengartikan motivasi yang di majukan akan mengembangkan kinerja karyawan.

2.3.2 Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Telah dilakukan penelitian oleh (Kilvin & Siagian, 2020) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dikatakan signifikan terhadap kinerja dalam penelitian yang dilaksanakan. Dalam hal ini mengartikan kompensasi dibagikan akan dapat mewujudkan hasil kinerja yang baik.

2.3.3 Variabel Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Telah dilakukan penelitian oleh (Kilvin & Siagian, 2020) bahwa motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diketahui berpengaruh signifikan. Dalam hal ini mengartikan motivasi dan kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi kemungkinan rumusan masalah yang sementara akan diuji kebenerannya, pastinya akan diketahui setelah dilakukan penelitian. Menurut (Mubarak & Dr. H.M. Thamrin Noor, 2020b), hipotesis biasanya diartikan sebagai jawaban sementara sebab jawaban yang dihasilkan hanya berdasarkan teori dugaan. Maka dari masalah yang dapat dimunculkan hipetesis penelitian ini adalah:

H_1: Motivasi berpengaruhsignifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

H_2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

H_3: Motivasi dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu hal kita perlukan pelaksanaan dan penjadwalan penelitian dengan proses. Desain penelitian menganjurkan langkah untuk mendapatkan informasi yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian. Desain dalam perencanaan penelitian ditujukan untuk menyelesaikan penelitian, sehingga mampu mendapatkan suatu hasil logika, baik dalam hal pengujian hipotesis. Desain rencana penelitian yang benar akan memudahkan proses mengartikan macam-macam karya ilmiah ke dalam operasional penelitian secara mudah sehingga mudah dan dapat dimengerti. Sementara desain perwujudan penelitian menyangkut proses melakukan suatu percobaan maupun observasi serta ketika menentukan pengukuran variabel, menentukan teknik sampling dan prosedur, instrument untuk menyatukan data setelahnya dibuatlah *coding, editing* dan menyempurnakan data yang terkumpul termasuk proses analisis data serta merealisasikan laporan. Metode penelitian wajib ditetapkan sebelum melanjutkan penelitiannya agar adanya pedoman dan bayangan yang memudahkan dalam penelitian.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah objek dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk dianalisis hingga memperoleh laporan , lalu diambillah kesimpulan dari arti penelitian. Disamping itu, operasionalisasi variabel bermaksud untuk menetapkan bagian skala pengukuran dari maslng-maslng variabel, sehlngga pengujlan hipotesls dengan dibantu alat bantu akan bisa dilaksanakan dengan jelas dan benar.

3.2.1 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah kumpulan Dapat diartikan bahwa variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang variasinya tidak tergantung pada variasi variabel lain dalam proyek penelitian. Variabel bebas diubah hanya dapat dilakukan oleh peneliti sendiri. Faktor ini sering menjadi pertanyaan hipotesis di balik hasil percobaan.

Tabel 3.1 Operasional Variabel X (Motivasi Dan Kompensasi)

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi adalah sebuah dorongan dengan sadar melakukan sesuatu hal untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan mau dari dalam diri maupun luar diri seseorang.	1. Perilaku Karyawan 2. Usaha Karyawan 3. Kegigihan Karyawan 4. Pemberian Upah secara tepat waktu 5.Perasaan aman Dalam bekerja	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah fungsi *human resource management* (HRM) yang berhubungan reward yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas tugas tugas yang telah dilaksanakan di organisasi.	1. Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 5. Bonus	Likert

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel terikat oleh variabel bebas yang terpengaruh. Dalam bahasa Indonesia variabel dependen dapat dikatakan sebagai variabel terikat. Variabel dependen/terikat dipenelitian ini adalah kinerja

Tabel 3.2 Operasional Variabel Y (Kinerja)

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang.	1.Kualitas kerja 2.Ketepatan waktu 3.Inisiatif 4.Kehadiran 5.Komunikasi	Likert

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peniliti. Populasi adalah wilayah yang berdiri atas objek yang memiliki keistimewaan tertentu yang ditunjuk untuk dipelajari oleh peneliti/diteliti dan setelahnya akan ditarik kesimpulannya.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah suatu populasi yang bagiannya biasnaya di teliti oleh peneliti. Sampel adalah suatu bagian yang dimiliki oleh populasi. Sehingga sampel dan populasi adalah bagian yang sama dalam penelitian, cara untuk penggambilan sampel biasanya digunakan cara yang ditentukan berdasarkan oleh evaluasi evaluasi yang tertera.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam dilakukannya semacam penelitian dan dalam membuat data, bahwa kita perlu menentukan proses pengumpulan data pada saat melakukan penelitan yang sewaktu-waktu dipakai. Cara dalam pengumpulan ini dilakukan dengan menyebarkan beberapa pertanyaan yang dipilih oleh untuk dijawab oleh responden dengan secara mudah dan langsung. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan beberapa pertanyaan yang sesuai dan pertanyaan kepada responden untuk dipilih maupun dijawab.(Sugiono, 2014)

Menurut (Sugiono, 2014), skala likert biasanya dlgunakan untuk memperkirkan pikiran dan pendapat seseorang maupun sekelompok reponden mengenai fenomena sosial. Dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 yang artinya sangat tidak setuju sampai 5 yang artinya sangat setuju untuk mewakili pendapat responden yang mulai dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Tabel 3.3 Skala Likert

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

Sumber: (Sugiono, 2014)

3.5 Metode Analisis Data

Proses analisis data di penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda mempunyai fungsl untuk menganalisis variabel yang dipengaruhi Iebih dari satu variabel bebas.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2014) teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dua statltik dapat dlgunakan untuk mengoreksi data dalam penelitian, yaitu statistic deskriptif dan statistic inferensial. Metode analisis yang

dipilih di penelitian ini adala analisis deskriptif yang mengartikan atau menjelaskan data yang dikumpulkan begitu juga membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Alat pengumpulan data dari hasil kuesioner akan menggunakan skala likert yang alternatif jawabannya akan diberikan nilai 5 sampai dengan 1. Skor akan diberikan pada pernyataan yang telah tersedia, seperti tentang faktor motivasi (X1), faktor kompensasi (X2), maupun kinerja karyawan (Y). dari data ini akan dijumlahkan skor dari jawaban tiap responden. Perhitungan skor terendah dan tertinggi dapat menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2014).

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel
Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel

Rumus 3.1 Menghitung Skor

Sumber:(Sugiyono, 2014)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data yang didapatkan dengan motode pengumpulan data seterunya diteliti dan digunakan uji validitas dan reliabilitas untuk dianalisi. Kuesioner ialah alat yang akan digunakan untuk penelitian ini, hingga validitas dan reliabilitas diperoleh dari kuesioner yang telah dilakukanakan peneliti gunakan.

3.5.3.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (Sugiono, 2014)Uji Validitas adalah akurasi data diantara terpumpun dengan bukti yang sebenarnya berlaku untuk objek yang diteliti. Dipergunakan teknik adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product*

moment. Skor ordinal yang akan diuji dari setiap item validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, koefisien korelasi bisa dipastikan vaIid jika positif, sedangkan jika negatif maka item yang tersebut tidak vaIid dan akan dlkeluarkan dari kuesloner atau dlgantikan dengan pernyataan koreksl. Rumus Korelasi *Product Moment* :

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

Rumus 3.2 koefisien korelasi

Sumber: (Sugiyono, 2014)

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2011) Reliabilitas merupakan kestabilan untuk suatu penilaian akan suatu variabel yang akan diuji sebagai suatu penilaian. Dalam kuesioner dapat dikatakan reliabeI atau baik dalam memilih jawaban adalah seirama atau konsisten terhadap pilihan jawaban dari pertanyan ke pertanyaan lainnya

Pengujian reliabilitas alat yang bisa meneliti hal ini dapat digunakan dengan metode *Cronbach's Alpha* dimana alat tersebut bisa diartikan baik (reliabel) jika memiliki nilai koefisien yang baik/ *Alpha* > 0,6. jika angka *Alpha* < 0,6 oleh karena itu instrumen dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2011)

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk menentukan apakah yang diteliti setiap variabel-variabel. Bisa digunakan regresi berganda, maka terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik,

yaitu uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

3.5.4.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013) desain dari uji normalitas ialah sebagai berikut: "Uji normalitas berfungsi untuk memahami apakah tiap tiap variabel berdlstribusi normal atau tidak. Uji normalitas wajib dilakukan untuk evaluasi variabel lainnya dengan memperhitungkan maka nilai residual yang diikuti terdistribusi dengan normal. Bahwa pernyataan ini tidak diikuti statistik dipastikan tldak valiid dan statistik parametrik tidak bisa digunakan."

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut (Nikolaus duli, 2019)

1) Jika nilai signifkasi lebih besar dari a = 0.05 maka data tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal.
2) Jika nilai signifikasi lebih kecil dari a = 0.05 maka data tersebut dikatakan tidak terdistribusi normal.

3.5.4.2 Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2013)Uji multikoliniearitas memiliki fungsi supaya bisa mengkaji bahwa model regresi telah didapatkan adanya keselarasan berada pada variabel bebas (*independen*). Multikolonieritas bisa ditemukan melalui angka *tolerance* dan perlawanan angka *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* diukur dari variabilitas variabel independen yang telah dipilih sehingga tidak dibahas dari

variabel dependen lainnya. angka *outoff* yang biasanya digunakan agar bisa mengetahui munculnya masalah multikolonieritas merupakan angka *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi berlangsung ketldaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan laln, jika varlance dari residual satu pengamatan ke pengamatan laln berbeda bisa dikatakan heteroskedastisitas.

Menurut (Riyanto & Aglis andhita hatmawan, 2020) uji heteroskedastisitas memiliki metode Scatter Plot dan metode Uji Park, Uji Glejser dan Uji White dan kriteria penilaiannya:

1) Nilai koefisien parameter untuk variabel independen memiliki nilai sig ≤ 0,05, maka terdapat model regresi heterokedasitas.
2) Nilai koefisien parameter untuk variabel independen memiliki nilai sig > 0,05, maka model regresi tidak terdapat heterokedasitas.

3.5.5 Uji Pengaruh

3.5.5.1 Uji regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai bagi penguji untuk mengaitkan melebihi dari dua ataupun dua variabel independen dijadikan aspek penebak dimanipulasi (dinaik turunkan hasilnya). Dapat disebutkan juga analisis regresi

ganda bisa dipakai jika total variabel independennya paling sedikit 2 variabel. kesamaan regresi untuk dua predikatif berupa sebagai berikut:

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

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Sumber:(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensasi

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

3.5.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Menurut (Sanusi, 2014) Koefisien determinasi (R2) memiliki tujuan untuk menilai sebagaimana kapasitas model dalam ini memaparkan perbedaan variabel dependen. angka koefisien determinasi berupa di angka nol dan satu. kesamaan regresi linier berganda dikatakan baik jika angka koefisien determinasi (R2) semakin mendekat terhadap angka satu dan mengarah naiknya nilai sama dengan meningkatnya total variabel bebas.

3.5.6 Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono & Susanto, 2015) Pengajuan hipotesis statistik simpulan pada dasarnya merupakan menguji signifikasi. Signifikasi merupakan banyaknya

kefatalan (*confident interval*) yang didapati/ diharapi dalam meneliti melangsungkan genralisasi sampel penelitian.

Bagaimana sampai pada kesimpulan apakah anda menerima atau menolak hipotesis. Merujuk pada beberapa level signigikan dari peneliti terkait, contohnya 5% atau 1%. kemudian menentukan tingkat signifikasi yang diinginkan, peneliti dapat memperhatikan hasil angka sig. Yang telah dihasilkn oleh SPSS.

Patokan dalam menerima hipotesis apabila angka sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima dan kebalikanya bahwa nilai sig. > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3.5.6.1 Uji T

Menurut (Priyanto, 2013) uji T adalah tes yang dipakai dupaya bisa menentukan apakah variabel independen dapat pengaruhi secara pasrsial variabel dependen Uji statistik t pada umumnya mengungkapkan tingkat pengaruh variabel penjelas individu atau variabel indenpenden yang menjelaskan terhadap variabel dependen.

Bagaimana dapat dibanding dengan angka statistik t melalui titik responsif menurut tabel yang melakukan uji t. bila hasil t statistik yang dihitung melebihi hasil dari nilai t tabel, bahwa bisa diterima hipotesis lain, dapat dinyatakan bahwa variabel indenpenden akan dapat pengaruhi variabel dependen secara terpisah.(Ghozali, 2011)

3.5.6.2 Uji F

Menurut (Ghozali, 2011) uji statistik F pada umumnya memberitahu seluruh variabel independen maupun bebas yang disertakan dalam versi yang memiliki pengaruh dengan cara simultan terhadap variabel dependen atau terikat.

Supaya bisa mengkaji hipotesis bisa memakai statistik F dengan syarat mengambil keputusan:

a. Jika nilai F melebihi tingkatan daripada 4 maka H0 bisa ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dapat diartikan bahwa seluruh variabel indenpenden secara simultan dan signifikan dapat pengaruhi variabel dependen.
b. Bandingan antara nilai F yang dihitung dengan angka F tabel. Jika hasil F hitung melebihi tingkatan kebanding nilai F tabel, maka Ho ditolak dan menerima Ha.

3.7 Lokasi Penelitian Dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah suatu objek yang dipilih oleh peneliti untuk melakukan penelitian:

Nama Perusahaan : PT. Citra Mandiri Distributor

Jenis Usaha : Distributor produk

Alamat : Kawasan Tunas Industrial Estate Blok C & E

3.7.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian berupa mendapatkan fenomena/latar belakang masalah, menentukan judul, mencari jurnal pendukung, studi pustaka, pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data serta menyusun laporan proposal. Jadwal penelitian dalam penelitian ini yang telah disusun dan dapat diperiksa dari bulan September-Januari sebagai berikut.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No	Tahapan penelitian	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pencarian data awal					
2	Perencanaan					
3	Studi pustaka					
4	Penetapan model penelitian					
5	Penyusunan kuesioner					
6	Penyebaran kuesioner					
7	Analisis hasil kuesioner					
8	Pengumpulan data hasil penelitian dan pengumpulan jurnal					