

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. METRO LINTAS PRATAMA**

## **SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program  
Strata Satu Program Studi Manajemen



**OLEH :**

**ANES PARDAMEAN S**

**2016511263**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**JAKARTA**

**2020**



## ABSTRAK

Sumberdaya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang faktor yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan, disamping faktor lain seperti modal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama.

Penelitian ini dilakukan di PT. Metro Lintas Pratama dengan mengambil 68 pegawai sebagai sampel penelitian, yang dihitung menggunakan rumus sampel jenuh dari total populasi 70 karyawan terkecuali penulis dan owner perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk menguji kelayakan model dengan menggunakan software SPSS versi 16.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama yaitu: 1) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil reamuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki motivasi karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## ABSTRACT

*Human Resources has a very important role for the company and is one very important factor for the progress of the company, in addition to other factors such as capital. This research aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance PT. Metro LintasPratama.*

*Research conducted at the PT. Metro LintasPratama by taking 68 employees as the research sampel, which is calculated using a sampeljenuh formula from a total population of 70 employees with the exception of authors and company owners. The sampling technique used is nonprobabilty sampling that is sampling techniques that do not provide equal opportunity or oppurnity for each element or member of the population to be selected as a sampel. While the analytical method used is the multiple regression analysis method and hypothesis testing using the t test for partial test and F test to test the feasibility of the model use SPSS version 16 software.*

*The study produced two major finding, that are: 1) compensation has a positive effect on employee performance; 2) Motivation has apositive effect on employee performance.*

*Base on the research finding, in order to increase employee performance can be done by increase motivation.*

*Keywords : Compensation, Motivation, Employee Performance.*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## KATA PENGANTAR

Segala Pujian Syukur hanya untuk Tuhan Yesus Kristus, oleh karena Anugerah-Nya yang melimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat, yang diberi judul “ *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama* “

Tujuan dari persiapannya skripsi ini guna menyelesaikan salah satu persyaratan untuk bisa menyelesaikan Program Sarjana pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Program Studi Manajemen.

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak,

Oleh karena itu penulis sampaikan rasa Terima Kasih sedalam – dalamnya untuk:

1. Ibu Mursida Kusuma Wardani, SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis dalam penyusunan Skripsi ini hingga selesai.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM. Selaku Ketua Program S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah menyetujui pembuatan kontrak Skripsi.
3. Bapak Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Bapak Daud Ballo Selaku Direktur PT. Metro Lintas Pratama yang telah sudimemberi ijin penelitian kepada penulis sehingga skripsi ini selesai tepat waktu.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA
6. Bapak Jhonathan Simamora Selaku Koordinator PT. Metro Lintas Pratama yang membantu penulis dalam melakukan penelitian.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



7. Orang Tua Tercinta Bapak Sabar Siahaan dan Ibu Betty Silalahi yang telah banyak memberikandoa, motivasidan dukungan kepadapenulissecaramorilmaupunmaterilhinggaskripsiin idapatselesai. SaiSehatSehat Ma HamuAmang, Inang,IkkonPasonangkonku do hamu.
8. AbangdanAdikTersayang Roynaldo Siahaan danChristofel Siahaan yang senantiasamemberikan support danseangatkepadapenulis.
9. KeluargaBesar Siahaan tercantin yang selalumemberikandoadanseangatkepadapenulis.
10. RekanseperjuangantercantinBapakSofianYasgenieldanBapak Ricky Usibrayang tiadahentimeberidukunganmotivasikepadapenulis.
11. IbuBungaAprilian, Bapak Richard, BapakHengkySilalahi yang selamainimemberimotivasidandukungankepadapenulis.
12. BapakSahalaSibabiat, BapakYohanesSiregar, besertapegawaidan staff PT. Metro LintasPratama yang selamainimemberidukungankepadapenulis.
13. RekanRekanMahasiswa Program SarjanaManajemen STIE IPWIJA KhususnyakonsentrasiSDM
14. Pihak lain yang tidakdapatpenulissebutkansatupersatu.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Semoga bantuan yang Bapak, Ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan Penulis juga berharap hasil penelitian yang sangat sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu sertaperkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 10 Agustus 2020

Penulis



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

HalamanJudul.....	i
HalamanOrisinilitas.....	ii
HalamanPersetujuanDosenPembimbing.....	iii
HalamanPengesahanSkripsi.....	iv
Abstrak.....	v
Abstract.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	x
DaftarTabel.....	xii
DaftarGambar.....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. LatarBelakang.....	1
1.2. PerumusanMasalah.....	3
1.3. TujuanPenelitian.....	4
1.4. ManfaatPenelitian.....	4
1.5. Sistematikapenulisan.....	5
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. LandasanTeori.....	7
2.2. PenelitianTerdahulu.....	35
2.3. KerangkaPemikiran.....	37
2.4. Hipotesis.....	39
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. TempatdanWaktuPenelitian.....	41
3.2. DisainPenelitian.....	42
3.3. OperasionalisasiVariabel.....	45
3.4. Populasi, SampeldanMetode Sampling.....	48
3.5. MetodePengumpulan Data.....	50
3.6. InstrumentasiVariabel.....	53
3.7. MetodeAnalisisdanPengujianHipotesis.....	57
<b>BAB 4HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. GambaranUmumObyekPenelitian.....	63
4.2. HasilPenelitian.....	64
4.3. PembahasanPenelitian.....	108

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	111
5.2. Saran.....	112

## DAFTAR PUSTAKA



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Matrik Kegiatan Penelitian.....	42
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.5 Tanggapan responden pada indikator Upah dan Gaji.....	72
Tabel 4.6 Tanggapan responden pada indikator insentif.....	75
Tabel 4.7 Tanggapan responden pada indikator tunjangan.....	77
Tabel 4.8 Tanggapan responden pada indikator Fasilitas.....	78
Tabel 4.9 Tanggapan responden pada indikator need for achievement.....	82
Tabel 4.10 Tanggapan responden pada indikator need for affiliation.....	84
Tabel 4.11 Tanggapan responden pada indikator need for power.....	88
Tabel 4.12 Tanggapan responden pada indikator kualitas.....	91
Tabel 4.13 Tanggapan responden pada indikator kuantitas.....	93
Tabel 4.14 Tanggapan responden pada indikator ketepatan waktu.....	95
Tabel 4.15 Tanggapan responden pada indikator efektivitas.....	97
Tabel 4.16 Tanggapan responden pada indikator kemandirian.....	100
Tabel 4.17 Koefisien Regresi.....	104
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	106
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan.....	107

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Proses Motivasi.....	26
Gambar 2.2. Elemen Pokok System Penilaian Kinerja.....	32
Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 3.1 Model Penelitian.....	43
Gambar 4.1 Grafik Normalitas.....	103



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan, disamping faktor lain seperti modal perusahaan, saham perusahaan, maupun bangunan dan perusahaan tersebut. Salah satu sumber kesuksesan dan keberhasilan sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten. Meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan perusahaan.

Di era industri 4.0 saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lagi memegang peranan penting bagi perusahaan dan mulai tergantikan oleh teknologi yang canggih, guna menekan biaya pengeluaran perusahaan. Hal itu dapat dilihat dari perkembangan perusahaan Unicorn seperti Traveloka, BukaLapak, Shopee, bahkan sampai dengan perusahaan pembiayaan seperti pinjaman online pun mulai menggantikan peranan Sumber Daya Manusia ke teknologi canggih. Hal ini dapat dilihat dari sistem promosi perusahaan tersebut yang tidak lagi menggunakan Sumber Daya Manusia sebagai media inti dari pemasaran produk tersebut dan ada banyak perusahaan yang memberikangaji karyawan di bawah Upah Minimum. Akan

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



tetapi pada kenyataannya sampai saat ini Sumber Daya Manusia masih menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan jalannya proses produksi dan menentukan arah dari perusahaan tersebut.

Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

Salah satu komponen dari sistem pengembangan kinerja Sumber Daya Manusia adalah pemberian kompensasi dan pemberian motivasi terhadap Sumber Daya Manusia tersebut.

Kompensasi diperlukan untuk membangun tanggung jawab dan berorientasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi diperlukan agar

Sumber Daya Manusia tersebut dapat melaksanakan kinerja yang terbaik.

Pemberian kompensasi pada PT. Metro

Lintas Pratama terbagi dari beberapa jenis yaitu, gaji pokok sebesar Rp.750.000

untuk staff desk collection dan tidak ada gaji untuk staff Field Collector,

presentase dari performance, dan bonus target. Namun,

dibalik semua itu terdapat kelemahan yang

harus ditinjau oleh pimpinan perusahaan misalnya gaji pokok yang

masih jauh dari standar upah minimum

karyawan dan semakin tinggi persaingan sehingga para

karyawan dipacuse dengan rupa sampai melampaui kemampuan fisik dan

mental. Selain kompensasi motivasi juga menjadi faktor penting bagi kinerja karyawan

an, Karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang

tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung

tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta



perasional yang  
baik. Kondisi tersebut membuat kompensasi dan motivasi dijadikan faktor yang  
berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu Ririvega Kase  
nda (2013)  
meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.  
Bangun Wenang Company Manado.  
Hasil pengujian menyatakan secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh  
terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas dan data empiris yang telah di  
kumpulkan, permasalahan yang ada yaitu beberapa dugaan yang  
mengacu pada kompensasi dan motivasi dengan ditemukannya penurunan kinerja k  
aryawan. Dugaan –  
dugaan tersebut mengawali tujuan penelitian untuk menela lebih lanjut dengan melihat  
dari sisi kompensasi dan motivasi untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan moti  
vasi terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas,  
penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun dilaksanakannya penelitian ini adalah bertujuan untuk sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama.

### 1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu:

1. Bagi Institusi  
Berupa tambahan bahan referensi yaitu memperkaya bukti empiris tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama.
2. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi atau kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi Peneliti  
Menambah konsep dasar dalam pemahaman aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

### 1.5. Sistematika Penulisan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Untuk mempermudah maka penulisan dibagi atas

3 bab secara rinci sebagai berikut:

### BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini akan mengemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian.

### BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan mengemukakan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan metode analisis data.

### BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, serta analisis data untuk menilai kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama.

### BAB 5 : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan rangkaiannya pembahasannya berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta saran-saran untuk disampaikan kepada obyek penelitian atau bagi penelitian selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Landasan Teori

##### 2.1.1. Manajemen

Secara umum, manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Menurut Ulber Silalahi (2011 :7) mendefinisikan bahwa manajemen sebagai proses perencanaan, perorganisasian, pengatur sumber daya, pengkomunikasian, kepemimpinan, pemotivasian, dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas dan penggunaan sumber-sumber untuk mencapai tujuan organisasional secara efektif dan secara efisien. Sedangkan menurut Lilis Sulastri mengutip didalam bukunya Manajemen Sebuah Pengantar (Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik) (2014: 14) mendefinisikan bahwa manajemen adalah suatu seni mengatur yang melibatkan proses; cara dan tindakan tertentu, seperti perencanaan, pengorganisasian, penerahan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan,

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut. Menurut Stoner dikutip dari (T. Hani Handoko 2009: 8) mengungkapkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai organisasi yang telah ditetapkan

Dari definisi di atas dapat disimpulkan manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengarahan, pengendalian, melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

### 2.1.2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia dilihat bukan hanya sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan bisa dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai beban cos). Di sini perspektif SDM sebagai investasi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Maka dari itu mengelola Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi perusahaan, instansi maupun organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), sumber daya manusia merupakan suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun



organisasi yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2004:244) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki manusia untuk didayagunakan dalam menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasil. Dan menurut Werther dan Davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Werther dan Davis dalam Sutrisno, 2009:1).

### **Fungsi Sumber Daya Manusia**

Adapun fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia yaitu:

#### 1. Sebagai tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan seluruh penduduk yang mempunyai usia siap kerja (produktif). Tenaga kerja memiliki kemampuan untuk memberikan jasa tiap satuan waktu yang berguna untuk menghasilkan produk berupa barang dan juga jasa yang bisa bermanfaat bagi dirinya sendiri dan orang lain.

#### 2. Sebagai tenaga ahli

Sumber daya manusia mampu berfungsi sesuai bidang serta kemampuannya. salah satunya yaitu sebagai tenaga ahli bagi suatu perusahaan bahkan negara.

#### 3. Sebagai pemimpin

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas lebih besar dengan skill dan pengalaman yang mumpuni bisa berfungsi sebagai pemimpin bagi suatu golongan, perusahaan dan organisasi.

#### 4. Sebagai tenaga usahawan

Sumber daya manusia yang mampu menjadi tenaga usahawan adalah mereka yang bisa melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan kemandirian dalam rangka menciptakan produk baru yang bermanfaat bagi orang banyak maupun lingkungannya bahkan dunia.

#### 5. Berfungsi dalam pengembangan IPTEK

Sumber daya manusia juga memiliki fungsi utama dalam penemuan dan pengembangan ilmu sehingga mampu digunakan untuk kemajuan dirinya sendiri, lingkungan, dan orang lain termasuk perusahaan ataupun organisasi.

### 2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.



Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis

Menurut rivai (2009:1) Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara menintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM-nya

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2012) yaitu:

1. Perencanaan (planning)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat ukur untuk



mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan (directing)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### 4. Pengendalian (controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 5. Pengadaan (procurement)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### 6. Pengembangan (development)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

7. Kompensasi (compensation), adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas minimum pemerintah.

8. Pengintegrasian (integration)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang sangat penting karena dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (maintenance)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (separation),



Pemberhentian adalah putusya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti, penulis buku Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja (2009):

Tujuan manajemen sumber daya manusia terdapat 4 tujuan, yakni:

#### 1. Tujuan Sosial

Tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara social terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negative atau merugikan yang akan muncul.

#### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist).

### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan manajemen sumberdaya manusia selanjutnya adalah tujuan fungsional atau functional objective. Yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia ditiap departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.

### 4. Tujuan Individu Atau Tujuan Pribadi

Dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (overall, organizational objectives).

Sebagai suatu ilmu, konsep manajemen bersifat universal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam perubahan dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global.

#### 2.1.4. Kompensasi

##### Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau 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 Agus Sunyoto (2008:69) Pengertian kompensasi adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Sedangkan menurut Sikula (di kutip oleh Mangkunegara 2017:83), pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Dan menurut Menurut Nawawi (2011:314) Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

### **Teori Kompensasi**

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Mutiara Panggabean (2004: 76) mengemukakan bahwa:

#### 1. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

##### a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

##### b. Upah

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

#### c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit.

Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

#### 2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*).

*Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

### Tujuan Kompensasi

Bagi organisasi / perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu juga kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Menurut Rivai (2004: 359) tujuan kompensasi yaitu :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karya wan yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwapembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.
6. Mengikuti aturan hukum Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
7. Memfasilitasi pengertian Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

### Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif

gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

### 2.1.5. Motivasi

#### Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “motivation”, yang artinya “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain.



Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias.

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negative. Didalam buku Thoha (2004: 206) mengatakan bahwa perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya di rangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Menurut Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan, semangat atau impuls.

### **Teori Motivasi**

Motivasi dapat dibedakan berdasarkan jenis-jenisnya. Ada jenis motivasi yang terjadi karena keinginan seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu. Jenis motivasi lain yaitu motivasi yang yang terjadi karena seseorang tersebut ingin mengejar target yang telah ditentukan agar berhasil sesuai

#### **© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta**

##### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



dengan apa yang diharapkan. Biggs dan Telfer dalam Sugihartono, dkk (2007: 78) menjelaskan jenis-jenis motivasi belajar dapat dibedakan menjadi empat macam, antara lain:

1. Motivasi instrumental
2. Motivasi sosial , peserta didik belajar untuk penyelenggaraan tugas
3. Motivasi berprestasi
4. Motivasi Instrinsik

### **Tujuan Dan Fungsi Motivasi**

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karya wan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Oemar Hamalik (2004: 175) menjelaskan fungsi motivasi antara lain mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Perbuatan



belajar akan terjadi apabila seseorang tersebut memiliki motivasi, sebagai pengarah, artinya dapat menjadi jalan agar mampu menuju arah yang ingin dicapai, sebagai penggerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. Berdasarkan fungsi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi adalah memberikan arah dalam meraih apa yang diinginkan, menentukan sikap atau tingkah laku yang akan dilakukan untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan juga sebagai mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas.

### **Proses Motivasi**

Setiap individu dalam kehidupannya mempunyai kebutuhan dan tujuan yang berbeda-beda tergantung dari umur, pendidikan dan latar belakang keluarga. Begitu juga karyawan dalam perusahaan mempunyai keinginan dan tujuan yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya sehingga mendorong ia berperilaku tertentu guna memenuhi kebutuhannya. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2003 : 151) mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

### **Gambar 2.1**

### **Proses Motivasi**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Pada gambar terlihat bahwa orang berusaha akan memenuhi kebutuhannya yang bermacam-macam. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang untuk mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, orang memilih suatu tindakan dan terjadilah perilaku yang mengarahkan pada pencapaian tujuan. Setelah beberapa waktu manajer menilai perilaku tersebut, dimana hasil dan evaluasi prestasi tersebut menghasilkan berbagai macam bentuk baik berupa imbalan maupun hukuman. Hasil tersebut dinilai oleh orang yang bersangkutan dan kebutuhan yang belum terpenuhi ditinjau kembali. Hal ini menggerakkan proses dan pola berlingkar (siklus) dimulai lagi.

### Dimensi dan Indikator Motivasi

David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga



komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. Kebutuhan Untuk Berprestasi, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. Kebutuhan Afiliasi, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. Kebutuhan Akan Kekuasaan, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain

#### 2.1.6. Kinerja

Kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Sebab kinerja karyawan merupakan masalah yang kompleks yang harus di perhatikan manajemen atau pimpinan perusahaan untuk meningkatkan hasil yang positif dalam bekerja, seperti juga karyawan yang hendaknya memiliki kepekaan terhadap beragam masalah yang dihadapi perusahaan.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai , prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja (tentang peralatan).Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2007:2) menjelaskan bahwa kinerja (performance) adalah tentang

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Bangun (2012: 231) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Mangkunegara (2013: 67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2011: 7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Dari definisi tersebut tampak telah spesifik karena adanya ukuran perbandingan untuk mengetahui hasil kerja seorang karyawan. Perbandingan tersebut dapat dilihat dari aspek waktu maupun standar target dari suatu pekerjaan. Di samping itu, karyawan dianggap memiliki prestasi kerja apabila hasil kerjanya melebihi standar atau target yang telah ditetapkan.

### **Teori Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor kompensasi. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitiy (skill). Artinya pegawai yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

## **© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta**

### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Di samping itu sikap mental juga mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sedangkan kompensasi adalah faktor yang sangat berpengaruh untuk membangun tanggung jawab dan berorientasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2006: 309) Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja merupakan hal yang penting sehingga perlu ditetapkan adanya standar kinerja. Kinerjatersebut haruslah dinyatakan dalam angka. Mudah diukur, dan dipahami oleh pegawai. Pengertian penilaian kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance Appraisal* secara umum adalah Evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, Penilaian Kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan.

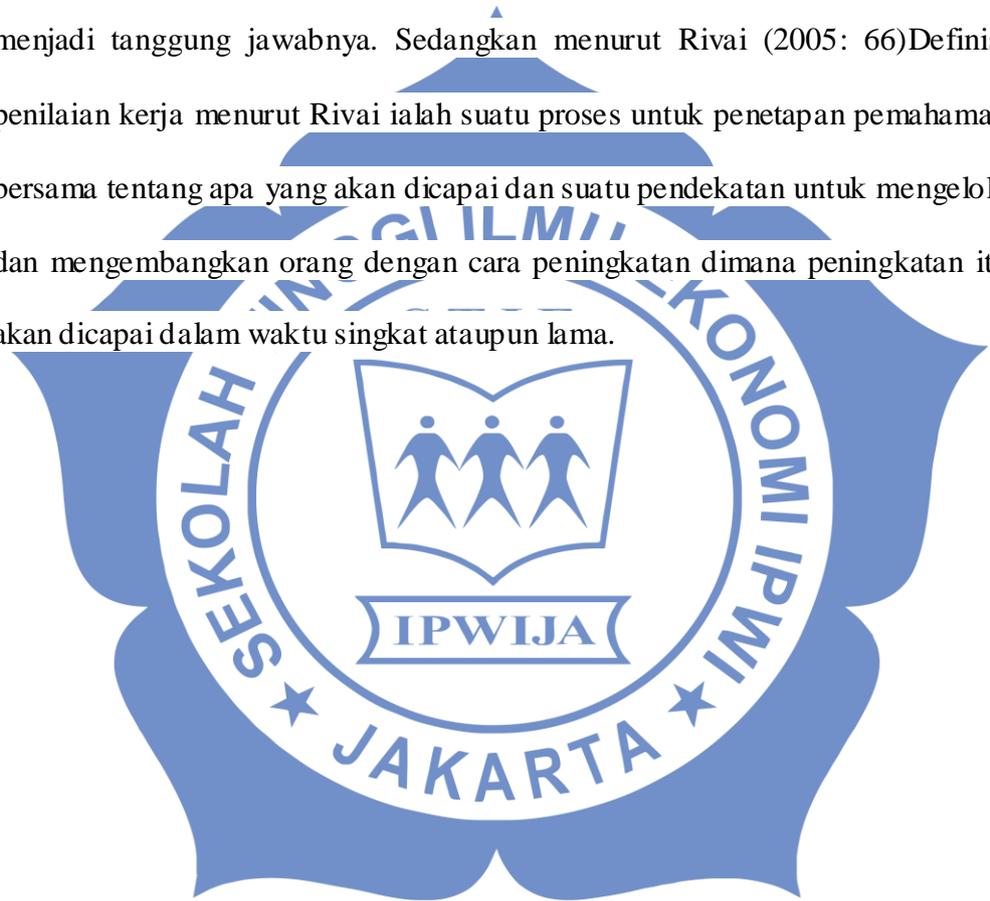
Menurut Mathis dan Jackson definisi penilaian kinerja ialah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut kepada

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

karyawan. Penilaian kinerja biasa juga disebut dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi dan penilaian hasil kerja. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atas kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Rivai (2005: 66) Definisi penilaian kerja menurut Rivai ialah suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan itu akan dicapai dalam waktu singkat ataupun lama.



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Gambar 2.2

Elemen dan pokok sistem penilaian kinerja



Sumber : T. Hani Handoko (2008 :138)

Dari gambar elemen pokok sistem penilaian kinerja di atas, hendaknya penelitian kinerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerja (*job related*), praktis mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan, berarti bahwa sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



keberhasilan perusahaan, sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai atau karyawan.

Sistem penilaian ini juga memerlukan standart-standart pelaksanaan kerja (*performance standart*). Agar efektif, standart hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Lebih lanjut evaluasi juga memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan (*performance measures*).

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja menurut Marwansyah (2014: 232-233) adalah salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pemimpin atau manajer. Penilaian kinerja memiliki tiga tujuan utama yaitu:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Penilaian kinerja juga dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh manajer, pengembangan usaha, dan untuk mempertimbangkan tingkat imbalan yang akan di berikan kepada karyawan.

### **Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):



## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggali informasi dari penelitianpenelitian sebelumnya sabagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Selain itu, peneliti juga menggali informasi dari buku-buku maupun skripsi dalam rangka mendapatkan suatu



informasi yang ada sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

1. Kasenda (2013) Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif.
2. Maheswari (2015) Hasil dari penelitian menunjukkan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Secara parsial, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan..
3. Nathania (2016) Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Rozalia (2015) Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Tindow (2014) Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Sadzwina (2015) Hasil penelitian menunjukkan: 1) kompensasi langsung dan tidak langsung termasuk ke dalam kategori kurang baik 2) kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. 3) secara parsial kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Potu (2013) Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



8. Sajangbati (2013) Hasil penelitian yang dilakukan Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
9. Pertiwi (2014) Hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,000 sehingga H1 terdukung secara statistik dengan taraf signifikansi ( $p < 0,05$ ). Sedangkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Juniantara (2015) Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan yang digunakan untuk mencari jawaban sementara atas permasalahan yang diteliti. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu diatas, penelitian ini menggunakan variabel bebas (independen), yaitu Kompensasi dan Motivasi. Sedangkan variabel terikatnya (dependen) yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan hubungan antar variabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung



ataupun tidak langsung. Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Oleh karena itu dapat diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama. Ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (CATHERINE NATHANIA, 2016; Fajar Kurniadi, 2012; Rivega Kasenda, 2013).

## 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Apabila kebutuhan terpenuhi maka, akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu dapat diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Dhermawan, 2012; Handayani, 2015; Warso, 2016), dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu dapat diduga bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai PT. Metro Lintas Pratama.

Pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dapat dijadikan sebuah kerangka pemikiran untuk penelitian. Kerangka pemikiran

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

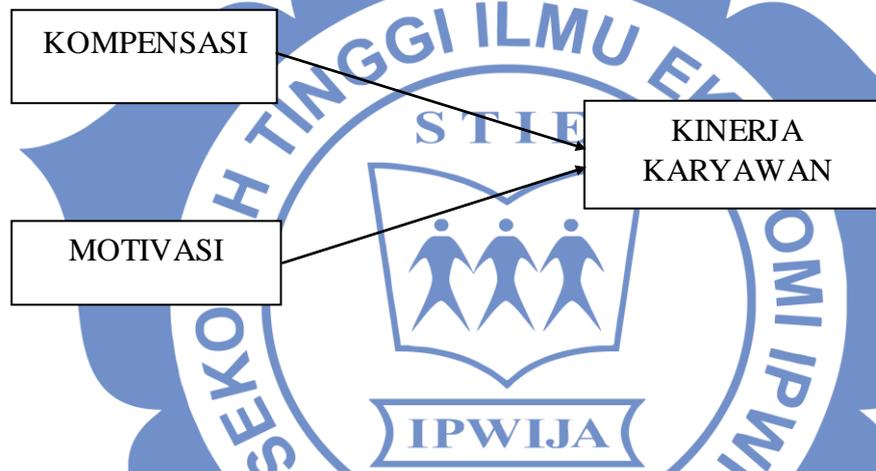
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

yang di ajukan untuk penelitian ini adalah berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Dari uraian diatas dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.3**

**Kerangka Pemikiran**



**2.4. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari tinjauan pustaka (kerangka pemikiran) dan masih harus diuji kebenarannya. Menurut Arikunto (2006:110) bahwa hipotesis berasal dari penggalan kata Hypo yang berarti “dari bawah” dan “thesa” yang berarti “kebenaran”. Jadi Hipotesis merupakan anggapan dasar mengenai suatu teori yang bersifat sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji dibawah kebenaran atau dapat diuji bila dibuktikan benar atau tidaknya penelitian perlu mengadakan penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka hipotesis yang diberikan adalah kompensasi dan motivasi merupakan dua factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama



Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal itu juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:84) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja. Selain itu Motivasi merupakan hal penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik. Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2016:141) bahwa pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Lintas Pratama.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan proposal skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT. Metro Lintas Pratama Jl. Swadaya II No.9A, RT.6/RW.5, Tj. Bar., Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan. Perusahaan ini bergerak dalam jasa penagihan atau pihak ketiga perbankan dalam melakukan penagihan nasabah yang masuk divisi recovery. Perusahaan ini cukup menjanjikan untuk membantu perbankan dalam urusan penagihan atau menarik asset perbankan yang tidak di kembalikan selama bertahun tahun. Tentunya dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang cukup professional dalam urusan penagihan/ sehingga kinerja yang dicapai dapat memenuhi tujuan perusahaan. Bagian penagihan di bagi menjadi dua divisi yaitu divisi desk collection yang bertugas menagih atau membuat janji pembayaran melalui telepon dan divisi field collection yang bertugas melakukan penagihan di lapangan dan bertemu nasabah secara langsung.

Penelitian ini berlangsung selama delapan bulan dan melalui beberapa tahapan seperti Penelitian Pendahuluan, Membuat Proposal, Pengumpulan Data, Analisis Data sampai terakhir dalam Penyusunan Laporan. Berikut matrik kegiatan penelitian dan waktu penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Matrik Kegiatan Penelitian**

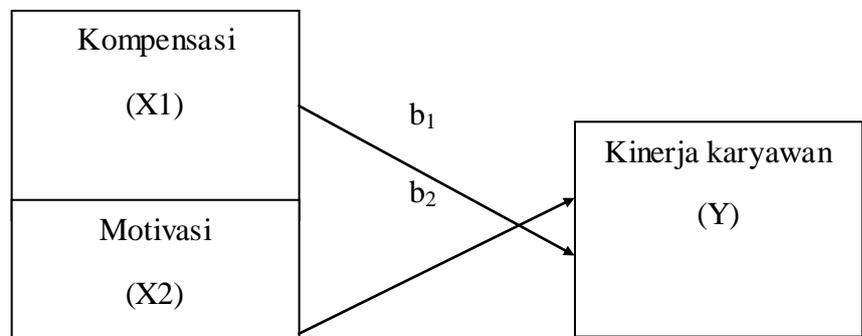
No	Kegiatan	November 2019 – Januari 2020				Februari 2020 – April 2020				Mei 2020-Juli 2020			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal			■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■						
4	Analisis Data							■	■	■	■		
5	Penyusunan Laporan											■	■

**3.2. Disain Penelitian**

Model penelitian ini merupakan abstraksi dari fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Sebagaimana (Sugiyono 2015: 42) mengemukakan bahwa Paradigma penelitian atau model penelitian adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.”

Dalam hal ini sesuai dengan judul skripsi yang penulis kemukakan yaitu “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, maka untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen, penulis memberikan model penelitian yang digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3.1 Model Penelitian**



Independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Motivasi (X2), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah



Kinerja Karyawan (Y) maka hubungan dari variabel-variabel tersebut dapat digambarkan secara sistematis sebagai berikut:

$$Y = f(X_1 X_2)$$

Y = Kinerja Karyawan  
F = Fungsi  
X1 = Kompensasi  
X2 = Motivasi

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana untuk mendapatkan hasil pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu penelitian ini ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik regresi linier.

Penelitian kuantitatif menurut Kasiram (2008: 149) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Penelitian Kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Menurut Cresweel (2010) dalam pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat pre-determined, analisis data statistik serta interpretasi data statistik. Peneliti yang menggunakan pendekatan kuantitatif akan menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut. Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang dalam menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Lintas Pratama.

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

#### 3.3.1. Definisi Variabel Penelitian

**Menurut Sugiyono (2010: 58) mengatakan: Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya atau objeknya”.**

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan

suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu penulis akan melanjutkan analisis untuk mencari pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Bebas (Independent Variable) Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predicator, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (independent variable) adalah Kompensasi (X1) dan Motivasi(X2).
- b. Variabel terikat (Dependent Variable) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (dependent variable) adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 3.3.2. Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2**

**Operasionalisasi Variabel**

**Kompensasi , Motivasi dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Konsep	Indikator	Item	Skala
----------	--------	-----------	------	-------



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.  Nawawi (2011: 314)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	10	interval
Motivasi (X <sub>2</sub> )	motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.  Samsudin (2010: 281)	1. Kebutuhan Untuk Berprestasi 2. Kebutuhan Afiliasi 3. Kebutuhan Akan Kekuasaan	10	Interval



Kinerja (Y)	kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  Mangkunegara (2013: 67)	1. Kualitas 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	10	Interval
----------------	---	--	----	----------

### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala atau nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Metro Lintas Pratama. Jumlah karyawan PT. Metro Lintas Pratama ada 70 karyawan terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan berbeda di PT. Metro Lintas Pratama.

#### 3.4.2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017 :81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative*(mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.



Menurut Arikunto (2017) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yang ada pada PT. Metro Lintas Pratama kecuali penulis dan owner, total sampel sebanyak 68 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau teknik sampel jenuh.

### 3.4.3. Metode Sampling

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2013). Dengan menggunakan teknik random sampling. Random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Menurut Sugiyono (2013:137), dalam memperoleh data dapat dilakukan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

#### 1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survei langsung di PT. Metro Lintas Pratama. sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat. Adapun data yang diperoleh meliputi:

##### a. Angket (Questionnaire)

Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan kepada petugas atau peneliti. Angket penelitian ini diberikan kepada karyawan desk collection dan field collection PT. Metro Lintas Pratama. Saat melakukan penelitian, peneliti membagikan angket ke karyawan PT. Metro Lintas Pratama untuk diisi dan di kembalikan ke peneliti. Kuesioner yang dipakai disini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan



pengukurannya menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Sebelum membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu dibuat kisikisi instrumen dengan menjabarkan variabel menjadi sub variabel yang akan diukur, hal ini digunakan sebagai patokan untuk menyusun instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif dengan 5 (lima) alternatif jawaban, dengan jawaban masing-masing berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Dengan menggunakan skala likert masing-masing instrumen jawaban memiliki nilai (SS : 5), (S: 4), (N: 3), (TS: 2), dan (STS : 1).

b. Pengamatan (Observation)

Pengamatan (Observation) adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya. Peneliti melakukan pengamatan langsung di PT. Metro Lintas Pratama yang beralamat di Jl. Swadaya II No.9A, RT.6/RW.5, Tj. Bar., Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12530. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dan membagikan angket ke Karyawan Pt. Metro Lintas Pratama.

c. Dokumentasi (documentation)

Metode dokumentasi adalah metode untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data sebagai bahan informasi yang berupa latar belakang kantor, tugas pokok dan tata kerja, struktur organisasi, presentasi serta data lain yang mendukung.

2. Data Sekunder

Data Sekunder Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

a. Sejarah, literatur dan profil di PT. Metro Lintas Pratama

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literatur yang erat hubungannya dengan penelitian.

### 3.6. Instrumen Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung jumlah variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Selain itu instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Berikut ini beberapa pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian.

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur (Sugiyono 2013:384). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi Product Moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item, penulis akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila korelasi di atas 0,211 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,05 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah person product moment sebagai berikut:

1. Mendefinisikan secara operasional konsep yang diukur.
2. Melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden.
3. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.

4. Menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi product person yaitu:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum_x^2) - (\sum_x)^2)(n(\sum_y^2) - (\sum_y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel
- $\sum X$  = Jumlah skor item
- $\sum Y$  = Jumlah total skor jawaban
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban
- $\sum XY$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,05. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan).

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2013: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode Alpha, hasilnya bisa dilihat dari nilai Alpha Cronbach. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok

$$r_{AB} = r = \frac{(n \sum AB) - (A \sum B)}{\sqrt{(n(\sum_A^2) - (\sum_A)^2)(n(\sum_B^2) - (\sum_B)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{AB}$ =Korelasi Pearson Product Moment

$\sum A$  =Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  =Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ =Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum B^2$ =Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum AB$ =Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan kedalam rumus Spearman Brown :

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$


Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi

$2r_b$ =Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas b reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) maka nilai tersebut dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  : Instrumen tersebut dikatakan reliable

Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  : Instrumen tersebut dikatakan tidak reliable

### 3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1. Metode Analisis

Metode Analisis merupakan cara mengolah data yang diperoleh dari lapangan. Hasil analisis data ini merupakan jawaban atas pertanyaan masalah. Metode analisis harus disesuaikan dengan jenis penelitian. Data yang diperoleh di analisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dilakukan dengan cara menganalisis permasalahan yang diwujudkan dengan data yang dapat dijelaskan secara kuantitatif. Dalam penelitian ini, analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengkuantifikasi data-data penelitian sehingga menghasilkan informasi yang dibutuhkan dalam analisis data.

Dimana untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (Multiple regression analysis). Regresi berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih

variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic SPSS 16 (Statistical Package for Social Sciences 16). Untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis barulah kemudian diambil sebuah kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian.

Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi dan motivasi. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien

$X_1$  : Kompensasi

$X_2$  : Motivasi

### 3.7.1.1. Uji Asumsi Klasik

Uji penyimpangan asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui beberapa penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Hal ini agar model regresi bersifat BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimated). Asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yaitu: Uji Normalitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Normalitas Menurut Ghozali (2018; 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Sunyoto (2016; 92) menjelaskan uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel



terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data 50 variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*.

### 3.7.2. Uji Hipotesis

#### 3.7.2.1. Pengujian Hipotesis Dengan Uji Parsial Atau Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Uji t ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=5\%$ ) dan derajat kebebasan  $dk = (n - k - 1)$  dimana k = jumlah regresi. Dimana t tabel diperoleh dari daftar tabel distribusi t dengan  $\alpha = 0,05$ . Dalam melakukan uji t, digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji, berupa hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Cara pengujian hipotesis dengan Uji Parsial atau Uji t adalah:

##### 1. Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$  (hipotesis nihil) Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$H_i : b_1 \neq 0$  (hipotesis alternatif) Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

##### 2. Menentukan level signifikansi dengan menggunakan t table

##### 3. Menghitung nilai t – statistik dengan rumus :

$$t_h = \frac{ry^2 - \frac{1}{1} - 2\sqrt{n - 1 - k}}{\sqrt{1 - r^2y^2 - \frac{1}{y^1} - 2}}$$

##### 4. Mengambil keputusan

Jika t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima



Jika  $t_{hitung} = t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

### 3.7.2.2. Uji Kelayakan Model Atau Uji F

Menurut Gozali (2011), Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistic F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian:

1.  $Pvalue < 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.
2.  $Pvalue > 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2017) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. (2015) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Handoko, T. Hani. (2009) *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2004) *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA
- Mathis, R.L.; & J.H. Jackson. (2006) *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Panggabean, S., Mutiara. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Samsudin, Sadili. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti, M, Pd., APU. (2009) *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Silalahi, Ulber. (2011) *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugihartono, dkk. (2007) *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Sugiyono. (2015) *Metode Penelitian Kombinasi (mix Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- (2017) *Metode Penelitian administratif*. Bandung: CV. Alfabeta.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sulastris, Lilis. (2014) *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik*. Bandung: La Goods Publishing.

Sunyoto, Agus. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPWI

Sutrisno, Edy. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Rivai, Veithzal. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Cetakan Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

----- (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo. (2007) *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada

Winardi. (2016) *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Juniantara, I Wayan. (2015) *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. Skripsi: Universitas Udayana. Diakses pada tanggal 29 Januari 2020.

Kasenda, Ririvega. (2013) *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Skripsi: Universitas Sam Ratulangi. Diakses pada tanggal 03 November 2019.

Maheswari, Hestu. (2015) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja TBK Area Jakarta 5*. Skripsi: Universitas Tarumanegara. Diakses pada tanggal 29 Januari 2020.

Nathania, Chaterine. (2016) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung*. Skripsi: Universitas Lampung. Diakses pada tanggal 03 November 2019.

Pertiwi, Dillian Diah. (2014) *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses pada tanggal 29 Januari 2020.

Potu, Aurelia. (2013) *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut tenggodan Maluku Utara di Manado*. Skripsi: Universitas Sam Ratulangi. Diakses pada tanggal 03 November 2019.

Rozali, Nur Afni. (2015) *Pengaruh Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang*. Skripsi: Universitas Brawijaya. Diakses pada tanggal 03 November 2019.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sadzwin, Rani. (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kartika Chandra. Skripsi: Universitas Telkom. Diakses pada tanggal 29 Januari 2020.

Sajangbati, Ivonne A.S. (2013) *Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung*. Skripsi: Universitas Sam Ratulangi. Diakses pada tanggal 03 November 2019.

Tindow, Muhammad Iman. (2014) *Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Calaca*. Skripsi: Universitas Sam Ratulangi. Diakses pada tanggal 03 November 2019.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta