

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KERJA KARYAWAN DI
PT. TELAGA MESTIKA MAS**

SKRIPSI

Oleh :

VENNY LUKIAT WIJAYA

20140500029

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KERJA KARYAWAN DI
PT. TELAGA MESTIKA MAS**

SKRIPSI

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

Oleh:

VENNY LUKIAT WIJAYA

20140500029



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2019**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Venny Lukiat Wijaya
NIM : 20140500029
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja
Karyawan di PT. Telaga Mestika Mas

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

Tangerang, 01 Maret 2019

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



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

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja
Karyawan di PT. Telaga Mestika Mas

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Venny Lukiat Wijaya

NIM : 20140500029

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M).

Tangerang, 10 Juni 2019

Menyetujui,
Pembimbing,



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



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

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andy, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Venny Lukiat Wijaya

NIM : 20140500029

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja
Karyawan di PT. Telaga Mestika Mas

Telah layak untuk mengikuti sidang Skripsi.

Tangerang, 10 Juni 2019

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



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

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PENGESAHAN

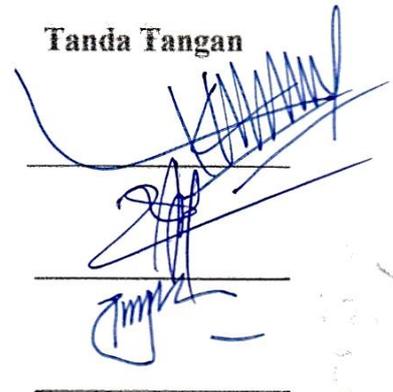
Nama Mahasiswa : Venny Lukiat Wijaya
NIM : 2014050029
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Kerja Karyawan di PT. Telaga Mestika Mas

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat
“**MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 23 Juli 2019.

Nama Penguji

Ketua Penguji : Agus Kusnawan. S.E., M.M.
NIDN : 0421107101
Penguji I : Sutrisna. S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402
Penguji II : FX. Pudjo Wibowo. S.E., M.M.
NIDN : 0430067206

Tanda Tangan



Dekan Fakultas Bisnis,



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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Telaga Mestika Mas”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas Lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis 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 kuesioner, 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 Buddhi Dharma.

Tangerang, 17 Juni 2019
Penulis,



Venny Lukiat Wijaya
NIM : 20140500029

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20140500029
Nama : Venny Lukiat Wijaya
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : 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 Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Telaga Mestika Mas”, 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, 25 Juli 2019

Penulis,

(Venny Lukiat Wijaya)

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TELAGA MESTIKA MAS

ABSTRAK

Ada banyak factor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Salah satunya adalah motivasi. Motivasi dinilai penting karena mencakup dorongan atau semangat kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Adapun kompensasi yang menjadi factor lainnya. Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang adil, maka karyawan akan terdorong untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Selain itu hal ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Motivasi; (2) Pengaruh Kompensasi; (3) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang dijadikan sampel penelitian ini adalah 51 orang karyawan di PT. Telaga Mestika Mas.

Metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan analisis regresi berganda. Dari hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil persamaan $Y = 2,587 + 0,488 X_1 + 0,421 X_2$. Dari hasil korelasi antar variabel, Motivasi mempengaruhi kinerja sebesar 42,6% dan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Kompensasi mempengaruhi kinerja sebesar 52,0%, sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi faktor lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Saran bagi perusahaan, untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya dengan motivasi dan kompensasi.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

***EFFECT of MOTIVATION AND COMPENSATION on EMPLOYEE
PERFORMANCE at PT. TELAGA MESTIKA MAS***

ABSTRACT

There are many factors that improve employee performance. One of them is motivation. Motivation supports important because increasing work motivation increases employee motivation. Compensation is another factor. Compensation given fairly and properly can be supported by employee performance. By receiving fair assistance, employees will be encouraged to be more responsible for their work.

Besides this, it aims to find out: (1) Motivation Effect; (2) Effects of Compensation; (3) Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance. This research is quantitative research. The population used as the sample of this study were 51 employees at PT. Telaga Mestika Mas.

The method of data collection is by questionnaire. Instrument testing was analyzed using validity test and reliability test. The data analysis technique used in the study was using multiple regression analysis. From the results of multiple linear regression analysis, the results of the equation $Y = 2.587 + 0.488 X_1 + 0.421 X_2$ are obtained. From the results of the correlation between variables, Motivation affects performance by 42.6% and the remaining 57.4% is influenced by other factors. Compensation affects performance by 52.0%, the remaining 48.0% is influenced by other factors.

The results of this study indicate that: (1) Motivation has a positive and significant effect on employee performance; (2) Compensation has a positive and significant effect on employee employee performance. Suggestions for companies, to pay attention to factors that can affect employee performance, one of them is motivation and compensation.

Keywords: Motivation, Compensation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala limpahan berkah kebajikan dan karunia Sang Tiratana yang tak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktu yang diharapkan. Penyusunan skripsi ini adalah dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Buddhi Dharma.

Skripsi yang diajukan oleh peneliti berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Telaga Mestika Mas”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama 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
4. Bapak Andy, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberi banyak bantuan, serta masukan yang amat bermanfaat dan telah bersedia meluangkan waktu dan pikirannya hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang memberikan banyak ilmu kepada penulis.
6. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran administrasi dan registrasi selama ini.
7. Kepada kedua Orang Tua, Nenek, Adik dan Keluarga Besar yang tak kenal lelah selalu mendukung dan mendoakan penulis sehingga menjadi seperti sekarang.
8. Kepada Septa Nasution yang tak pernah berhenti untuk selalu memberi banyak dukungan, semangat dan pengertian di setiap waktunya.
9. Para Sahabat terdekat, Winda Oktaviani, Theresia Brigitta, Yunita Damayanti, Meyvie Turangan, Pujiyanti, Wilyanty, Nenlan, Maitri Yuliani, Cindy Claudia Agatha yang selalu setia menemani dan memberi banyak masukan.
10. Pimpinan dan semua Rekan PT. Telaga Mestika Mas yang telah banyak membantu penulis untuk melakukan riset dan menyediakan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Semua pihak yang turut serta membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Besar harapan penulis, jika skripsi ini akan berguna bagi pihak terkait terutama teman dan peneliti yang lain sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan juga bagi PT. Telaga Mestika Mas sebagai bahan informasi untuk perkembangan dan kemajuan.

Seperti pepatah “*Tak ada gading yang tak retak*”, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Untuk itu penulis masih menerima segala kritik maupun saran yang bersifat membangun.

Akhir kata, kepada seluruh pihak yang telah membantu terwujudnya skripsi ini, semoga Tuhan selalu melimpahkan segala berkatNya kepada kita semua.



Tangerang, 8 Juli 2019

Penulis

Venny Lukiat Wijaya

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER LUAR	
COVER DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian.....	7

F. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
a. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Motivasi (X1)	16
a. Proses Motivasi Kerja Karyawan.....	17
b. Metode Motivasi Kerja Karyawan.....	19
c. Model-model Motivasi Kerja Karyawan	20
d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan	23
3. Kompensasi (X2).....	25
a. Tujuan Kompensasi.....	26
b. Bentuk Kompensasi	28
c. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	33
d. Kriteria Pemberian Kompensasi	35
4. Kinerja (Y).....	38
a. Prinsip Kinerja	39
b. Dimensi Kinerja.....	40
B. Hasil Penelitian Terdahulu	41
C. Kerangka Pemikiran	43
D. Perumusan Hipotesa	43

BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Objek Penelitian	53
C. Jenis dan Sumber Data	54
D. Populasi dan Sampel	55
E. Teknik Pengumpulan Data	57
F. Operasional Variabel	58
G. Teknik Analisis Data	59
BAB IV HASIL DAN INTERPRETASI PENELITIAN	68
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	68
1. Variabel Motivasi (X_1)	70
2. Variabel Kompensasi (X_2)	80
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	90
B. Analisis Hasil Penelitian	100
C. Pengujian Hipotesis	117
D. Pembahasan	125
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	128
A. Kesimpulan	128
B. Implikasi	129
C. Saran	130

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN

DAFTAR TABEL

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	58
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin.	68
Tabel 4.2 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	69
Tabel 4.3 Responden Menurut Lama Bekerja.....	69
Tabel 4.4 Variabel (X1) Motivasi 1	70
Tabel 4.5 Motivasi 2	71
Tabel 4.6 Motivasi 3	72
Tabel 4.7 Motivasi 4	73
Tabel 4.8 Motivasi 5	74
Tabel 4.9 Motivasi 6	75
Tabel 4.10 Motivasi 7	76
Tabel 4.11 Motivasi 8	77
Tabel 4.12 Motivasi 9	78
Tabel 4.13 Motivasi 10	79
Tabel 4.14 Variabel (X2) Kompensasi 1.....	80
Tabel 4.15 Kompensasi 2.....	81
Tabel 4.16 Kompensasi 3.....	82
Tabel 4.17 Kompensasi 4.....	83

Tabel 4.18 Kompensasi 5	84
Tabel 4.19 Kompensasi 6	85
Tabel 4.20 Kompensasi 7	86
Tabel 4.21 Kompensasi 8	87
Tabel 4.22 Kompensasi 9	88
Tabel 4.23 Kompensasi 10	89
Tabel 4.24 Variabel (Y) Kinerja Kerja Karyawan 1	90
Tabel 4.25 Kinerja Karyawan 2	91
Tabel 4.26 Kinerja Karyawan 3	92
Tabel 4.27 Kinerja Karyawan 4	93
Tabel 4.28 Kinerja Karyawan 5	94
Tabel 4.29 Kinerja Karyawan 6	95
Tabel 4.30 Kinerja Karyawan 7	96
Tabel 4.31 Kinerja Karyawan 8	97
Tabel 4.32 Kinerja Karyawan 9	98
Tabel 4.33 Kinerja Karyawan 10	99
Uji Validitas Varibel Motivasi (X1)	
Tabel 4.34 <i>Case Processing Summary</i>	101
Tabel 4.35 <i>Item-Total Statistics</i>	102
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)	
Tabel 4.36 <i>Case Processing Summary</i>	103
Tabel 4.37 <i>Item-Total Statistics</i>	104

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.38 *Case Processing Summary*105

Tabel 4.39 *Item-Total Statistics*106

Uji Reliabilitas Antar Variabel

Tabel 4.40 *Reliability Statistics*.....108

Tabel 4.41 *Descriptive Statistics*.....114

Tabel 4.42 *Correlation*..... 115

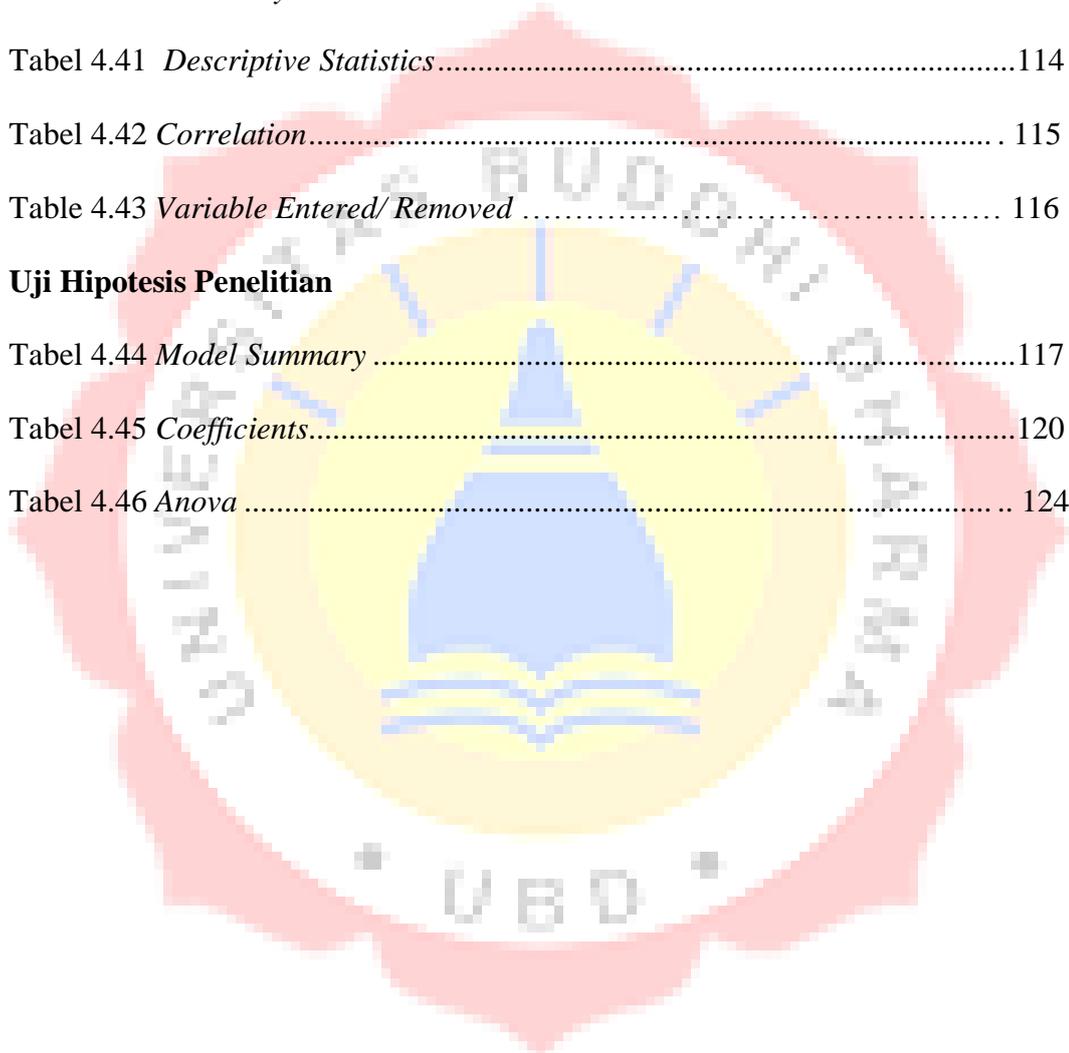
Table 4.43 *Variable Entered/ Removed* 116

Uji Hipotesis Penelitian

Tabel 4.44 *Model Summary*117

Tabel 4.45 *Coefficients*.....120

Tabel 4.46 *Anova* 124



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 3.1	Struktur Organisasi.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Tabel R
- Lampiran 2 Tabel F
- Lampiran 3 Tabel T
- Lampiran 4 Kuisisioner
- Lampiran 5 Tabulasi Pengukuran Motivasi
- Lampiran 6 Tabulasi Pengukuran Kompensasi
- Lampiran 7 Tabulasi Pengukuran Kinerja
- Lampiran 8 Surat Pernyataan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor utama untuk menunjang keberhasilan dalam tiap-tiap organisasi maupun perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting yang menjadi penggerak dan penentu perusahaan dalam mencapai setiap target maupun tujuannya. Oleh sebab itu, dalam era globalisasi ini dibutuhkan SDM yang berkualitas. Semakin baik kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Dikarenakan karyawan adalah harta berharga yang harus diperhatikan dan dididik dengan baik oleh perusahaan sehingga perusahaan harus memperhatikan tiap detail yang mencakup pengembangan SDM guna menghasilkan karyawan yang berkompeten.

Dari berbagai aspek yang menjadi acuan dalam setiap organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang menjadi sasaran untuk keberhasilan organisasi. Perusahaan dapat menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan

memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan terealisasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Maka dari itu motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi

karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Selain itu, tidak hanya motivasi saja yang dapat memberikan pengaruh di perusahaan, ada beberapa faktor lain, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Tingkat penghasilan yang didapat sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Bagi perusahaan, kompensasi faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar

kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi karyawan perlu berdasarkan penilaian prestasi, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja karyawan.

Terkadang kompensasi yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan timbal balik dengan apa yang sudah dilakukan oleh setiap karyawan. Setiap karyawan pasti menginginkan balas jasa dari perusahaan yang sesuai dengan cara bekerja mereka. Kompensasi bisa menjadi motivasi bagi seseorang, dengan adanya kompensasi yang sesuai diberikan, pasti karyawan akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja kerja mereka. Dan begitu juga sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sebanding, maka motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka akan menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT. TELAGA MESTIKA MAS”**

B. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang berkualitas, yang memiliki kemampuan dan keterampilan serta mampu mengikuti setiap aturan yang berlaku di perusahaannya. Untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten, perusahaan harus memberikan dukungan dalam segi pembinaan dari pimpinan yang dapat berupa pelatihan atau setidaknya motivasi bagi para karyawannya yang akan menjadi acuan karyawan dalam bekerja, disamping itu adanya factor kompensasi juga sangat berpengaruh, besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Jika kurang adanya dorongan atau minat kerja akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan, karena itulah pentingnya motivasi dan kompensasi yang menjadi factor penentu kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada untuk diteliti lebih lanjut sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas?
2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas?
3. Apakah pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas?

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka penulis menemukan masalah-masalah yang akan diteliti lebih lanjut dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas.

E. Manfaat Penelitian

Penulis berharap melalui hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak tidak hanya bagi penulis melainkan bagi orang lain. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Telaga Mestika Mas diharapkan dapat lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan motivasi atau dorongan yang akan meningkatkan kinerja kerja kepada para karyawannya. Dan menjadi saran maupun bahan pertimbangan dalam menerapkan kebijakan yang akan diambil untuk tahap kedepannya.
2. Bagi penulis, yaitu agar dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Telaga Mestika Mas dengan mengalami, memperhatikan serta berusaha membantu hal tersebut dalam praktiknya.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan – rekan yang membutuhkan sumber data untuk melakukan penelitian dengan tema serta objek yang sama.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Memuat teori – teori yang digunakan sebagai tinjauan atau *landasan* dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan dalam kerangka pikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Memuat uraian tentang sejarah singkat perusahaan meliputi struktur organisasi, metode penelitian dan lokasi penelitian, rancangan penelitian, jenis dan sumber data, variabel penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan definisi operasional variabel.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Memuat tentang deskripsi penelitian, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan, implikasi dan saran – saran yang dianggap perlu bagi hasil penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama. Dimana prosesnya mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan seleksi, tes penyaringan, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian atau pemensiunan sumber daya manusia dari organisasi.

Menurut (Wilson Bangun 2012, 6) mendefinisikan sumber daya manusia :

“sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Marwansyah 2010, 3) yang mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial”.

Menurut (Sutrino 2013, 7) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan MSDM bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi.

Tujuan MSDM menurut Sunarto, antara lain :

1. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
3. Mengembangkan sistem kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan. Prosedur perekrutan

dan seleksi dilakukan secara teliti dengan sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja tiap karyawan. Hal tersebut juga ditunjang oleh pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi.

4. Memiliki komitmen tinggi akan karyawan dan menjadikan karyawan sebagai stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan berperan dalam pengembangan iklim kerjasama membentuk kepercayaan bersama.
5. Menciptakan lingkungan kerjasama tim yang fleksibel dan terus berkembang.
6. Menyeimbangkan dan menyelaraskan keperluan masing-masing stakeholder.
7. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai
8. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik secara fisik maupun mental.
9. Menciptakan iklim yang harmonis dan produktif yang terbentuk antara manajemen dan karyawan.
10. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia.
11. Melakukan pendekatan yang humanis dalam proses pengelolaan karyawan yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi.

12. Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan (baik primer sekunder tersier) dan keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajerial menurut George R Terry, yang mencakup :

1) Perencanaan (*Planning*)

Semua orang menyadari bahwa perencanaan merupakan bagian terpenting dalam proses manajemen. Oleh karena itu, perencanaan ini menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang dibebankan orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi.

2) Perorganisasian (*Organizing*)

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau

implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

3) Pengarahan (*Directing*)

Agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan (*directing*) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan ke luar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan. Empat kegiatan diatas adalah merupakan fungsi fungsi dasar dan umum bagi seorang manajer.

Fungsi-fungsi operasional menurut (Hasibuan 2008, 20-23), yang mencakup :

1) Pengadaan tenaga (*Recruitment*)

Fungsi *recruitment* seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu sistem rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

2) Pengembangan (*Development*)

Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang selayaknya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang

memandai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

4) Integrasi (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu. Telah disadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan di antara karyawan atau antara karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut adalah merupakan aset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tercapainya tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan kemampuan SDM ini termasuk juga menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, agar karyawan betah dalam organisasi tersebut.

6) Pemisahan (Separation)

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

2. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi berasal dari kata Latin "*moreve*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu "potensi" dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Menurut (Notoatmodjo 2015, 115) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang”

Menurut (Mulyadi 2015, 52) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.”

Menurut (Fahmi 2016, 107) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.”

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan tindakan atau perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

a. Proses Motivasi Kerja Karyawan

Adapun proses motivasi menurut (Malayu S.P Hasibuan 2002, 151), sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, kemudian karyawan dimotivasi kearah tujuan tersebut.

2. Mengetahui Kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan atau keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan karyawan. Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan kebutuhan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi atau perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. Kerja Sama (*Team Work*)

Manajer harus menciptakan *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* (kerja sama) ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

b. Metode Motivasi Kerja Karyawan

Telah diuraikan bahwa meningkatkan gaji karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Tetapi tidak semua orang di suatu organisasi meningkatkan motivasinya karena gaji saja, melainkan banyak faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Ada dua metode untuk meningkatkan motivasi kerja menurut Kreitner & Kinicks (2000), yaitu:

1. Metode langsung

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud dengan pemberian materi adalah misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada hari tertentu, misalnya pada hari ulang tahun karyawan, pada hari raya, dan sebagainya. Sedangkan pemberian nonmateri antara lain memberikan pujian, memberikan

penghargaan, dan tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat, dan sebagainya.

2. Metode tidak langsung

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerjanya. Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya, ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi, dan sebagainya. Dengan sarana seperti ini, akan memberikan motivasi yang tinggi bagi karyawan, dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

c. Model-model Motivasi Kerja Karyawan

Dilihat dari orientasi cara peningkatan motivasi kerja dalam organisasi kerja, beberapa model-model motivasi kerja menurut Kreitner & Kinicki (2000), sebagai berikut:

1) Model Tradisional

Model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkatkan kinerjanya, perlu pemberian insentif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau kinerja baik. Karyawan yang mempunyai prestasi semakin baik, makan

semakin banyak atau mungkin sering karyawan tersebut mendapat insentif.

2) Model Hubungan Manusia

Model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperlihatkan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting dan berguna bagi organisasi. Oleh sebab itu, model ini lebih menekankan membiarkan kebebasan berpendapat, berkreasi, dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan, ketimbang memberikan insentif materi

3) Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Disamping uang, barang, atau kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan akan keberhasilan kerja (kesuksesan kerja). Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik merupakan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Oleh karena itu, model sumber daya manusia ini, untuk meningkatkan motivasi karyawan, perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya kepada mereka. Motivasi kerja karyawan akan meningkat jika mereka

diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

Dipandang dari segi ini, maka motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Motivasi positif

Adalah pimpinan memberikan hadiah atau *reward* kepada karyawannya yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawannya, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat. Hadiah atau *reward* ini dapat berupa uang, barang atau nonmateri, misalnya piagam, atau sekedar pujian berupa kata-kata lisan.

2) Motivasi negatif

Adalah pimpinan memberikan hukuman (*punishment*) kepada karyawan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman, akan memberikan efek “takut” pada karyawan akan pemecatan, atau penurunan pangkat, dan sebagainya. Oleh karena takut pemecatan atau pemutusan hubungan kerja, lebih-lebih karyawan yang sudah berkeluarga, maka karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

Untuk memperoleh efek untuk jangka panjang, maka motivasi positiflah yang lebih tepat digunakan. Sedangkan motivasi negatif, hanya bagus untuk meningkatkan motivasi jangka pendek

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri dari:

- a. Persepsi individu mengenai diri sendiri: seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
- b. Harga diri dalam prestasi: faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- c. Harapan: manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan

akan mendorong dan mengarahkan seseorang mencari atau mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.

- d. Kepuasan kerja: lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

2. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri dari:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan: dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.
- b. Kelompok bekerja dimana individu bergabung: kelompok atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu. Peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan,

serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dalam kehidupan sosial.

- c. Situasi lingkungan pada umumnya: setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- d. Sistem imbalan yang diterima: imbalan merupakan karakteristik yang dibutuhkan seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

3. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya.

Menurut (Notoatmodjo 2015, 142) mengatakan bahwa:

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.”

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.

a. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain:

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya.

Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik

atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Mematuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntunan dari pemerintah (hukum). Perwujudan kesejahteraan para karyawan oleh pemerintah dilakukan melalui penetapan peraturan perundang-undangan, yaitu mengatur besaran gaji atau upah minimal yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Maka dari itu perusahaan harus menaati peraturan ini dengan cara memberikan gaji atau upah kepada karyawannya dengan besaran minimal sama dengan ditetapkan oleh pemerintah itu.

b. Bentuk Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis atau komponen kompensasi yang diterima oleh karyawan. Dari berbagai pendapat tersebut menurut (Hasibuan 2012, 118) maka kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a. Kompensasi Finansial

(1) Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seseorang karyawan mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.

(2) Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawannya yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan

oleh karyawan tersebut. Dalam upah ini termasuk pula upah yang diberikan kepada karyawan yang sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur atau *overtime*.

(3) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntunan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

(4) Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi risiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu, karyawan yang melaksanakan tugas khusus, dan lain-lain.

b. Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan, seperti mobil atau bus dinas, perumahan atau mess, balai kesehatan perusahaan atau asuransi tenaga kerja atau saham.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan diri di perusahaan. Kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam (Hasibuan 2012, 118), yaitu:

a. Kompensasi Finansial

(1) Pensiun Penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun

maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

(2) Pensiun Dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

(3) Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya diberikan satu kali, yaitu bersamaan dengan memberhentikan karyawan tersebut dari perusahaan, dan besarnya sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan.

(4) Pensiun Janda/Duda

Pensiun janda/duda diberikan kepada janda/duda dari karyawan/karyawati yang diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia. Besarnya kompensasi pensiun janda/duda didasarkan pada peraturan pemerintah atau organisasi yang bersangkutan.

b. Kompensasi Non finansial

Kompensasi nonfinansial tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu berupa asuransi kesehatan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijakan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut (Notoatmodjo 2009, 144-145) :

1) Produktivitas

Setiap organisasi berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun non material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi, melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apa pun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak, organisasi tersebut akan gulung tikar.

3) Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

4) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka dipasaran kerja.

5) Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk

memperoleh kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut.

6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, makin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan. Berbagai peraturan dan undang-undang ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

d. Kriteria Pemberian Kompensasi

Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan ketentuan pemberian kompensasi ini antara lain: keadaan perekonomian suatu Negara, kebijakan pemerintah, tuntutan organisasi karyawan, perkembangan ilmu dan teknologi, dan sebagainya. Dengan demikian, agar perubahan ketentuan tersebut tidak begitu menimbulkan kegoncangan, ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi (Notoatmodjo 2009, 147-148), antara lain:

1) Biaya Hidup

Kriteria biaya hidup ini sebenarnya berorientasi kepada karyawan atau kebutuhan karyawanlah yang dipentingkan. Dengan mempergunakan kriteria biaya hidup ini dimaksudkan agar karyawan suatu organisasi dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal, maka mereka harus memperoleh kompensasi sebesar biaya hidup pada saat ini. Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya adalah terjadinya inflasi di masyarakat. Artinya meskipun ada inflasi yang berarti biaya hidup naik, maka kompensasi harus juga mengikutinya.

2) Produktivitas

Meningkatkan produktivitas karyawan, sudah tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya penghasilan dari organisasi yang bersangkutan. Hal ini berarti biaya satuan produksi lebih rendah, dan mengakibatkan penghematan dalam keseluruhan biaya produksi. Dengan kata lain, keuntungan organisasi ini para karyawan juga mempunyai andil, maka wajarlah apabila hal ini perlu dijadikan kriteria untuk pemberian kompensasi kepada karyawan.

3) Skala upah atau gaji yang umum berlaku

Memang sulit untuk mengambil skala pemberian kompensai (gaji/upah) yang umum berlaku, karena bervariasi jenis organisasi,

baik dilihat dari sifat maupun besar kecilnya organisasi. Organisasi pemerintah, perusahaan milik Negara, swasta, swasta besar dan kecil, dan sebagainya, mempunyai skala penggajian yang berbeda-beda. Akan tetapi secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat dan sejenis yang sudah mempunyai skala pemberian kompensasi, sebagai kriteria pemberian kompensasi bagi karyawannya.

4) Kemampuan membayar

Semua organisasi memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawannya, dikaitkan dengan biaya keseluruhan organisasi. Dari sini selalu terlihat bahwa komponen biaya yang paling besar adalah biaya untuk membayar kompensasi kepada karyawan. Namun demikian, biaya-biaya operasional lainnya tidak berarti diabaikan, agar organisasi ini tetap berjalan. Oleh sebab itu dalam membuat kriteria pemberian kompensasi ini, kemampuan membayar dari organisasi yang bersangkutan perlu diperhitungkan.

5) Upah atau gaji

Sebagai alat untuk mempertahankan dan memberikan motivasi pada karyawan. Organisasi yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja di dalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja di dalamnya. Organisasi yang

baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawannya. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya akan dapat menarik dan mempertahankan serta memberikan motivasi kerja kepada mereka (karyawan) apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan.

4. Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli

Kinerja menurut (Wibowo 2013, 4) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun, tersebut dilakukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja.”

Menurut (Amstrong dan Baron 1998) dalam (Wibowo 2013, 7) mengatakan bahwa :

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

Menurut (Jhon Whitmore dalam Ali Fitran 2013, 28) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntut seseorang, kinerja merupakan suatu penguatan, suatu prestasi, suatu pemeran umum keterampilan.”

Menurut (Stolovitch dan Keeps 2016, 481) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”

Menurut (Lijan Poltak Sinambela 2016, 480) menyatakan bahwa :

“Kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.”

Kemampuan dan motivasi saling menentukan satu sama lain dengan kinerja. Artinya setinggi apapun tingkat kemampuan seorang pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal bila dikerjakan dengan motivasi yang rendah, demikian juga sebaliknya.

a. Prinsip Kinerja

Kinerja dapat diatur oleh organisasi atau lembaga melalui pimpinan unit kerja yang baik. Untuk itu manajemen kinerja sangat perlu untuk dapat diterapkan sesuai dengan prinsip dasar :

- 1) Strategis
- 2) Perumusan tujuan
- 3) Perencanaan

- 4) Umpan balik
- 5) Pengukuran
- 6) Perbaikan kinerja
- 7) Berkelanjutan
- 8) Menciptakan budaya
- 9) Pengembangan
- 10) Kejujuran
- 11) Pelayanan
- 12) Tanggung jawab
- 13) Bermain
- 14) Rasa kasihan

b. Dimensi Kinerja

Menurut (John Miner 2015, 11) mengatakan bahwa dimensi dari kinerja yaitu:

- 1) Kualitas: menerangkan tentang jumlah kesalahan, kerusakan, kecermatan, kejujuran.
- 2) Kuantitas: jumlah pekerjaan yang dihasilkan berkenaan.
- 3) Waktu kerja: menerangkan tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

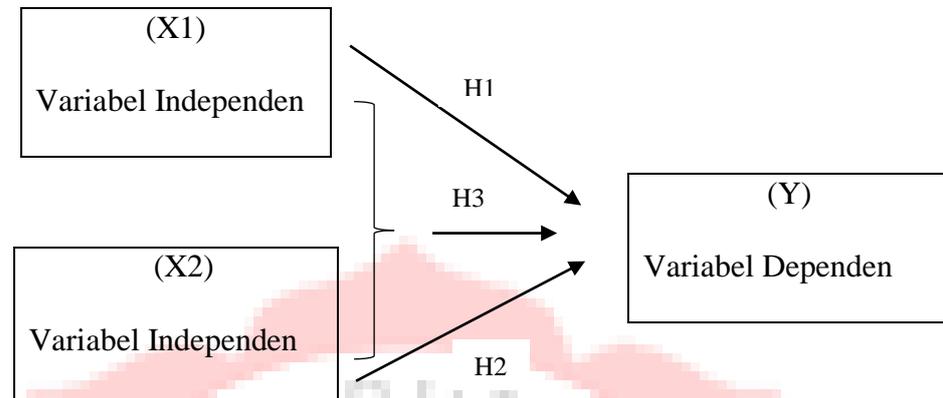
Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu pedoman penulis untuk dapat melakukan penelitian ini sehingga penulis memahami dan mengkaji penelitian dengan judul yang sama dengan penulis. Tetapi penulis menggunakan beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut ini penelitian terdahulu berubah jurnal yang terkait dengan penelitian ini.

Tabel 2.1

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Ellen Juniver Yolanda Ngare, 2016.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perdana Teknik Mandiri.	Kompensasi dan motivasi kerja merupakan komponen dari kepuasan karyawan PT. Perdana Teknik Mandiri.
Peneliti : Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe' oed Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jiwasraya Persero Rigional Office Malang)	Kompensasi merupakan sesuatu yang berperan penting dan memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

<p>(JAB) Vol.25 No. 1 Agustus 2015 (Pratama, Hakam, & Nurtjahjono, 2015)</p>		
<p>Peneliti : Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.13 No. 1 Agustus 2014 (Gardjito, Musadieq, & Nurtjahjono, 2014)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)</p>	<p>Motivasi adalah dorongan suatu keinginan seseorang dalam melakukan kegiatan guna untuk mencapai tujuan tertentu</p>
<p>Vennie Andelina, 2016.</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Citra Kasih.</p>	<p>Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Citra Kasih.</p>

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Keterangan: X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan landasan teoritis yang digunakan penelitian yang relevan dan kerangka berfikir yang telah diuraikan diatas maka hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y).

Motivasi mempunyai pengaruh yang cukup kuat dalam perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi, maka setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi

sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi merupakan hal yang amat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H1 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Telaga Mestika Mas.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Faktor dari sistem manajemen adalah kompensasi. Kompensasi diperlukan untuk membangun tanggung jawab dan berorientasi kepada kinerja. Kompensasi tidak selalu berbentuk uang akan tetapi ada kompensasi non finansial. Dengan hal tersebut menjadikan kompensasi faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Menurut latar belakang dan data yang telah dikumpulkan yaitu beberapa dugaan yang mengacu pada kompensasi, adanya standar upah yang berada jauh dibawah standar ketetapan dan diimbangi dengan kinerja karyawan yang turun, hal ini berbanding terbalik dengan karyawan dengan upah yang berada pada standar yang telah ditetapkan.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H2 = Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Telaga Mestika Mas.

3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Telaga Mestika Mas.

Berdasarkan aspek motivasi dan kompensasi, keduanya mempunyai pengaruh yang amat baik dalam perubahan kinerja, dimana perusahaan dapat lebih memperhatikan tiap karyawannya dengan diberikannya pelatihan maupun evaluasi kerja yang dapat mendorong semangat kerja karyawan serta perusahaan dapat melakukan penerapan standar upah yang berlaku sesuai dengan pedoman pemerintah agar meningkatnya kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H3 = Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpebgaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

- a. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.
- b. Penelitian murni adalah penelitian untuk memahami permasalahan secara lebih mendalam atau mengembangkan teori yang sudah ada.
- c. Penelitian terapan adalah penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan informasi yang digunakan untuk memecahkan masalah.

Sejarah Singkat PT. Telaga Mestika Mas

PT. Telaga Mestika Mas berdiri pada tahun 2002 lebih tepatnya pada tanggal 24 Oktober dan beralamat di Jl. Imam Bonjol No.42C Karawaci Tangerang. Bermula sebagai dealer atau showroom kecil yang menjual sepeda motor honda second. PT. Telaga Mestika Mas merupakan salah satu anak cabang dari perusahaan Sepeda Motor Honda yang lumayan besar di Medan.

Pada tanggal 1 April 2007 PT. Telaga Mestika Mas pindah dengan membeli tanah untuk kemudian dibangun menjadi sebuah dealer resmi sepeda motor Honda yang lebih besar dari tempat sebelumnya. Berlokasi tidak jauh dari tempat pertama di Jl. Imam Bonjol No.131 Karawaci Tangerang PT. Telaga Mestika Mas dibangun menjadi 3 lantai dengan halaman yang cukup luas untuk menjadi Dealer Resmi Sepeda Motor

Honda yang memiliki AHASS (Bengkel Resmi Sepeda Motor Honda) dilengkapi dengan berbagai fasilitas seperti Wifi, Komputer, Cemilan, dan Softdrink.

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, PT. Telaga Mestika Mas dibawah oleh Wahana Artha Group atau PT. Wahana Makmur Sejati sebagai Main Dealer yang merupakan distributor regional sepeda motor Honda wilayah Jakarta dan Tangerang. Karena dibawah oleh PT. Wahana Makmur Sejati yang hanya mendistribusi sepeda motor Honda baru maka PT. Telaga Mestika Mas hanya menjual sepeda motor Honda baru sampai sekarang dan tidak lagi menjual Sepeda motor second.

Komitmen Perusahaan

Sejak tanggal 1 April 2003, PT. Telaga Mestika Mas melayani kebutuhan masyarakat Indonesia khususnya Tangerang dalam mencari sepeda motor Honda dengan senang hati serta menjaga kepercayaan masyarakat yang telah membeli sepeda motor sesuai keinginannya serta memperbaiki segala sistem bahkan pelayanan untuk dapat menciptakan kepuasan tersendiri bagi konsumen.

Visi PT. Telaga Mestika Mas adalah :

Menjadi dealer resmi sepeda motor Honda yang menyediakan produk dan jasa terbaik bagi masyarakat Indonesia.

Misi PT. Telaga Mestika Mas adalah :

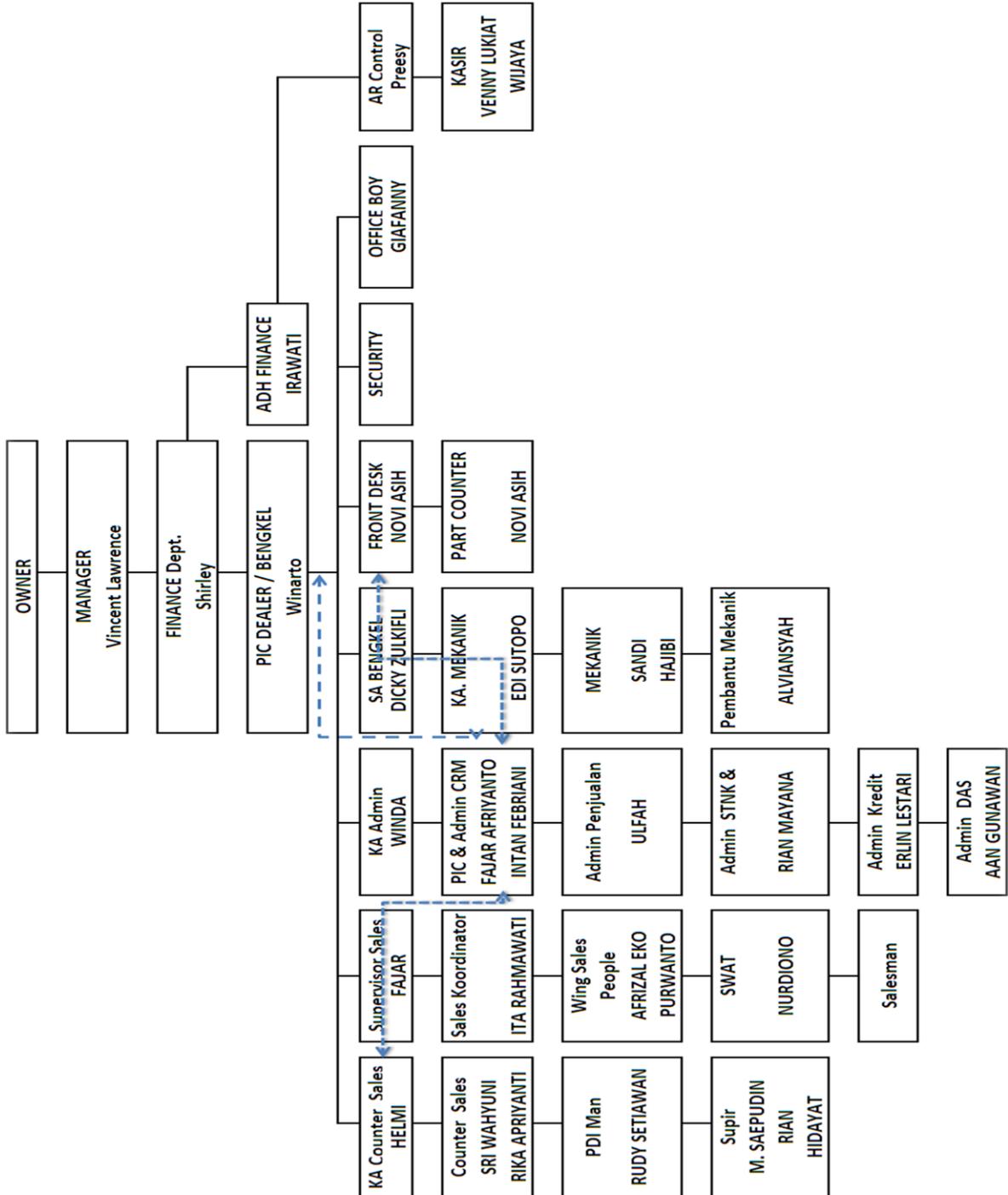
1. Menjadikan kepuasan pelanggan sebagai komitmen utama dengan menyediakan produk dan layanan kelas dunia.
2. Menyediakan lingkungan kerja terbaik bagi para karyawan melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang berkesinambungan.

Struktur Organisasi

Organisasi tidak dapat dipisahkan dari kegiatan, kondisi dan situasi didalam perusahaan. Perusahaan memerlukan struktur sebagai sarana untuk menentukan individu yang tepat dalam menduduki suatu posisi atau divisi dalam suatu perusahaan yang sudah pasti dengan tugas serta tanggung jawab yang berbeda antara masing-masing divisi.

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen atau unit kerja dalam sebuah organisasi. Dengan adanya struktur organisasi yang baik tentu perusahaan akan lebih mudah dalam menjalankan kegiatannya karena masing-masing bagian bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan sesuai dengan wewenang yang diberikan. Adapun struktur organisasi di PT. Telaga Mestika Mas adalah sebagai berikut

Gambar 3.1



Tugas dari masing-masing bagian struktur organisasi sebagai berikut:

1. Manager

- a) Membantu direktur utama dalam hal membuat program kerjaperusahaan.
- b) Membuat perencanaan yang prospektif dan inovatif.
- c) Membantu direktur utama dalam kegiatan pengawasan/audit.
- d) Membuat perencanaan administrasi dan keuangan secara efektif dan efisien.
- e) Bertanggung jawab kepada direktur utama atas segala tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Finance/ AR Controlling/ Kasir

- a) Mengatur dan mengagendakan kegiatan kerja direktur utama secara efektif.
- b) Menjalankan kegiatan administrasi dan surat menyurat.
- c) Mengagendakan arsip-arsip perusahaan secara teratur dan komplit.
- d) Mengkoordinir berbagai kegiatan keuangan perusahaan.
- e) Membuat perencanaan sumber dan penggunaan keuangan secara efektif dan efeasien dengan tujuan mengoptimalkan keuntungan.
- f) Menerima uang hasil penjualan dari sales lalu setor ke rekening bank perusahaan.

- g) Melakukan kegiatan penarikan dan penagihan dana yang berupa piutang perusahaan.
- h) Membuat laporan pajak dan melakukan sesuai dengan kewajiban perusahaan.
- i) Bertanggung jawab atas segala kegiatan keuangan kepada direktur utama dan kepala cabang.

3. PIC Dealer/ Bengkel

- a) Mengkoordinir tenaga sales dan melaksanakan kegiatan penjualan.
- b) Memotivasi tenaga sales, memperluas segmentasi pasar dan menganalisa kebutuhan pasar untuk meningkatkan volume penjualan.
- c) Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan kelengkapan surat-surat kendaraan bermotor.
- d) Membuat program penjualan yang berorientasi pada persaingan pasarserta penguasaan pangsa pasar.
- e) Membantu kepala cabang dalam perekrutan karyawan baru.
- f) Bertanggung jawab kepada kepala cabang atas segala kegiatan penjualan kendaraan bermotor secara periodik.

4. SA Bengkel/ Front Desk/ Part Counter

- a) Melaksanakan kegiatan service kendaraan yang mengutamakan kualitas dan kepuasan konsumen.

- b) Menyediakan fasilitas dan sarana yang bisa menjamin kepuasan konsumen.
 - c) Menyediakan dan menjual sparepart kendaraan bermotor yang dipasarkan perusahaan serta menjaga persediaan agar setiap saat dapat memenuhi permintaan konsumen.
 - d) Bertanggung jawab kepada kepala cabang atas segala kegiatan pelayanan serta penjualan.
5. KA Mekanik/ Mekanik
- a) Melakukan perbaikan sesuai dengan work order dan SOP
 - b) Bekerja berdasarkan team work
 - c) Menjaga dan merapikan sarana peralatan
 - d) Menjaga kendaraan yang diperbaiki agar selalu bersih dan aman
 - e) Menerima tugas lain dari atasan
6. KA Counter Sales/ Counter Sales/ Sales Koordinator/ Sales
- a) Melaksanakan kegiatan penjualan.
 - b) Melakukan stok barang.
 - c) Mengecek kondisi barang dari ekspedisi.
 - d) Memperluas segmentasi pasar dan menganalisa kebutuhan pasar untuk meningkatkan volume penjualan.
 - e) Bertanggung jawab kepada supervisor atas segala kegiatan penjualan kendaraan bermotor secara periodik

7. PDI Man

- a) Mengecek kondisi unit smh sesuai dengan cek list PDI yg telah ada
- b) Memastikan bahwa unit smh dalam keadaan siap pakai dan dalam kondisi ready for sales
- c) Melakukan claim apabila diperlukan
- d) Melakukan cek fisik dengan cara penggesekan nomor rangka mesin kendaraan dan memberikan ke bagian STNK
- e) Menjaga dan merawat tools dan peralatan lainnya yang dipergunakan pada saat bekerja

8. Costumer Relationship Management (CRM)

- a) Menambah hubungan yang telah ada untuk menambah pendapatan
- b) Menggunakan informasi yang terintegrasi untuk pelayanan yang terbaik
- c) Memperkenalkan saluran proses dan prosedur yang konsisten dan dapat ditiru

B. Objek Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT. Telaga Mestika Mas yang berlokasi di Jl. Imam bonjol No.131 Karawaci, Tangerang. Perusahaan ini adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang *otomotif*.

Penelitian dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja di perusahaan tersebut.

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Sumber data primer pada penelitian dihasilkan dari observasi dengan cara wawancara atau membagikan kuisisioner kepada karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari laporan – laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan. Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber informasi. Untuk mengumpulkan data sekunder dilakukan kajian literatur dari publikasi maupun data yang diperoleh dari perpustakaan Universitas Buddhi Dharma.

Pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan metode angket (kuisisioner). Sejumlah pertanyaan diajukan kepada responden dan responden diminta menjawab sesuai dengan pendapat mereka sendiri. Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala lima angka yaitu mulai dari angka 5 (lima) untuk pendapat Sangat Setuju (SS), angka 4 (empat) yang berarti Setuju (S), angka 3 (tiga) yang berarti Tidak Pasti (TP), angka 2 (dua) yang berarti Tidak Setuju (TS),

dan angka 1 (satu) yang berarti Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut adalah rinciannya dengan tabel :

Tabel III. 1

Bobot dan Kategori

No.	Jenis Jawaban	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	RR = Ragu-ragu	3
4	TS = Tidak setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

D. Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono (2014:80) mengatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Tujuan adanya populasi yaitu agar sebuah penelitian dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Telaga Mestika Mas yang berjumlah kurang lebih 51 orang. Penentuan sampel menggunakan kuisioner. Dengan menyebarkan kuisioner sebanyak 51 lembar secara acak kepada karyawan.

Menurut Sugiyono (2014:81) mengatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dalam populasi tersebut.”

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sedangkan menurut Arikunto dalam Feni (2014:40) mengatakan bahwa:

“Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian popuasi. Jika subjek besar atau lebih dari 100 dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.”

Berdasarkan pendapat diatas maka sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sasaran dalam penelitian. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang berjumlah 51 orang. Jumlah tersebut merupakan total karyawan yang bekerja di PT. Telaga Mestika Mas.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan maka penulis memerlukan teknik pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian. Secara garis besar teknik yang biasa digunakan untuk pengumpulan data adalah :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer :

1. Observasi, merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang menggunakan indera mata atau penglihatan dan salah satu teknik pengumpulan data yang wajar dalam metode penelitian kualitatif.
2. Wawancara, merupakan proses interaksi atau komunikasi secara langsung seperti tatap muka antara yang mewawancarai dengan responden atau narasumber,
3. Kuisioner, merupakan pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden kemudian responden mengisi jawaban sesuai dengan apa yang ditanyakan.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder :

Kajian Pustaka, merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang berasal dari buku atau penelitian terdahulu.

F. Operasional Variabel Penelitian

Operasional Variabel adalah definisi yang disusun berdasarkan apa yang diamati dan diukur mengenai variabel dalam penelitian tersebut.

TABEL 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Keterangan
Motivasi Kerja Karyawan (X1)	A. Proses B. Model C. Segi D. Faktor Internal dan Eksternal	1. Kerja Sama 2. Hubungan 3. Penghargaan 4. Hukuman 5. Harapan 6. Kepuasan 7. Jenis Pekerjaan 8. Situasi Lingkungan 9. Kelompok 10. Imbalan	Ordinal
Kompensasi (X2)	A. Sistem B. Pemberian C. Faktor	1. Prestasi 2. Keadilan 3. Mempertahankan karyawan 4. Peraturan Pemerintah 5. Gaji 6. Tunjangan 7. Insentif 8. Pensiun 9. Produktivitas 10. Biaya hidup	Ordinal
Kinerja Kerja Karyawan (Y)	A. Kualitas B. Kuantitas C. Efektivitas D. Waktu kerja	1. Kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan 2. Tanggung jawab 3. Kejujuran 4. Kreativitas 5. Inovasi 6. Hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan 7. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan 8. Absensi karyawan 9. Mengatur waktu	Ordinal

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dari judul yang telah penulis tentukan, yaitu pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dimana terdapat dua variabel bebas (variabel independen) yang saling berhubungan dengan satu variabel terikat (variabel dependen). Tahap operasionalisasi adalah tahap penerjemah konsep yang masih menjadi variabel, indikator, dan definisi operasionalisasi.

1. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:203) mengatakan bahwa:

“Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrument yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil r -hitung yang dibandingkan dengan r -tabel, dimana r -tabel dapat diperoleh melalui df (degree of freedom) = $n-2$ (signifikan 5%, n = jumlah sampel).

Berikut untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu variable dengan membandingkan indeks kolerasi sebagai nilai kritisnya :

Membandingkan r-hitung dengan r-tabel

hitung > r-tabel atau nilai sig r < 0,05 dikatakan valid

hitung < r-tabel atau nilai sig r > 0,05 dikatakan tidak valid

Untuk butir yang tidak valid maka butir tersebut dikeluarkan dan dianalisis ulang.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha*.

Menurut (Romie Priyastama 2017, 170) menyatakan bahwa:

“Jika *Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dikatakan baru reliable.”

Rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Note:

r_{11} = Reliabilitas instrument

n = Banyaknya butir pertanyaan kuisisioner

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Hasil perhitungan reliabilitas berdasarkan rumus-rumus yang digunakan selanjutnya dipadukan dengan nilai range atau ketentuan yang telah ditentukan secara statistik.

0,0 – 0,2 = Sangat tidak reliable

0,21 – 0,4 = Tidak reliable

0,41 – 0,6 = Cukup reliable

0,61 – 0,8 = Reliabel

0,81 – 1,0 = Sangat reliabel

2. Regresi Linier Berganda

Peneliti menguji secara statistik terhadap variabel-variabel yang telah dikumpulkan dengan menggunakan bantuan SPSS 21. Pengujian dilakukan dengan melakukan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda ini digunakan untuk mencari pengaruh antara nilai variabel yang ada biasanya variabel X dan Y menampilkan simbol dari suatu data dimana Y sebagai variabel tergantung dan X sebagai variabel bebas, nilai dicari dengan menggunakan persamaan regresi :

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

Keterangan:

Y' = Kinerja Karyawan
 α = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Motivasi
 X_2 = Kompensasi

Penggunaan metode analisis regresi berganda memerlukan uji asumsi klasik yang secara statistik harus dipenuhi. Berikut merupakan asumsi klasik yang dipakai di dalam penelitian ini:

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

independen. Multikolonienaritas dapat dinilai melalui perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan diagram pancar (*scatterplot*). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak *valid* untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini, menggunakan analisis grafik Normal P-plot dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji f.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi adalah sebuah pengujian untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen yang diteliti dalam menjelaskan keadaan dari variabel dependen. Besaran dari koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Apabila R^2 mendekati satu, hal itu menggambarkan bahwa variabel-variabel independen yang diteliti memiliki banyak informasi yang hamper mencerminkan dan menjelaskan keadaan dari variabel dependen, sebaliknya apabila nilai R^2 mendekati nol, hal itu menggambarkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian belum memiliki banyak informasi untuk mencerminkan dan menjelaskan keadaan dari variabel dependen. Dan untuk menghitung R^2 digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono 2014, 248) :

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

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

b. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara satu per satu (individu) variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau tidak. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah variabel (X) secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) PT. Telaga Mestika Mas. Rumus untuk melakukan uji hipotesis Sugiyono (2016:91) dalam bukunya Metode Penelitian Bisnis, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Kemudian hasil t hitung dibandingkan dengan t tabel. Dengan tingkat kepercayaan 95% atau (α) sebesar 5% atau 0,05. Maka hipotesisnya seagai berikut:

Apabila t hitung sudah diketahui, dikonsultasikan dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 5% (0,05) maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam analisa regresi sudah tepat atau belum, dan melihat apakah secara serempak variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Di dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel (Y) di PT. Telaga Mestika Mas. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel ANOVA, yaitu dengan melihat nilai probabilitas dari nilai F hitungnya. Rumus untuk pengujian F menurut (Sugiyono 2016, 91) dalam bukunya Metode Penelitian Bisnis, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D adalah :

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

n = Jumlah anggota sampel

k = Jumlah variabel independen

Cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Dasar keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Apabila nilai signifikan $< 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_a diterima. H_0 ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

