

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PLANET NOBEL KERAMIK**

SKRIPSI

Oleh:

**ERNINA JUNITA
20150500184**

**JURUSAN MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PLANET NOBEL KERAMIK**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Budhhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

ERNINA JUNITA

20150500184



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2019**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ernina Junita
NIM : 20150500184
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Planet Nobel Keramik.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 18 Februari 2019

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Jurusan,

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Planet Nobel Keramik.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Ernina Junita

NIM : 20150500184

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan tim penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 20 Mei 2019

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eso Hernawan, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing
Menyatakan bahwa,
Nama Mahasiswa : Ernina Junita
NIM : 20150500184
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planet Nobel Keramik.

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Tangerang, 20 Mei 2019

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Ernina Junita
NIM : 20150500184
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planet Nobel Keramik.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 24 Juli 2019.

Nama Penguji **Tanda Tangan**

Ketua Penguji : **Agus Kusnawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0421107101 _____

Penguji I : **Andy, S.E., M.M.**
NIDN : 0427068101 _____

Penguji II : **Sonny Santosa, S.E., M.M.**
NIDN : 0428108409 _____

Dekan Fakultas Bisnis,

Sutrisna, S.E., S.H., M.H., M.Kn.
NIDN : 0421077402

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20150500184
Nama : Ernina Junita
Jenjang Studi : Strata 1
Jurusan : Manajemen
Perminatn : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Planet Nobel Keramik.”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 1 Agustus 2019

Penulis

(Ernina Junita)

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuisisioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 20 Mei 2019

Yang membuat pernyataan

Ernina Junita

NIM: 20150500184

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLANET NOBEL KERAMIK

ABSTRAK

Penulisan Skripsi ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Planet Nobel Keramik. Penelitian yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan metode sampling acak sederhana.

Hasil dari pengolahan data diperoleh persamaan linear berganda $Y = 8,988 + 0,390 X_1 + 0,394 X_2$, dan hasil koefisien korelasi kompensasi memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.785. Motivasi kerja memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.780.

Dari hasil korelasi antar variabel, kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 61.6% dan sisanya 38.4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 60.8% dan sisanya 39.2% dipengaruhi oleh faktor lainnya

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t_{hitung} untuk kompensasi sebesar 11.597, t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar 11.419, dengan t_{tabel} sebesar 1.663 yang diperoleh dari t_{tabel} distribusi untuk $df = 86-2$ dan *level of significant* 0.05. Dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 89.399 dengan f_{tabel} sebesar 3.95 dengan tingkat signifikansi 0.000, angka $0.000 < 0.05$ dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, karena $f_{hitung} > f_{tabel}$. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan terdapat hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, bila kompensasi dan motivasi kerja diterapkan dengan baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE EMPLOYEES AT PT. PLANET NOBEL KERAMIK

ABSTRACT

The purpose of this writing is to know how much influence compensation and motivation on the performance employees at PT. Planet Nobel Keramik. This research conducted was by distributing questionnaires with simple random sampling method.

Based on the result of multiple linear regression, the result of the equation is $Y = 8.988 + 0.390 X1 + 0.394 X2$ and the correlation coefficient of compensation positive correlation to the level of relationship with the performance is equal 0.785. Motivation has positive correlation to the level of relationship with the performance is equal to 0.780.

Based on the result of correlation between variables, the compensation influences performance by 61.6% and the remaining 38.4% is influenced by other factors. Motivation influences the performance by 60.8% and the remaining 39.2% is influenced by other factors.

Based on the result of hypothesis test, t_{count} for compensation is 11.597, t_{count} for the motivation is 11.419 with t_{table} is 1.663 that obtained from t_{table} distribution for $df = 86-2$ and level of significant 0.05. In other words, H_a is accepted and H_o is rejected because $t_{count} > t_{table}$.

Based on the hypothesis test for compensation and motivation on the performance, it is obtained $f_{count} = 89.399$ with f_{table} is 3.95 and significant level is 0,000 which is smaller than 0,05. Therefore, H_o is rejected and H_a is accepted because $f_{count} > f_{table}$. Based on this research, it can be concluded that there is a relationship between compensation and motivation with employee performances. If compensation and motivation can be applied properly, then those can influence employee performance.

Keyword: *Compensation, Motivation, Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Planet Nobel Keramik. Pembuatan skripsi ini merupakan kewajiban bagi seluruh mahasiswa/mahasiswi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana di Universitas Buddhi Dharma, Tangerang. Banyak rintangan dan hambatan yang ditemui oleh penulis selama menyusun dan membuat skripsi ini. Namun berkat doa serta dukungan, baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, izinkanlah penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CPMA, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang dan selaku Dosen Pembimbing yang sangat sabar dan tekun dalam membimbing, memberikan saran, bantuan, dan pengarahan terhadap penyusunan skripsi ini.
4. Bapak atau Ibu dosen pengajar di Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

5. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman penulis yang sudah memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Para karyawan di PT. Planet Nobel Keramik yang telah memberikan kemudahan untuk penulis dalam melakukan observasi dan pengisian kuisisioner.
8. Dan untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis sangat menghargai kritik dan saran yang bersifat membangun agar skripsi ini menjadi lebih baik dan sempurna. Penulis berharap agar skripsi ini berguna bagi para pembaca dan bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

Tangerang, 20 Mei 2019

Penulis

Ernina Junita

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
SURAT PENYATAAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
a. Tujuan MSDM	10
b. Unsur SDM	11

c. Fungsi MSDM	13
d. Peranan MSDM	16
2. Kompensasi	17
a. Jenis Kompensasi	19
b. Tujuan Pemberian Kompensasi	21
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	24
3. Motivasi Kerja	26
a. Tujuan Motivasi	30
b. Cara Membangunkan Motivasi	31
c. Prinsip Motivasi	33
4. Kinerja Karyawan	34
a. Faktor Terkait Kinerja	36
b. Komponen Pengukuran Kinerja	37
c. Manfaat Penilaian Kinerja	38
d. Prodesur Penilaian Kinerja	39
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka Pemikiran	41
D. Perumusan Hipotesa	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian	44
B. Objek Penelitian	44
1. Waktu dan Tempat Penelitian	44
2. Gambaran Umum Perusahaan	44
3. Visi dan Misi Perusahaan	46
4. Struktur Organisasi	47
C. Jenis dan Sumber Data	53
D. Populasi dan Sampel	54
E. Teknik Pengumpulan Data	55
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	56
G. Teknik Analisis Data	59
1. Analisa Deskripsi Data	60

	2. Frekuensi Data	60
	3. Uji Validitas	61
	4. Uji Reliabilitas	62
	5. Skala Pengukuran	63
	6. Uji Asumsi Klasik	64
	a. Uji Normalitas	64
	b. Uji Multikolinearitas	65
	c. Uji Heterokedastisitas	66
	7. Uji Hipotesis	66
	a. Regresi Linear Sederhana	66
	b. Regresi Linear Berganda	67
	c. Koefisien Korelasi dan Determinasi	68
	d. Uji T	69
	e. Uji F	71
	f. Analisis Regresi Berganda.....	72
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
	A. Deskripsi Hasil Data Penelitian	74
	B. Analisis Hasil Penelitian	76
	1. Frekuensi Data	76
	a. Frekuensi Data Responden	76
	b. Frekuensi Data Variabel Kompensasi.....	79
	c. Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja.....	89
	d. Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan	99
	2. Uji Validitas dan Reliabilitas	108
	a. Variabel Kompensasi	108
	b. Variabel Motivasi Kerja.....	111
	c. Variabel Kinerja Karyawan	114
	3. Uji Asumsi Klasik	117
	a. Uji Normalitas	117
	b. Uji Multikolinearitas	118
	c. Uji Heterokesdatisitas	119

C. Pengujian Hipotesis	120
1. Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y	120
2. Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y	123
3. Regresi Linear Berganda X1, X2 terhadap Y	126
4. Analisis Regresi Linear Berganda	128
D. Pembahasan	130
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	130
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...	131
3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	132
BAB V PENUTUP	134
A. Kesimpulan	134
B. Implikasi	135
1. Implikasi Teoritis	135
2. Implikasi Manajerial	136
3. Implikasi Metodologi	137
C. Saran	137
 DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Operasional Variabel	58
Tabel IV.1 Analisa Deskripsi Data	73
Tabel IV.2 Data Responden Jenis Kelamin	75
Tabel IV.3 Data Responden Usia	76
Tabel IV.4 Data Responden Pendidikan	77
Tabel IV.5 Nominal Gaji	78
Tabel IV.6 Ketepatan Waktu Gaji	79
Tabel IV.7 Upah Tambahan	80
Tabel IV.8 Pengaruh Upah Tambahan	81
Tabel IV.9 Jangka Waktu Bonus	82
Tabel IV.10 Pengaruh Bonus	83
Tabel IV.11 Persepsi Komisi	84
Tabel IV.12 Pengaruh Komisi	85
Tabel IV.13 Perlunya Asuransi	86
Tabel IV.14 Hak Asuransi	87
Tabel IV.15 Ucapan Selamat	88
Tabel IV.16 Dampak Kegagalan	89
Tabel IV.17 Pengakuan Kualitas	90
Tabel IV.18 Pengaruh Penghargaan	91
Tabel IV.19 Kecepatan Kerja	92
Tabel IV.20 Kebijakan Perusahaan	93
Tabel IV.21 Tanggung Jawab Karyawan	94
Tabel IV.22 Tanggung Jawab Perusahaan	95
Tabel IV.23 Pelatihan	96
Tabel IV.24 Kejelasan Karir	97
Tabel IV.25 Berdasarkan Standar Perusahaan	98
Tabel IV.26 Ketepatan Tugas	99
Tabel IV.27 Intensitas Penyelesaian Tugas	100
Tabel IV.28 Kuantitas Penyelesaian Tugas	101

Tabel IV.29 Semangat Dalam Bekerja	102
Tabel IV.30 Inisiatif Dalam Bekerja	103
Tabel IV.31 Kejujuran Dalam Bekerja	104
Tabel IV.32 Tidak Menyalah Gunakan Kepercayaan	105
Tabel IV.33 Kerja Sama Antar Karyawan	106
Tabel IV.34 Menerima Kritik Dan Saran	107
Tabel IV.35 <i>Case Processing Summary</i> X1	108
Tabel IV.36 Uji Reliabilitas X1	108
Tabel IV.37 Uji Validitas X1	109
Tabel IV.38 <i>Case Processing Summary</i> X2	110
Tabel IV.39 Uji Reliabilitas X2	111
Tabel IV.40 Uji Validitas X2	112
Tabel IV.41 <i>Case Processing Summary</i> Y	113
Tabel IV.42 Uji Reliabilitas Y	114
Tabel IV.43 Uji Validitas Y	115
Tabel IV.44 Uji Multikolinearitas	117
Tabel IV.45 Coefficient X1 – Y	119
Tabel IV.46 Model Summary X1 – Y	120
Tabel IV.47 Coefficient X2 – Y	122
Tabel IV.48 Model Summary X2 – Y	123
Tabel IV.49 Coefficient X1, X2 – Y	125
Tabel IV.50 Model Summary X1, X2 – Y	126
Tabel IV.51 Anova X1, X2 – Y	127
Tabel IV.52 Correlations	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar III.1 Struktur Organisasi PT. Planet Nobel Keramik	48
Gambar IV.1 Uji Normalitas Analisis Grafik	116
Gambar IV.2 Heteroskedastisitas	118



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel r

Lampiran 2 Tabel t

Lampiran 3 Tabel f

Lampiran 4 Data Karyawan

Lampiran 5 Kuisisioner

Lampiran 6 Tabulasi Data Kuisisioner Kompensasi (X1)

Lampiran 7 Tabulasi Data Kuisisioner Motivasi Kerja (X2)

Lampiran 8 Tabulasi Data Kuisisioner Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 9 Output Hasil SPSS

Lampiran 10 Foto Responden Kuisisioner



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan menganggap bahwa peranan sumber daya manusia sangat penting dibandingkan dengan peranan lainnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan karyawan yang berkualitas, namun setiap sumber daya manusia tentunya memiliki banyak perbedaan dalam diri masing-masing dan tujuan utama dari sumber daya manusia yang ikut bergabung di perusahaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekunder pada umumnya, banyak upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membangun karyawan yang berkualitas.

Perlu diketahui semakin berkembangnya teknologi di masa sekarang akan berdampak pada sumber daya manusia dan juga lapangan pekerjaan yang mulai tergantikan, banyak sekali teknologi-teknologi canggih yang dapat menggantikan tugas manusia dalam melaksanakan tugasnya. Kini peranan sumber daya manusia disubsitusikan dengan mesin sehingga lapangan pekerjaan semakin menurun dan tingkat pengangguran semakin tinggi. Perusahaan lebih memilih untuk membeli mesin yang dapat bekerja dengan masa waktu yang panjang dan pemeliharaan yang mudah dibandingkan dengan memberi gaji atau upah kepada sumber daya manusia yang diberikan setiap bulannya dan kenaikan setiap tahun.

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dalam sebuah perusahaan dan karyawan merupakan asset dari perusahaan yang tetap harus dijaga agar tetap bekerja dengan maksimal. Pemberian motivasi dalam perusahaan dianggap penting oleh karyawan untuk mendorong peningkatan kinerja yang lebih baik lagi dan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan tersebut dapat memunculkan motivasi dari dalam diri karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk setiap perusahaan semakin meningkatnya kinerja pada tiap-tiap karyawan maka tujuan akhir dari perusahaan untuk mendapatkan laba maksimal akan tercapai namun banyak karyawan yang merasa mereka memiliki kinerja yang baik tanpa mengetahui apa arti dari kinerja itu sendiri, tanpa disadari para karyawan mulai melenceng dari tugas-tugas pekerjaannya dan lalai dalam bekerja sehingga kinerja karyawan semakin menurun tanpa mengetahui apa yang mendorong kinerja karyawan agar terus meningkat. Pada dasarnya setiap perusahaan berharap agar kinerja dalam bekerja pada tiap-tiap karyawan terus meningkat untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien namun dalam menjalaninya terkadang terdapat kendala-kendala yang baru saja terlihat setelah menjalankan Visi dan Misi perusahaan.

Banyak faktor yang tidak disadari dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat salah satunya adalah kompensasi yang dapat mendorong kinerja karyawan semakin meningkat, terdapat dua macam kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial

merupakan perolehan imbalan yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji atau upah, tunjangan, asuransi, fasilitas, inventaris barang atau yang lainnya dan kompensasi non finansial merupakan perolehan imbalan yang diberikan oleh perusahaan berupa pujian dari atasan, adanya pencapaian target kerja, kenaikan jabatan, dan mendapatkan kenyamanan di lingkungan kerja.

Dan yang kedua adalah motivasi kerja yang didalamnya terdapat dua macam motivasi yaitu motivasi dari dalam diri yang berarti adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus ia penuhi dan mendorong motivasinya dalam bekerja dengan giat dan bekerja dengan sangat optimal atau dari luar yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti pemberian tunjangan karyawan bisa didapatkan dari perusahaan berupa adanya *Achievement* dan *Reward*, tunjangan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mencapai kesuksesan dari perusahaan, adanya kerjasama timbal balik yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

PT. Planet Nobel Keramik bergerak dibidang jasa angkut ekspedisi khususnya bahan baku keramik atau tanah liat yang tentu saja memiliki jumlah sumber daya manusia yang tidak sedikit terutama pada jabatan sopir truk PT. Planet Nobel Keramik cukup banyak dan sering terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini ditandai karena adanya keterlambatan pengantaran barang dengan berbagai macam alasan seperti macet saat perjalanan, kurangnya waktu istirahat, mobil truk yang memiliki banyak kendala karena faktor utamanya adalah kurangnya kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dan motivasi dalam bekerja, tidak hanya jabatan sopir namun

banyak juga karyawan lain yang mengalami penurunan kinerja karyawan dari berbagai macam faktor. Pekerjaan dengan jabatan sopir belum bisa tergantikan dengan teknologi dan masih membutuhkan sumber daya manusia untuk kelancaran operasional perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis berusaha untuk mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLANET NOBEL KERAMIK”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka secara spesifik penulis dapat mengidentifikasi ke dalam beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Planet Nobel Keramik ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Planet Nobel Keramik?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Planet Nobel Keramik?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah maka masalah dalam penulisan ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Planet Nobel Keramik?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi bekerja terhadap kinerja karyawan di PT. Planet Nobel Keramik?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Planet Nobel Keramik?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Planet Nobel Keramik.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Planet Nobel Keramik.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Planet Nobel Keramik.

E. Manfaat Penelitian

Penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi khalayak umum secara langsung ataupun tidak langsung. Manfaatnya sebagai berikut:

1. Menjadi acuan dan pedoman untuk penelitian yang dilakukan pihak terkait selanjutnya.
2. Memberikan ide-ide mendasar mengenai penelitian yang akan diteliti selanjutnya tentang peningkatan kinerja karyawan.

3. Menyumbangkan pemikiran-pemikiran baru yang dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya.
4. Dapat membantu perusahaan untuk mengetahui penyebab menurunnya kinerja karyawan pada PT. Planet Nobel Keramik.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara umum penulisan skripsi yang baik dan benar terdapat 5 (lima) bab dan beberapa sub bab didalamnya maka dari itu penulis berniat memberi gambaran umum tentang hal-hal yang tertulis dalam masing-masing bab, seperti berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab pertama dalam penulisan skripsi yang berisikan gambaran umum tentang pembahasan utama skripsi. Dalam pendahuluan terdapat beberapa sub bab diantaranya adalah latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori menjelaskan definisi dari masing-masing variabel yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya terdapat hasil penelitian sebelumnya, kerangka konseptual dan terakhir adalah hasil perumusan dari dugaan sementara atau yang biasa disebut hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian berisikan tentang jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian yang didalamnya terdapat sub bab uji validitas dan uji reliabilitas, terakhir terdapat teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan berisikan tentang hasil data penelitian dari masing-masing variabel, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan terakhir adalah pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penutup merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi yang berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian penulis, implikasi dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang berasal dari kata kerja *to manage* yang artinya mengatur atau mengelola sehingga manajemen adalah perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengendalian. Kata sumber daya manusia merujuk pada manusia sebagai sumber daya. Apabila kedua kata tersebut digabungkan dapat diartikan sebagai pengelola manusia sebagai sumber daya. Berikut adalah beberapa definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah:

Menurut (Sinambela 2018, 7) mengemukakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.”

Menurut (Ganyang 2018, 3) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.”

Menurut (Ansory and Indrasari 2018, 59) mengemukakan bahwa:

“Suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut (Sihombing, Gultom and Sidjabat 2015, 2-3) mengemukakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan”

Menurut (Hamali 2018, 2) mengemukakan bahwa:

“Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.”

Menurut (Arini, Mukzam and Ruhana 2015, 2) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa:

“MSDM merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan Sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan.”

Dari beberapa definisi tentang sumber daya manusia maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari perusahaan untuk bersama-sama mencapai tujuan dari perusahaan

dengan berbagai cara atau strategi yang telah ditetapkan dan memecahkan masalah yang terjadi saat pelaksanaan tugas untuk hasil yang lebih optimal.

1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan, manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) menurut (Ansory and Indrasari 2018, 60-61) mengemukakan bahwa ada empat tujuan dari MSDM, yaitu:

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia

menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus di pertimbangkan kapan para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan akan meninggalkan organisasi.

2. Unsur Sumber Daya Manusia

Menurut (Ganyang 2018, 3) mengemukakan beberapa unsur yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia. Banyak pihak yang terkait dalam manajemen sumber daya manusia. Secara garis besar pihak-pihak tersebut dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu pemilik, manajemen, perusahaan, dan karyawan.

a. Pemilik

Pihak ini terdiri dari satu orang atau beberapa orang yang menanamkan modalnya untuk dikelola di suatu perusahaan. Pemilik perusahaan ada yang aktif mengendalikan perusahaan sebagai anggota dewan komisaris atau sebagai direktur. Pemilik perusahaan juga ada yang tidak aktif mengelola perusahaan, dan hanya menerima hasil investasi dari modal yang ditanamkan di perusahaan.

b. Manajemen perusahaan

Pihak ini terlibat aktif dalam pengelolaan suatu perusahaan. Pada umumnya posisi mereka sebagai direktur atau manajer di perusahaan tersebut. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan banyak ditentukan oleh *skill* yang dimiliki oleh manajemen perusahaan. *Skill* yang harus dimiliki oleh perusahaan oleh pihak manajemen.

c. Karyawan

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran serta karyawan. Karyawan merupakan aset bagi perusahaan yang harus dipelihara sehingga motivasi mereka untuk bekerja dengan bersemangat dan mengerahkan semua potensi yang dimilikinya dapat terus terjaga. Sebaliknya karyawan yang merasa kecewa terhadap perusahaan, umumnya tidak akan memberikan kinerja yang maksimum.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ganyang 2018, 7-11) mengemukakan fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terbagi menjadi dua bagian:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

2. Pengorganisasian

Fungsi manajemen yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

3. Penempatan

Fungsi manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong di perusahaan sesuai dengan spesifikasinya.

4. Kepemimpinan

Fungsi manajemen yang membuat semua individu, kelompok, dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengerahkan semua

potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Pengendalian

Fungsi manajemen yang menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan pengendalian akan melewati empat tahap yaitu menetapkan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, lalu melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan karyawan

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

2. Pengembangan karyawan

Setelah karyawan direkrut perusahaan, langkah selanjutnya adalah pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan.

3. Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sehubungan dengan jasa karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

4. Program integrasi karyawan

Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.

5. Pemeliharaan karyawan

Pemeliharaan karyawan ditujukan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas.

6. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Memberhentikan ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan memasuki masa pensiun, atau karena kontrak kerja berakhir.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ganyang 2018, 11-12) mengemukakan tentang peranan sumber daya manusia, sebagai berikut:

a. Peran pencapaian tujuan

Peran utama manajemen sumber daya manusia adalah menjadi tumpuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajer akan mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya serta mengoptimalkan sumber daya yang ada di perusahaan, termasuk melibatkan semua karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

b. Peran simbolis

Peran manajer yang memperlihatkan peran seremonial di dalam perusahaan. Manajer akan berperan saat perusahaan memiliki acara tertentu, seperti peringatan hari ulang tahun perusahaan, acara peresmian atau pelantikan, dan lain-lain.

c. Peran informasional

Peran manajer sebagai juru bicara dalam menyebarkan informasi dari perusahaan kepada seluruh karyawan dan sebaliknya, peran ini juga dilakukan kepada pihak lain yang berkaitan dengan perusahaan.

d. Peran pengambilan keputusan

Peran pengambilan keputusan adalah peran manajer dalam pengambilan keputusan pada berbagai situasi yang dialami oleh perusahaan yang bersangkutan. Seorang manajer sumber daya manusia berperan dalam pengambilan keputusan pengadaan karyawan, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Telah diketahui secara seksama keseluruhan tentang manajemen sumber daya manusia maka penulis telah menyimpulkan terkait dengan variabel yang sedang diteliti yaitu variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan penjabaran yang menjelaskan secara rinci tentang variabel yang diteliti sebagai berikut.

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu:

a. Kompensasi

Setiap karyawan harus diberikan imbalan atas upaya yang telah mengerjakan tugasnya dengan baik demi pencapaian perusahaan yang

menguntungkan kedua belah pihak dari sisi karyawan dan juga perusahaan.

Menurut (Gaol 2015, 310) mengemukakan bahwa:

“Hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.”

Menurut (Hamali 2018, 80) mengemukakan bahwa:

“Pengertian kompensasi dapat disimpulkan sebagai semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan”

Sedangkan menurut (Ganyang 2018, 93) mengemukakan bahwa:

“Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu.”

Menurut (Kasmir 2018, 233) mengemukakan bahwa:

“Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Selanjutnya kompensasi berdasarkan kinerja, artinya kompensasi dinilai dari kinerja yang diperolehnya dalam suatu periode tertentu. Bagi mereka yang memiliki kinerja yang terbaik, tentu akan memperoleh kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak atau kurang memiliki kinerja.”

Menurut William B. Werther Dan Keith Davis dalam buku (Sihombing, Gultom and Sidjabat 2015, 111) mengemukakan bahwa:

“Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan di kelola oleh bagian personalia.”

Menurut Handoko (2001:155) dalam jurnal (Pratama, Hakam and Nurtjahjono 2015, 2) mengemukakan definisi dari kompensasi, yaitu:

“Kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang berujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut”

Dari beberapa definisi tentang kompensasi maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau upah yang berupa uang ataupun bukan uang atas daya upaya atau hasil kerja yang telah karyawan berikan kepada perusahaan yang saling menguntungkan kedua belah pihak guna memenuhi kebutuhan karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

1. Jenis-jenis kompensasi

Menurut (Ganyang 2018, 95-96) mengemukakan tentang jenis-jenis kompensasi, yaitu:

a. Kompensasi finansial

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dalam bentuk uang. Waktu pembayaran kompensasi finansial dapat dilakukan dengan dua cara:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang secara langsung baik dalam bentuk gaji, upah, maupun insentif.

- a. Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tanpa mempertimbangkan jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan.
- b. Upah adalah pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan dengan mempertimbangkan jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan.
- c. Insentif adalah pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan karena karyawan tersebut telah berhasil memberikan hasil kerja melampaui standar yang telah ditetapkan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo atau pada saat

tertentu. Kompensasi tidak langsung antara lain berupa asuransi, pensiun, tunjangan, jaminan sosial.

Menurut (Sinambela 2018, 222) menyatakan bahwa:

“Kompensasi finansial langsung, terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh dalam bentuk gaji, upah, bonus, komisi. Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit, dan cuti.”

b. Kompensasi bukan finansial

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tidak dalam bentuk uang. Bentuk kompensasi bukan finansial seperti jenjang karier, fasilitas yang mendukung, rekan kerja yang menyenangkan, waktu kerja yang fleksibel, pembagian kerja yang adil, kondisi kerja yang kondusif, pujian dan penghargaan, pengakuan terhadap karyawan.

2. Tujuan pemberian kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut (Kasmir 2018, 236-238), yaitu:

a. Memberikan hak karyawan

Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini

pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawannya.

b. Memberikan rasa keadilan

Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi karyawan meningkat.

c. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

d. Mempertahankan karyawan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bahkan timbul

ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja dengan tidak baik. Pada akhirnya *turnover* karyawan juga dapat diminimalkan, karyawan terus bekerja sampai pensiun.

e. Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya. Dengan dihargai maka karyawan juga akan menghargai perusahaan, dengan bekerja sebaik-baiknya atau dengan prestasi setinggi-tingginya, guna memajukan perusahaannya.

f. Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover* karyawan. Pada akhirnya karena terjadi *turnover*, maka akan ada posisi yang kosong dan harus segera diisi. Nah untuk mengisi posisi inilah diperlukan biaya rekrutmen dan seleksi serta biaya untuk melatih karyawan baru. Lebih dari itu dengan keluarnya karyawan akan menimbulkan posisi kosong dalam jabatan tertentu sehingga akan mengganggu proses produksi, dan

mengganggu hasil produksinya yang pada akhirnya pelayanan kepada pelanggan menjadi terhambat.

g. Memenuhi peraturan pemerintah

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

h. Menghindari konflik

Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar sesuai aturan yang berlaku. Namun sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar sesuai dengan aturan yang berlaku, maka akan menimbulkan konflik yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan secara keseluruhan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut (Sulistiyani and Rosidah 2018, 310-311) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut:

a. Kebenaran dan Keadilan

Kompensasi harus berdasarkan pada kondisi riil yang telah dikerjakan oleh karyawan, artinya sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan karyawan kepada organisasi.

b. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk memberi kompensasi baik berupa *financial* maupun *non financial*, disesuaikan dengan dana yang tersedia.

c. Serikat sekerja

Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat, dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi, karena serikat karyawan dapat merupakan simbol kekuatan dalam menuntut perbaikan nasibnya.

d. Produktivitas kerja

Produktivitas karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja, sedangkan prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

e. Biaya hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari mendapatkan perhatian dalam penetapan kompensasi.

f. Pemerintah

Intervensi pemerintah untuk menentukan besarnya kompensasi sangat besar.

b. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya adalah dorongan atau daya bergerak.

Menurut (Ganyang 2018, 112) mengemukakan bahwa:

“Suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk karyawan untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan perusahaan.”

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009:216) dalam buku (Ganyang 2018, 112) motivasi adalah:

“Cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.”

Menurut (Sulistiyan and Rosidah 2018, 279) mengemukakan bahwa:

“Motivasi merupakan hasrat untuk berkembang yang bersumber dari kekuatan internal seseorang.”

Menurut Kondalkar (2007: 99) dalam buku (Hamali 2018, 131) mengemukakan bahwa:

“Motivasi adalah hasrat dalam yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.”

Menurut (Wibowo 2016, 322-323) mengemukakan bahwa:

“Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.”

Menurut Frederik Herzberg dalam buku yang ditulis oleh (Badrudin 2014, 193) ada 2 faktor yang mempengaruhi setiap seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu:

1. Faktor yang membuat orang merasa tidak puas.
2. Faktor yang membuat orang merasa puas.

Adapun faktor-faktor itu adalah:

Faktor *Hygiene* atau *maintenance* meliputi:

- a. Kebijakan dan manajemen perusahaan yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Misalnya kebijakan yang adil dalam

memperlakukan semua karyawan dan keseimbangan antara penghargaan dan hukuman.

b. Kondisi kerja termasuk kondisi ruangan yang kondusif misalnya luas ruangan yang memadai dengan jumlah.

c. Hubungan antar karyawan yang tidak diwarnai konflik individu. Tidak ada individu yang merasa dikucilkan dan juga hubungan antara pimpinan dan bawahan memuaskan karyawan.

d. Status kedudukan dalam organisasi sesuai dengan potensi yang bersangkutan.

e. *Security* adalah jaminan-jaminan yang dapat memberikan ketenangan karyawan seperti jaminan hari tua, kesehatan, perumahan dan lain-lain.

Adapun faktor yang dapat membangkitkan semangat kerja menurut Herzberg dalam (Thoha 2015, 231), yaitu:

“faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.”

3. Faktor motivator meliputi:

- a. Perasaan berprestasi yaitu suatu kepuasan karyawan mendapat kesempatan menunjukkan prestasinya dan mendapat kemudahan untuk berprestasi.
- b. Pengakuan oleh pimpinan atas prestasi dan potensi karyawan dengan memberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar.
- c. Tantangan dalam bekerja yaitu selain tugas rutin yang dikerjakan, karyawan diberi target dalam bekerja.
- d. Peningkatan tanggung jawab yaitu kesempatan bagi karyawan melaksanakan pekerjaan yang lebih besar.
- e. Pertumbuhan dan perkembangan yaitu kesempatan yang diperoleh karyawan untuk menjadi pribadi yang berkompeten.

Menurut Hasibuan (2003: 143) dalam jurnal (Luthfi, Susilo and Riza 2014, 2) mengemukakan arti motivasi, yaitu:

“Motivasi adalah pemberian daya bergerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”

Dari beberapa definisi tentang motivasi maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk lebih giat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhannya yang didasarkan karena

kemauan dari dalam diri atau luar diri untuk bekerja secara optimal dan mencapai tujuan perusahaan.

1. Tujuan motivasi

Menurut (Ganyang 2018, 112-113) mengemukakan bahwa Perusahaan melakukan berbagai program motivasi kepada karyawan dengan tujuan tertentu. Tujuan program motivasi sebagai berikut:

- a. Perusahaan ingin meningkatkan semangat kerja dari setiap karyawan.
- b. Perusahaan ingin meningkatkan kepuasan yang diterima oleh karyawan.
- c. Program motivasi diyakini akan meningkatkan produktivitas setiap karyawan.
- d. Program motivasi akan meningkatkan loyalitas setiap karyawan terhadap perusahaan.
- e. Program motivasi akan meningkatkan kesehatan kerja karyawan.
- f. Program motivasi akan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- g. Program motivasi akan meningkatkan kreativitas kerja setiap karyawan.
- h. Program motivasi akan mengurangi tingkat mangkir kerja karyawan

- i. Program motivasi akan meningkatkan partisipasi karyawan kepada perusahaan.
- j. Program motivasi turut mendayagunakan setiap karyawan yang ada di perusahaan.
- k. Program motivasi akan meningkatkan tanggung jawab setiap karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
- l. Program motivasi akan mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

2. Cara-cara yang dapat membangunkan motivasi

Menurut (Wibowo 2016, 324-327) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan di mana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara yang perlu dilakukan untuk dapat membangunkan motivasi adalah sebagai berikut:

a. Menilai sikap

Adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang akan dijumpai.

b. Menjadi manajer yang baik

Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* (pemimpin yang baik), tidak perlu menjadi *good managers* (manajer yang baik).

c. Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antara manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui. Manajemen yang motivasional mendorong dan membina diskusi tentang keterlibatan dan kontribusi bawahan lebih lanjut. Diskusi dapat dilakukan secara formal maupun informal.

d. Menciptakan budaya yang tidak menyalahkan

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan 'budaya tidak menyalahkan'. Kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan di masa yang akan datang.

e. Memenangkan kerja sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya

diharapkan dari mereka. Adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi di tempat pekerjaan.

3. Prinsip-prinsip motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2009: 61) dalam buku (Busro 2018, 51-52), di antaranya:

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel independen. Penjelasan suatu fenomena tertentu secara sistematis digambarkan dengan variabel-variabel dependen. Variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu:

a. Kinerja Karyawan

Dapat dipastikan setiap karyawan ingin memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk perusahaan tempat ia bekerja, namun dalam praktiknya masih banyak karyawan yang kurang memberikan upaya yang optimal dalam bekerja, tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas, tidak teliti dalam mengerjakan tugas.

Menurut (Prawirosentono, 1999) dalam buku (Sinambela 2018, 48) mengemukakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”

Menurut (Kasmir 2018, 182) mengemukakan bahwa:

“Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Sedangkan menurut Colquitt dalam buku (Kasmir 2018, 183) mengemukakan kinerja adalah:

“The value of the set of employee behaviors that contribute positively or negatively, to organizational goal accomplishment.”

“kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.”

Menurut (Ganyang 2018, 187) mengemukakan bahwa:

“Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu.”

Sedangkan menurut (Helfert, 1996) dalam buku (Gaol 2015, 589-590) mengemukakan bahwa:

“Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”

Dalam jurnal yang diciptakan oleh (Purnomo, Djudi and Mayowan 2017, 30) mengemukakan pengertian dari kinerja, yaitu:

“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”

Dari beberapa definisi tentang kinerja maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya dan setiap karyawan memiliki kemampuan dan kemauan yang berbeda-beda sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

1. Faktor penting yang terkait dengan kinerja

Telah kita pahami pengertian dari kinerja itu sendiri dan perlu diperhatikan terdapat empat faktor penting yang terkait dengan kinerja menurut (Ganyang 2018, 187-188) yaitu:

a. Efektivitas

Efektivitas pada umumnya dihubungkan dengan kinerja. Semakin banyak hasil kerja yang dapat disumbangkan oleh seorang karyawan, maka semakin efektif karyawan tersebut.

b. Efisiensi

Efisiensi berhubungan dengan berbagai cara yang tepat dalam melaksanakan tugas sehingga dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya.

c. Tugas

Kinerja diukur berdasarkan hasil pelaksanaan tugas oleh masing-masing karyawan pada berbagai bidang yang ada diperusahaan.

d. Periode tertentu

Pengukuran kinerja pada umumnya dilakukan untuk menilai efektivitas dan efisiensi kerja para karyawan pada suatu periode tertentu.

2. Komponen pengukuran kinerja

Menurut Umar dalam (Fatimah 2017, 42) terdapat sepuluh komponen data yang dapat mengukur kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kejujuran karyawan dalam bekerja.

- c. Inisiatif yang dimunculkan demi tercapainya efektivitas kelompok.
- d. Tingkat kehadiran.
- e. Sikap yang ditampilkan dalam kegiatan sehari-hari.
- f. Kerja sama antara anggota tim.
- g. Keandalan dalam mengerjakan suatu tugas tertentu.
- h. Pengetahuan tentang pekerjaannya.
- i. Tanggung jawab terkait penyelesaian tugasnya.
- j. Pemanfaatan waktu luang.

3. Manfaat penilaian kinerja

Menurut (Gaol 2015, 589-590) tertulis berbagai macam manfaat penilaian kinerja untuk perusahaan, diantaranya adalah:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawannya seperti promosi, pemberhentian, mutasi.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

4. Prosedur penilaian kinerja

(Sulistiyani and Rosidah 2018, 329) mengemukakan secara terperinci prosedur penilaian kinerja adalah meliputi:

- a. Keputusan di bidang kepegawaian berdasarkan sistem penilaian kinerja yang formal dan terstandar.
- b. Proses penilaian hendaknya seragam untuk semua pegawai dalam suatu perusahaan.
- c. Standar penilaian dikomunikasikan kepada pegawai.
- d. Pegawai harus dapat melihat hasil penilaian.
- e. Pegawai diberi kesempatan untuk tidak menyetujui.
- f. Penilai diberi petunjuk bagaimana melakukan penilaian secara tepat, sistematis, dan tidak biasa.
- g. Pembuat keputusan kepegawaian diberi informasi tentang hasil-hasil penilaian.

B. Penelitian Terdahulu

(Firmandari 2014, 32) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai

Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) dan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel gaji dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel bonus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Fauzi 2014, 184-185) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda dan dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

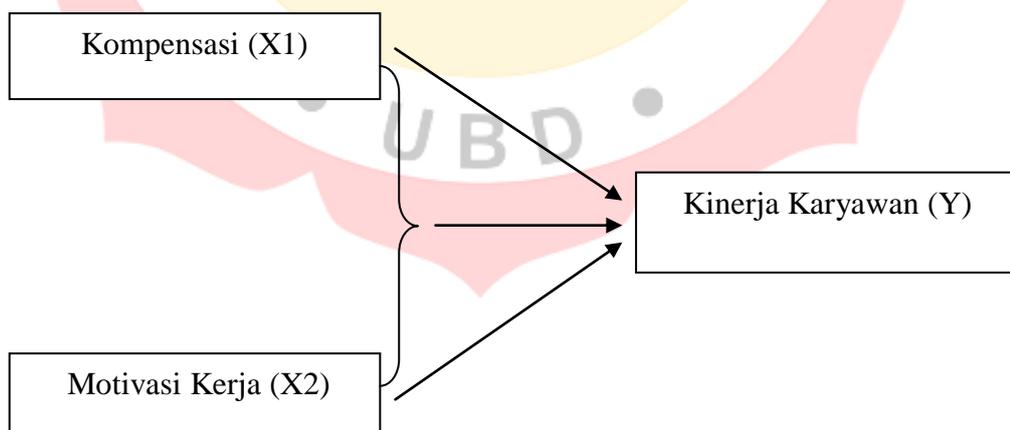
(Wijaya and Andreani 2015, 44) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama dan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

(Setiawan 2015, 52) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang dan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma penelitian dari hasil penelitian yang akan diteliti, maka dapat disimpulkan kerangka pemikiran pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu motivasi kerja, pemberian kompensasi, dan kinerja karyawan. Didalam penelitian ini penulis berniat untuk memperlihatkan pengaruh motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis menyimpulkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran



D. Perumusan Hipotesa

Dugaan sementara atau yang biasa disebut dengan hipotesis berguna untuk dijadikan dasar penelitian karena dugaan sementara yang harus dicari tahu kebenarannya oleh penulis. dimana dugaan sementara bahwa pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas peneliti merumuskan dugaan sementara atau hipotesis yang sesuai berdasarkan penelitian sebelumnya, sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho : Diduga kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

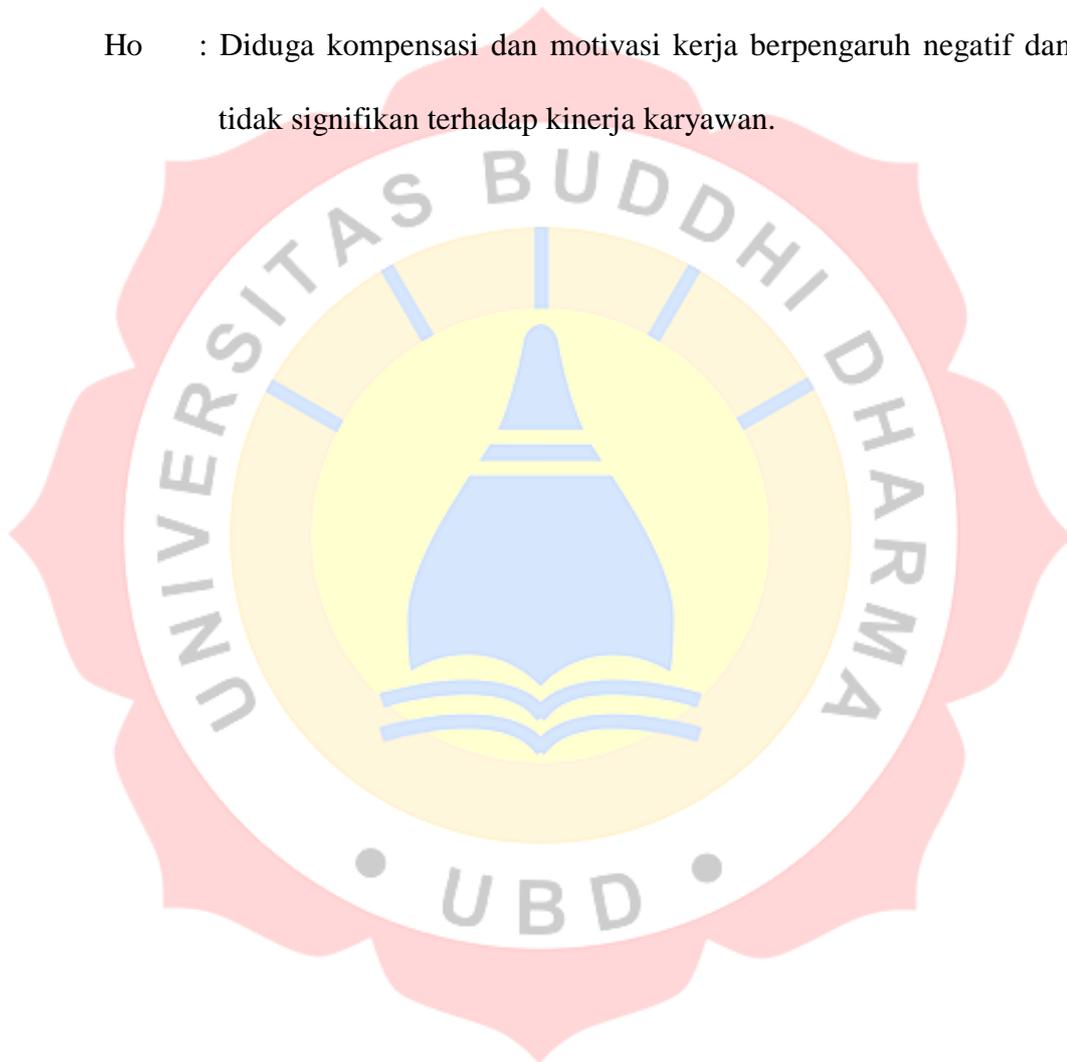
Ha : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho : Diduga kompensasi motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : Diduga kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho : Diduga kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengevaluasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang penulis teliti memiliki pengaruh satu dengan yang lainnya dengan cara menguji hasil dari hipotesis pendugaan sementara, penelitian yang penulis gunakan adalah dengan metode penelitian eksplanasi yang dimana metode ini merupakan penelitian yang dipergunakan untuk menyelidiki, mengetahui serta meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Planet Nobel Keramik.

B. Objek Penelitian

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Planet Nobel Keramik yang berlokasi di Jalan Raya Imam Bonjol Ruko WR Blok B-21 Karawaci, Sukajadi – Kota Tangerang, Banten 15113 dimulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan selesai.

2. Gambaran Umum Perusahaan

Pada 21 Desember 2010 didirikan PT. Planet Nobel Keramik sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkut ekspedisi yang bertujuan untuk memudahkan perusahaan lain untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaannya dalam mengirim produk yang hendak

dipasarkan kepada konsumen karena masih banyak perusahaan yang membutuhkan jasa angkut dikarenakan perusahaan memilih untuk menyewa mobil truk dibandingkan harus membelinya.

Perusahaan ini memiliki kantor dan bengkel untuk perbaikan mobil di lokasi yang sama, serta pool dan bengkel lainnya yang menyebar diberbagai daerah. PT. Planet Nobel Keramik berlokasi di Jalan Raya Imam Bonjol Ruko WR Blok B-21 Karawaci, Sukajadi – Kota Tangerang, Banten 15113

Pada awalnya PT. Planet Nobel Keramik hanya memiliki sepuluh mobil *dump truck*, lima mobil *long truck* dan lima mobil *colt diesel* untuk disewakan, sebagai pemain baru dalam bidang jasa angkut yang memiliki relasi sedikit namun semakin lama permintaan terus meningkat hingga PT. Planet Nobel Keramik memiliki puluhan mobil hingga saat ini.

PT. Planet Nobel Keramik memiliki tiga jenis mobil yang disewakan, antara lain adalah:

1. Mobil *Dump Truck*

Mobil truk dump disewakan untuk *supplier* yang memiliki galian tanah liat, batu untuk di muat dan di antar ke pabrik.

2. Mobil *Long Truck*

Mobil truk long disewakan untuk mengangkut keramik, semen, dan produk yang sudah jadi dari pabrik kepada para konsumennya.

3. Mobil *Colt Diesel*

Mobil colt diesel sama kegunaannya seperti mobil *dump truck* namun di peruntukan kepada *supplier* yang tidak membutuhkan kapasitas besar.

3. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi dari PT. Planet Nobel Keramik adalah sebagai berikut:

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan jasa angkut terbaik di Indonesia untuk mempermudah operasional para pemasok.

b. Misi Perusahaan

Terdapat lima misi dari PT. Planet Nobel Keramik, yaitu:

1. Memberikan pelayanan terbaik untuk para pemasok.
2. Menyediakan berbagai jenis truk untuk memenuhi kebutuhan operasional pemasok.
3. Para sopir yang berpengalaman dibidangnya sehingga sudah dianggap mampu bekerja dengan baik oleh perusahaan dan tidak mengecewakan para pemasok dan konsumen.
4. Para sopir yang teliti dan berhati-hati dalam pengantaran produk para pemasok kepada calon konsumen.

5. Selalu menjaga relasi yang baik dengan para pemasok dan konsumen.

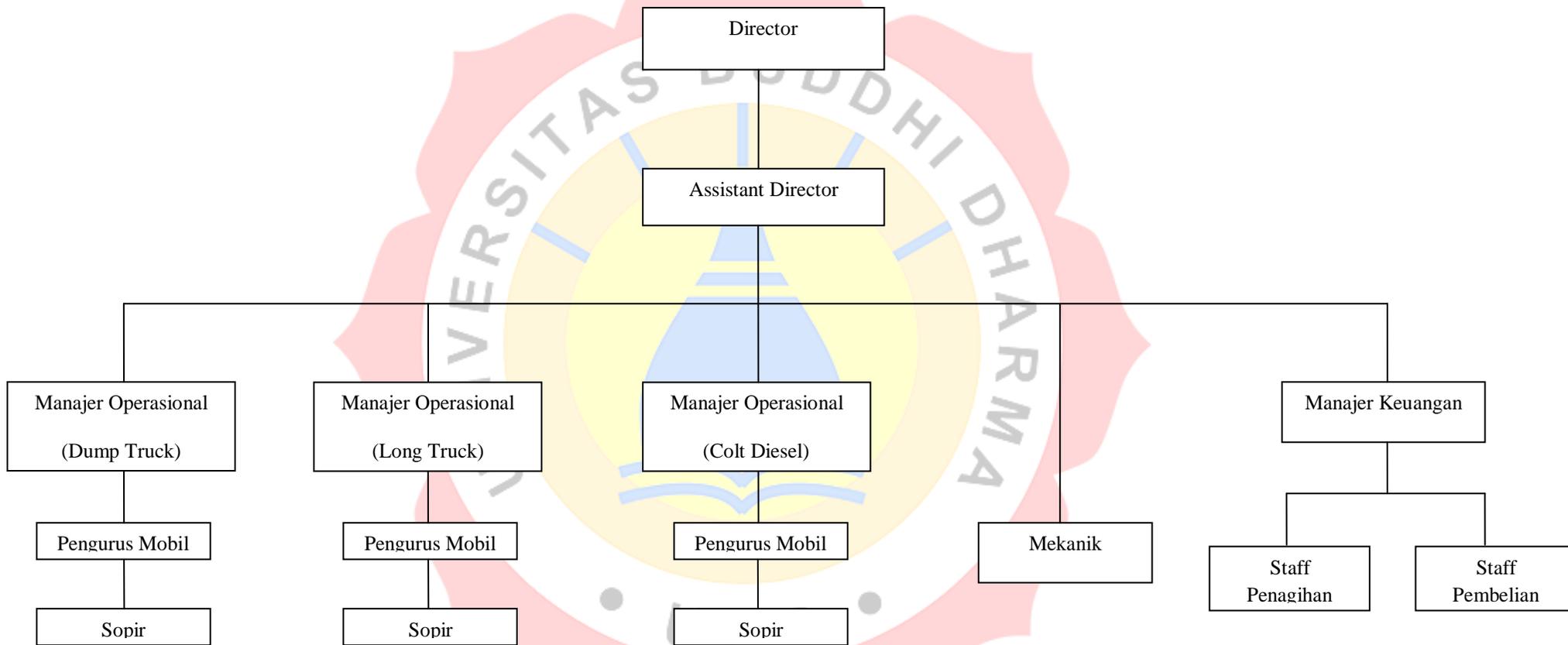
4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi suatu perusahaan meliputi penentuan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, pengkelompokan tugas, penyerahan tugas kepada tenaga kerja dan wewenang yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tersebut sesuai dengan tujuan yang ditentukan oleh manajemen perusahaan.

Sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik, apabila pembagian tugasnya tepat, pembagian wewenang dan pembagian tanggung jawab pada setiap bagian seperti yang digambarkan pada struktur organisasi. Sehingga dengan adanya struktur organisasi saat tercipta hubungan antara pemimpin dan bawahan atau dengan rekan kerja lainnya dapat mengetahui dan menjalankan tugasnya masing-masing.

Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh organisasi, pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab sistem organisasi dan komunikasi satu dengan yang lainnya. Dengan demikian, organisasi dapat dipandang sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gambar III.1 Struktur Organisasi PT. Planet Nobel Keramik



Tugas dan tanggung jawab internal PT. Planet Nobel Keramik:

1. *Director*

- a. Menjalin relasi yang baik dengan para pemasok.
- b. Memeriksa tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh Manajer Operasional.
- c. Ikut serta dalam setiap masalah yang terjadi dalam internal perusahaan
- d. Mengambil keputusan dalam setiap masalah yang terjadi.
- e. Membiayai segala aktifitas yang ada di perusahaan.
- f. Menandatangani surat-surat penting.

2. *Assistant Director*

- a. Mengatur jadwal kegiatan dan rapat *director*.
- b. Mengawasi setiap kegiatan perusahaan.
- c. Bertindak sebagai perwakilan *director*.
- d. Ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan masalah di perusahaan.

3. Manajer Operasional (*Dump truck, Long Truck, Colt Diesel*)

- a. Mengawasi jajaran manajemen yang berada dibawah manajer operasional.
- b. Membimbing dan membantu bawahannya dalam menangani kendala dalam pekerjaan.
- c. Melakukan rapat bulanan rutin untuk mengevaluasi hasil kerja para bawahannya.
- d. Bertukar pikiran antara manajer operasional satu dengan yang lainnya untuk merencanakan strategi untuk membangun perusahaan.
- e. Memotivasi para bawahannya untuk dapat bekerja lebih giat untuk menciptakan kinerja yang optimal.
- f. Membuat laporan bulanan yang akan diperiksa oleh *director* dan akan di evaluasi dengan rapat bersama dengan jajaran manajer operasional.
- g. Mengatur jadwal para mekanik untuk memperbaiki mobil yang mengalami kerusakan di bengkel ataupun di jalan.

4. Manajer Keuangan

- a. Mengatur *cash flow* perusahaan.
- b. Menjadwalkan tagihan jatuh tempo yang harus dibayar.

- c. Memeriksa kembali pekerjaan staff penagihan dan pembelian.
 - d. Diberikan uang kas kecil oleh *director* untuk operasional perusahaan.
5. Pengurus Mobil (*Dump truck, Long Truck, Colt Diesel*)
- a. Mengatur DO (*Delivery Order*) untuk tiap mobil sesuai permintaan pemasok.
 - b. Menjaga relasi yang baik dengan pemasok.
 - c. Membuat laporan sopir untuk diberikan kepada manajer operasional.
 - d. Menghitung dan menentukan uang jalan sopir sesuai dengan jarak tempuh.
 - e. Menghitung bonus untuk sopir yang giat dalam melaksanakan tugasnya.
 - f. Memotivasi sopir untuk bekerja lebih optimal.
6. Mekanik
- a. Memperbaiki mobil-mobil yang memiliki kendala saat perjalanan
 - b. Memperbaiki mobil yang rusak dibengkel.
 - c. Membeli *sparepart* yang diperlukan untuk memperbaiki mobil yang rusak.
 - d. Melaporkan kerusakan mobil pada masing-masing pengurus mobil.

7. Staff Penagihan

- a. Memeriksa surat DO (*Delivery Order*) yang telah diberikan oleh pengurus mobil.
- b. Membuat tagihan kepada *supplier* yang telah menyewa mobil pada PT. Planet Nobel Keramik.
- c. Membuat jadwal penagihan tiap minggu pada masing-masing *supplier*.

8. Staff Pembelian

- a. Menulis memo pembelian *sparepart* yang dibutuhkan oleh mekanik.
- b. Menrekap pembelian *sparepart* setiap minggu yang akan diajukan pembayaran.
- c. Negosiasi harga dengan toko-toko rekanan *sparepart*.

9. Sopir

- a. Menjalankan perintah pengurus yang telah mengatur jadwal DO (*Delivery Order*).
- b. Menerima DO (*Delivery Order*) dan surat timbangan barang dari *supplier* untuk konsumen.
- c. Bersikap ramah dan profesional dalam menjalankan tugas sebagai sopir.

- d. Berhati-hati dalam perjalanan pengantaran barang ke tempat tujuan.

C. Jenis dan Sumber Data

5. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Kualitatif yaitu menganalisis data mengenai kualitas dan kepuasan tiap karyawan secara deskriptif dan membandingkan dengan teori-teori yang terdapat dalam buku-buku atau penelitian terdahulu.

b. Data Kuantitatif

Jenis data dalam bentuk angka atau skor yang diperoleh dari jawaban responden yang telah mengisi kuisisioner atau angket. Peneliti menggunakan jenis data kuantitatif untuk mengetahui fungsi dari data yang telah didapat untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Planet Nobel Keramik.

6. Sumber Data

Dalam rangka memperoleh dan menyusun skripsi ini penulis mendapatkan sumber data primer dan sekunder untuk mendapatkan data-data yang relevan, maka penulis menguraikan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data utama yang didapat secara langsung untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner. Melalui

data ini, hal-hal terkait dengan maksud dan tujuan penelitian akan terjawab. Data primer akan didapat dari responden yang telah bersedia mengisi kuisioner yang berkaitan dengan penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara yang belum terungkap pada data primer. Oleh karena itu, data sekunder diperoleh dari hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti sebelumnya. Data sekunder yang diperoleh penulis melalui sumber-sumber lainnya dalam bentuk buku, jurnal internet, wawancara, blog.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Fraenkel dan Wallen (1990) dalam buku (Winarni 2018, 38) Populasi adalah kelompok yang menarik peneliti, dimana kelompok tersebut oleh peneliti dijadikan sebagai objek untuk menggeneralisasikan hasil penelitian. Populasi didefinisikan sebagai suatu himpunan yang terdiri dari orang, hewan, tumbuh-tumbuhan, dan benda-benda yang memiliki kesamaan sifat. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada PT. Planet Nobel Keramik yang berjumlah 86 orang. Dalam penelitian ini semua populasi memiliki elemen yang sama dan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel yang disebut *probability sampling*.

Menurut (Tersiana 2018, 77) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang

digunakan untuk penelitian yang nanti kesimpulan dari penelitian tersebut berlaku untuk populasi. Dalam penelitian *probability sampling* yang dimana dalam proses pengumpulan data di lapangan menggunakan metode *simple random sampling* atau yang biasa disebut sampling acak sederhana, menurut (Ferdinand 2014, 176) mengatakan bahwa *simple random sampling* adalah metode sampling yang menganggap setiap orang memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel dan cocok untuk populasi yang relatif kecil dimana sampling framenta “*complete and up-to-date*”. Untuk penentuan sampel dengan cara ini cukup sederhana tetapi dalam praktiknya akan menyita waktu.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian terpenting karena tujuan dilakukan penelitian ialah mendapatkan data. Tanpa adanya teknik pengumpulan data maka penulis tidak akan mendapatkan data yang sesuai dengan standar data yang telah ditetapkan.

Penulis sudah berusaha mengumpulkan data yang akurat dan valid sesuai penelitian, maka dilakukan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuisisioner atau angket

Serangkaian pernyataan yang telah disusun oleh penulis untuk diajukan dan dijawab oleh responden yang bertujuan untuk mendapatkan tanggapan, pendapat, dan keinginan dari responden.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mendapatkan data melalui proses tanya jawab dengan responden yang terkait dengan penelitian. Teknik ini akan mempermudah para responden yang kurang memahami pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuisisioner atau angket.

3. Observasi

Tidak hanya mengumpulkan data melalui kuisisioner dan wawancara, penulis mencoba mengamati fenomena yang terjadi sesuai dengan kondisi dan situasi di lapangan.

4. Kajian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik ini memperoleh data melalui buku dan jurnal-jurnal dari peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian yang bertujuan untuk mendukung dan melengkapi data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk melakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan maka perlu diadakan pengukuran atas variabel yang diteliti. Variabel yang dianalisis yang dipilih

penulis merupakan pengertian dasar atas konsep operasional. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dari judul yang telah ditentukan, yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dimana terdapat dua variabel independen atau variabel bebas dan satu variabel dependen atau variabel terikat. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen atau bebas adalah variabel yang secara bebas dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Kompensasi (X_1) merupakan variabel bebas pertama dan motivasi kerja (X_2) merupakan variabel bebas kedua dalam penelitian ini.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen atau terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau bebas. Kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini.

Tabel III.1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Gaji	1. Nominal gaji 2. Ketepatan waktu gaji	Ordinal
	2. Upah	3. Upah tambahan 4. Pengaruh upah tambahan	
	3. Bonus	5. Jangka waktu bonus 6. Pengaruh bonus	
	4. Komisi	7. Persepsi komisi 8. Pengaruh komisi	
	5. Tunjangan	9. Perlunya asuransi 10. Hak asuransi	

Sumber: (Sinambela 2018, 222) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X2)	1. Keberhasilan	1. Ucapan selamat 2. Dampak kegagalan	Ordinal
	2. Penghargaan	3. Pengakuan kualitas 4. Pengaruh penghargaan	
	3. Pekerjaan Itu Sendiri	5. Kecepatan kerja 6. Kebijakan perusahaan	
	4. Tanggung Jawab	7. Tanggung jawab karyawan 8. Tanggung jawab perusahaan	

	5. Peningkatan	9. Pelatihan	
		10. Kejelasan karir	

Sumber: (Thoha 2015, 231) dalam buku Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Berdasarkan standar perusahaan 2. Ketepatan tugas	Ordinal
	2. Kuantitas	3. Intensitas penyelesaian tugas 4. Kuantitas penyelesaian tugas	
	3. Inisiatif	5. Semangat dalam bekerja 6. Inisiatif dalam bekerja	
	4. Kejujuran	7. Kejujuran dalam bekerja 8. Tidak menyalah gunakan kepercayaan	
	5. Kerja Sama	9. Kerja sama antar karyawan 10. Menerima kritik dan saran	

Sumber: (Fatimah 2017, 42) dalam buku Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan

G. Teknik Analisis Data

Data yang akan dianalisis adalah data kuantitatif. Yang dimana data analisis kuantitatif ini merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan

besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik. Pada penelitian ini data yang akan di olah menggunakan alat analisis statistik. Pada penelitian ini, data akan diolah dengan menggunakan *software computer* yaitu *SPSS (Statistical Package For Social Science)*.

1. Analisa Deskripsi Data

(Ferdinand 2014, 229) menyatakan bahwa statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Adapun jenis-jenis statistik deskriptif yang dapat disajikan dalam laporan penelitian terdiri dari tiga jenis diantaranya yaitu distribusi frekuensi, statistik rata-rata, dan angka indeks.

2. Frekuensi Data

Dalam penelitian seringkali ditemukan banyaknya data yang sudah terkumpul sehingga dapat menyulitkan penulis untuk mengenali ciri-cirinya. Data dalam jumlah besar perlu disusun atau ditata agar lebih terorganisir dengan merangkum data tersebut dalam kelompok data sehingga penulis dengan mudah mengenali ciri-cirinya untuk dianalisis.

Menurut (Sudaryono 2014,66) mengemukakan bahwa distribusi frekuensi merupakan susunan data menurut kelas-kelas interval tertentu atau menurut kategori tertentu dalam sebuah daftar.

3. Uji Validitas

Menurut (Sujarweni 2015, 192) menyatakan bahwa:

“Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu”

Uji validitas diukur dengan cara membandingkan nilai *correlated item- total correlation* dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$, dimana adalah jumlah sample yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya. Hasil penelitian dapat dikatakan valid bila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat Signifikansi 5%.

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variable X dan Y

n : Jumlah Sampel

x : Nilai total atribut

y : Nilai dari sampel

Adapun dasar-dasar pengambilan sebuah keputusan dalam uji validitas adalah :

- a. Jika r dihitung positif dan r dihitung $\geq r$ pada tabel, maka dapat disebut valid.
- b. Jika tidak memenuhi r dihitung positif dan r dihitung $< r$ tabel, dapat dikatakan variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika r dihitung $> r$ tabel, namun bertanda negatif, maka variabel itu tidak valid.

4. Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni 2015, 192) menyatakan bahwa:

“Reliabilitas (keandalan) merupakan suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner.”

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Keterangan:

r_i : Koefisien reliabilitas

k : Jumlah butir pertanyaan

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Cronbanch Alpha, yaitu:

- a. Apabila koefisien Alpha $>$ taraf siginifikansi 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut *reliable* atau handal.
- b. Apabila Koefisien Alpha $<$ taraf siginifikansi 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut tidak *reliable* atau tidak handal.

5. Skala Pengukuran

Menurut (Arifin 2018, 13) menyatakan bahwa:

“Skala pengukuran dalam penelitian berguna untuk mengklasifikasi variabel yang akan diukur agar tidak terjadi kesalahan dalam dalam menentukan analisis data dan langkah penelitian selanjutnya.”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala pengukuran likert yang disusun dalam bentuk skala ordinal. Menurut (Arifin 2018, 14) menyatakan bahwa skala ordinal memiliki ciri yang berperingkat atau berjenjang, tetapi tidak ada jarak posisional objektif antar angka karena angka yang tercipta bersifat relatif subjektif. Penerapan skala ordinal didasarkan pada ranking, diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. Dan skala likert lebih kepada pengukuran sikap, pendapat, persepsi seseorang tentang gejala, atau fenomena yang dialaminya.

Dalam menanggapi pertanyaan dalam skala likert, para responden akan menentukan tingkat persetujuan dari masing-masing pertanyaan dengan memilih salah satu dari beberapa pilihan yang tersedia, sebagai berikut:

- a. Skor 1 : Sangat tidak setuju
- b. Skor 2 : Tidak setuju
- c. Skor 3 : Cukup
- d. Skor 4 : Setuju
- e. Skor 5 : Sangat setuju

6. Uji Asumsi Klasik

Untuk pengujian variabel-variabel dalam penelitian ini maka penulis menggunakan uji normalitas data, multikolinieritas, heteroskedastis dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Menurut (Santoso 2018, 49) tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang 'baik' adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Adapun tujuan lainnya dari uji normalitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model

regresi, variabel independen (bebas), variabel dependen (terikat) atau keduanya mempunyai kontribusi normal atau tidak normal dengan menggunakan normal P P-Plot. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Data distribusi normal dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik dari pengambilan keputusan. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Begitu pula sebaliknya jika data yang menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Sujarweni 2015, 185) menyatakan bahwa:

“Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model, kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.”

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna diantara variabel independen satu dengan yang lainnya. Konsekuensi terjadinya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan membuat kesalahan menjadi besar.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Sujarweni 2015, 185) menyatakan bahwa:

“Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.”

Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

7. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana

Menurut (Arifin 2018, 145) menyatakan bahwa:

“Regresi linear sederhana untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.”

Analisa ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat berpengaruh positif atau negatif dan memprediksi nilai dari variabel bebas apabila nilai variabel terikat mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX$$

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Regresi Linear Berganda

Menurut (Arifin 2018, 145) menyatakan bahwa:

“Pada regresi berganda terdapat satu variabel bergantung dan dua atau lebih variabel bebas.”

Analisis regresi berganda pada dasarnya merupakan studi ketergantungan antara variabel dependen (terikat) dengan satu variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan variabel bebas yang telah diketahui. Rumus persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi dari motivasi kerja

b_2 : Koefisien regresi dari kompensasi

X_1 : Motivasi kerja

X_2 : Kompensasi

e : Standar error

c. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi adalah hubungan timbal balik atau sebab akibat antara dua sifat kuantitatif yang disebabkan oleh lingkungan yang sama-sama mempengaruhi kedua sifat. Kaitan dengan statistik, korelasi adalah salah satu analisis yang dipakai untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif. Analisis korelasi merupakan studi pembahasan mengenai derajat hubungan atau derajat asosiasi antara dua variabel.

Manfaat koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan skala tertentu yang diukur dengan jarak 0 sampai 1. Pengukuran statistik asosiasi dua variabel atau kovariansi disebut dengan istilah koefisien variasi dan jika tidak sama dengan nol, berarti terdapat hubungan antara dua variabel tersebut. Hubungan dikatakan korelasi atau hubungan sempurna jika koefisien korelasi +1 dengan kemiringan positif atau -1 dengan kemiringan negatif. Untuk koefisien korelasi sempurna, tidak

diperlukan hipotesis karena dua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat.

Koefisien determinasi adalah sebuah pengujian untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen (bebas) yang diteliti dalam menjelaskan keadaan dari variabel dependen (terikat). Besaran dari koefisien determinasi antara nol dan satu. Apabila R^2 mendekati satu, hal itu menggambarkan bahwa variabel-variabel independen (bebas) yang diteliti memiliki banyak informasi yang hampir mencerminkan dan menjelaskan keadaan dari variabel dependen (terikat). Dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{n(a \cdot \sum Y + b_1 \cdot \sum XY_1 - (\sum Y)^2)}{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan :

R : Koefisien determinasi

a : Konstanta 1

b : Konstanta 2

X : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

n : Nilai

d. Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) secara individual terhadap variabel dependen (terikat) yang diuji dalam

penelitian ini. Dalam menerangkan variasi variabel dependen adalah sebagai berikut:

- 1 Hipotesis nol (H_0) : $p = 0$, artinya variabel bebas (X) tidak secara signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- 2 Hipotesis alternatif (H_a) : $p \neq 0$, artinya variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Adapun rumus dari uji t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : Pengujian hipotesis

r : Koefisien korelasi

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah responden

Perumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $P = 0$ (tidak ada hubungan antara X dan Y)

H_a : $P > 0$ (ada hubungan positif antara X dan Y)

H_a : $P < 0$ (ada hubungan negatif antara X dan Y)

$H_a : P \neq 0$ (ada hubungan antara X dan Y)

Untuk menentukan nilai t tabel digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha 0.05$), dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$, dimana n adalah jumlah observasi/sampel) dan k adalah jumlah variabel. Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

e. Uji F

Analisis varian dapat digunakan apabila varian ke tiga kelompok data tersebut homogen. Oleh karena itu sebelum analisis varian digunakan untuk pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian homogenitas varian terlebih dahulu dengan uji f.

Uji statistik f menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat).

$$F = \frac{\text{Variant Terbesar}}{\text{Varian Terkecil}}$$

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variable independen

n = Jumlah anggota sampel

Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis adalah bahwa jika $F_{hitung} > \text{nilai } F_{hitung}$ dan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} < \text{nilai } F_{hitung}$ dan F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk menentukan nilai F_{tabel} digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha 0.05$), dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (k-1); (n-k)$, dimana n adalah jumlah observasi/sampel dan k adalah jumlah variabel.

f. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Untuk itu peneliti menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan dan pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas.

Menurut (Sugiyono 2017, 192) menyatakan bahwa rumus analisis regresi ganda dengan dua persamaan yaitu sebagai berikut :

$$Y' = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y' : Kinerja Karyawan (nilai yang diprediksikan)

α : Konstanta

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X1: Kepuasan Kerja

X2: Komitmen Organisasi.

