



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Pengaruh Motivasi Manajer, *TeamWork*, dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shafira
Lintas Semesta di Sidoarjo

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya,
Guna memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu
Sosial (S.Sos)

Oleh :

M. Hasan Ashari
NIM. B94216056

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2019

PERNYATAAN KEASLIHAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Hasan Ashari

NIM : B94216056

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Motivasi Manajer, Teamwork, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo* adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 10 Desember 2019

Yang membuat pernyataan,



M. Hasan Ashari

NIM. B94216056

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : M. Hasan Ashari
NIM : B94216056
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Manajer, *Teamwork*, dan
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.
Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo.
Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 10 Desember 2019

Menyetujui
Pembimbing,



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM

NIP. 19621214993031002

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pengaruh Motivasi Manajer, *Teamwork* dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo

SKRIPSI

Disusun Oleh
M. Hasan Ashari
B94216056

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Sتما Satu
Pada Tanggal 17 Desember 2019

Tim Penguji

Penguji I



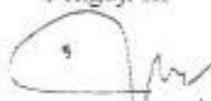
Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji II



Bambang Subandi, M.Ag
NIP. 19740303200031001

Penguji III



Dr. Sokhi Huda, M.Ag
NIP. 1967012003121001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005



Dr. H. Abd Halim, M.Ag
NIP. 196407251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : M. HASAN ASHARI
NIM : B94216056
Fakultas/Jurusan : FDK/MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : asyarialhasanjoss@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI MANAJER, TEAWORK, DAN KOPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SHAFIRA LINTAS SEMESTA SIDOARJO

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 Desember 2019

Pernaks 
(M. Hasan ashari)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

M. Hasan Ashari. 2019. Pengaruh Motivasi Manajer, *Teamwork* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Shafira lintas semesta di Sidoarjo. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian ini diberlatarbelakangi oleh peningkatan sumber daya manusia yang berada pada PT. Shafira Lintas Semesta. Kinerja pada karyawan PT. Shafira memiliki potensi untuk ditingkatkan. Jumlah peserta pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Jumlah peserta tersebut diambil dari banyaknya jumlah karyawan yang ada pada PT. Shafira Lintas Semesta tersebut. Enam rumusan masalah diangkat dari penelitian ini. *Pertama*, Adakah pengaruh motivasi manajer terhadap kinerja karyawan. *Kedua*, adakah pengaruh *team work* terhadap kinerja karyawan. *Ketiga*, adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Keempat*, adakah pengaruh motivasi manajer, *team work* dan kompensasi secara bersamaan (Simultan) terhadap kinerja karyawan, *kelima*, Apa variabel yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan. *Keenam*, apa indikator variabel yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memakai jenis hipotesis asosiatif. Hasil output tersebut didapatkan melalui uji korelasi dan uji regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 16.0. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja secara parsial, *Teamwork* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja secara parsial, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja secara parsial. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai p value $\leq 0,05$. Nilai p value pada masing-

masing variabel sama-sama memiliki nilai 0,00 maka ($0,00 \leq 0,05$). Variabel motivasi manajer, *teamwork* dan kompensasi memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja secara simultan. Hasil tersebut dapat dilihat dari tabel *coefficients* pada uji regresi linier berganda. Dapat dijelaskan bahwa nilai Constantasebesar 7.504, artinya bila semua variabel independen yang terdiri dari motivasi, *teamwork*, dan kompensasi bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai 7.504. pada variabel motivasi manajer, *teamwork*, dan kompensasi terdapat pengaruh tertinggi pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari nilai *Beta* pada tabel *coefficients*. Diketahui pada nilai *beta* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X3) memiliki nilai tertinggi yaitu 0.774. Pada variabel kompensasi terdapat pengaruh tertinggi pada indikator tunjangan. Kesimpulan tersebut diambil dari tabel *correlation* dengan cara memasukkan tiga indikator kompensasi dan satu variabel kinerja untuk melihat pengaruh tertinggi. Diketahui bahwa, indikator tertinggi adalah tunjangan dengan nilai 0,799.

Kata Kunci : *Motivasi, Teamwork, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

DAFTAR ISI

Judul Penelitian (Sampul)	i
Persetujuan Dosen Pembimbing	ii
Pengesahan Tim Penguji	iii
Motto dan Persembahan	iv
Pernyataan Otentikasi Skripsi.....	v
Abstrak	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Definisi Konseptual dan Operasional	6
F. Sistematika Pembahasan.....	13

BAB II : KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian terdahulu yang Relevan	14
B. Kerangka Teori.....	19
1. Motivasi.....	19
a) Definisi Motivasi	19
b) Teori Motivasi	20
c) Jenis-jenis Motivasi.....	23
d) Fungsi Motivasi dalam Organisasi.....	24
e) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	26
f) Motivasi menurut Perspektif Islam	27
2. <i>Teamwork</i>	28
a) Pengertian <i>Teamwork</i>	28
b) Tahap-tahap <i>Teamwork</i>	31

c)	Membangun tim yang Efektif.....	32
d)	<i>Teamwork</i> menurut Perspektif Islam	32
3.	Kompensasi	33
a)	Definisi Kompensasi	33
b)	Jenis-jenis Kompensasi	34
c)	Tujuan pemberian Kompensasi	34
d)	Sistem pembayaran Kompensasi	35
e)	Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemberian Kompensasi	36
f)	Kompensasi menurut Perspektif Islam.....	38
4.	Kinerja.....	39
a)	Definisi Kinerja.....	39
b)	Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan...	40
c)	Penilaian Kinerja.....	42
d)	Tahap Penilaian Kinerja	43
e)	Proses Penilaian Kinerja.....	43
f)	Evaluasi Kinerja.....	46
g)	Kinerja karyawan menurut Perspektif Islam	48
C.	Paradigma Penelitian	49
D.	Hipotesis Penelitian	49

BAB III : METODE PENELITIAN

A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	51
B.	Lokasi Penelitian	52
C.	Populasi dan Teknik Sampling.....	52
D.	Variabel dan Indikator Penelitian.....	54
E.	Tahap-Tahap Penelitian	55
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	57
G.	Teknik Validitas Instrumen Penelitian	61
H.	Teknik Analisis Data	69

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum Obyek Penelitian..... 73
- B. Penyajian Data 80
- C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Hasil Penelitian... 100

BAB V : PENUTUP

- A. Kesimpulan 106
- B. Keterbatasan Penelitian 110
- C. Saran dan Rekomendasi..... 110

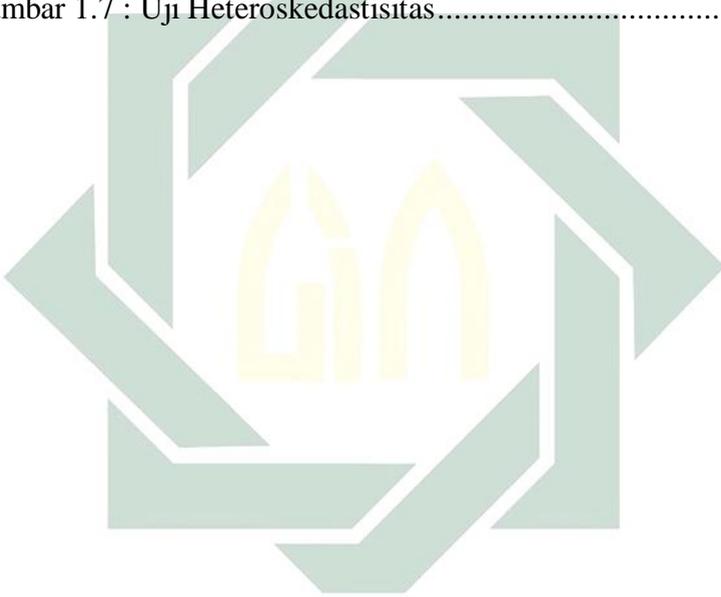


DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 : Variabel dan Indikator	55
Tabel 1.3 : Kategori Realibility	65
Tabel 1.4 : Jenis Kelamin Responden	76
Tabel 1.5 : Usia Responden	77
Tabel 1.6 : Lama Bekerja Responden	78
Tabel 1.7 : Pendidikan Terakhir Responden	78
Tabel 1.8 : Hasil Pernyataan Variabel X^1	80
Tabel 1.9 : Hasil Pernyataan Variabel X^2	83
Tabel 2.1 : Hasil Pernyataan Variabel X^3	85
Tabel 2.2 : Hasil Pernyataan Variabel Y	87
Tabel 2.3 : Hasil Uji Validitas	89
Tabel 2.4 : Cronbach Alpha	92
Tabel 2.5 : Hasil Uji Multikolinieritas	91
Tabel 2.6 : Hasil Uji Korelasi	97
Tabel 2.7 : Koefisien Determinasi	100
Tabel 2.8 : Hasil Uji F	101
Tabel 2.9 : Uji Regresi Linier Berganda	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Teori Hierarki Kebutuhan	22
Gambar 1.2 : Proses Penilaian Kinerja	45
Gambar 1.3 : Metode 360 Derajat	46
Gambar 1.4 : Paradigma Penelitian	50
Gambar 1.5 : Struktur Organisasi dan Jobdis	78
Gambar 1.6 : P-plot Uji Normalitas	89
Gambar 1.7 : Uji Heteroskedastisitas.....	95



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki keahlian berbeda yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam organisasi, manajer menjadi sosok terpenting dalam memimpin para karyawan. Manajer memiliki sebuah tanggung jawab untuk mengatur sumber daya yang dimiliki organisasi. Tanggung jawab terpenting bagi manajer adalah mengendalikan karyawan agar bekerja sesuai dengan *standart operasional prosedur*. *Standart operasional prosedur* harus selalu dijalankan pada sebuah organisasi. Apabila *Standart operasional prosedur* tidak dijalankan dengan tidak konsisten maka akan mengganggu proses berjalannya organisasi. Gangguan tersebut dapat muncul dari berbagai posisi, seperti turunnya kinerja karyawan, kurang maksimalnya output perusahaan, berkurangnya keuntungan perusahaan. Hal tersebut akan mudah timbul apabila manajer kurang dapat mengendalikan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

Sumber daya manusia adalah suatu asset terpenting bagi organisasi. Berjalannya suatu proses perusahaan yang baik selalu di imbangi dengan kinerja sumber daya manusia yang bagus pula. Salah satu cara dalam mengendalikan sumber daya manusia adalah motivasi. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias menapai hasil

yang optimal¹. Motivasi menjadi salah satu hal yang penting bagi berjalannya kinerja karyawan. Dengan motivasi, manajer dapat membangkitkan semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja setiap saat. Tanpa motivasi sumber daya manusia akan mudah turun kinerjanya. Maka dari itu motivasi haruslah diterapkan secara maksimal oleh manajemen organisasi tertentu.

Dalam organisasi, terdapat sumber daya manusia yang memiliki latar belakang berbeda. Namun, perbedaan latar belakang tersebut terkadang menjadi nilai tambah bagi organisasi. Nilai tambah yang dapat didapat pada latar belakang berbeda antar sumber daya manusia adalah sebuah kerja sama (*team work*). *Team work* dapat meningkatkan kinerja. Menurut hasil penelitian west yang dikutip “wartini” mengatakan bahwa kerjasam secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilakukan secara perorangan. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja².

Dalam hal peningkatan SDM terutama karyawan, kompensasi juga dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. System kompensasi yang memadai seharusnya dimiliki oleh sebuah organisasi, terutama organisasi provit. Dengan adanya kompensasi, karyawan akan merasa termotivasi

¹ Hasibuan, Malayu S.P, 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara: Jakarta.

² Sri Warini, 2015, *Pengaruh Manajemen Konflik sebagai upaya meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan*, Jurnal Manajemen dan Organisasi (Vol VI, No.1, Hal-66)

untuk meningkatkan kinerjanya dan berusaha menyelesaikan masalah yang ada pada organisasi dan berusaha untuk dapat mendapatkan kompensasi tersebut. Menurut Warsadi, beliau berpendapat bahwa kinerja karyawan juga dapat berkembang dengan adanya kompensasi. Warsadi mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif bagi kinerja karyawan³. Allah SWT berfirman, dalam al qur'an yang berbunyi :

﴿يُظْلَمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَلِيُوفِّيَهُمْ ^طعَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتُوا لِكُلِّ

Artinya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Pada ayat diatas, menjelaskan bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas amal dan perbuatan manusia berdasarkan apa yang diakukannya. Begitu pula dengan kinerja, apabila kinerja karyawan baik maka allah akan memberikan balasan yang lebih kepada karyawan tersebut. Dan apabila kinerja karyawan buruk, maka hasil yang di dapat juga akan buruk. Dalam konteks pemberian kompensasi, apabila karyawan bekerja dengan bagus dan memiliki prestasi kerja. Maka organisasi akan memberikan apresia sebagai penghargaan bagi karyawan tersebut. Penghargaan tersebut juga dapat memotvasi karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing.

³Murty. Artikel Ilmiah, *Pengaruh Kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi*. STIE Perbanas Surabaya. 2012

Sebaliknya, apabila karyawan memiliki kinerja buruk, maka organisasi juga akan memberikan hukuman. Hukuman tersebut diharapkan menjadi motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama⁴. Kinerja perlu dikendalikan secara berkala untuk menjaga kualitas kerja karyawan.

Pada setiap organisasi, rata-rata semua organisasi mengalami kasus yang sama, terutama pada proses pengendalian kinerja karyawan. Dari observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti, PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo juga berusaha terus meningkatkan kinerja sumber daya manusia. PT. Shafira Lintas Semesta adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pemberangkatan jamaah haji dan umroh.

Perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Dalam perusahaan tersebut dibagi menjadi 5 divisi berbeda. divisi tersebut adalah Customer service, marketing, back office, dan operasional. Dalam hal ini, peneliti akan meneliti apa yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas,

⁴ Reza Eka, 2015, *Pengaruh motivasi kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Manajer, *Team Work* dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Tour & Travel di Sidoarjo”.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo?
2. Adakah pengaruh *team work* terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo?
4. Adakah pengaruh motivasi, *team work* dan kompensasi secara bersamaan (Simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo?
5. Apa variabel yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo?
6. Apa indikator variabel yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, *team work* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafira Lintas Semesta, yang meliputi :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *team work* terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo.
4. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh motivasi, team work dan kompensasi secara bersama terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo.
5. Mengetahui dan menganalisis variable yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo.
6. Mengetahui dan menganalisis indikator variabel yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan pengembangan ilmu manajemen atau untuk kepentingan lain sesuai dengan kebutuhan yang dapat diambil dari penelitian ini. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan acuan penelitian lanjutan baik dari segi obyek maupun aspek dari penelitian ini.
2. Penelitian ini juga dapat memberikan informasi bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor. Faktor tersebut antara lain adalah motivasi, *team work*, dan kompensasi.

E. Definisi Konseptual dan Operasional

1. Definisi Konseptual
 - a. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk

melaksanakan berbagai hal yang menjadi kewajibannya dan menunaikannya⁵.

b. Definisi *TeamWork*

Teamwork atau kerja tim adalah kegiatan yang dikelola oleh sekelompok orang yang tergabung dalam sebuah organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian – bagian perusahaan⁶.

c. Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada sebuah organisasi⁷.

d. Definisi Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan⁸. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan

⁵Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenambelas. Jakarta: Bumi Aksara. Hal-286

⁶Irawati Dwi, 2007, “*Manajemen Konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork dalam organisasi*”, *segmen*, No 2, UPUMP.

⁷Riyadi, selamat. 2011. “*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*”. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. (Vol 13, No 1, Hal 41)

⁸Gary Dessler, 1992, *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Diterjemahkan oleh Agus Dharma, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta. Hal-322

yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama⁹.

2. Definisi Operasional

a. Definisi Motivasi

Dalam hal ini, terdapat berbagai model pemberian motivasi yang dilakukan oleh manajer di PT. Shafira lintas semesta. Motivasi tersebut berupa rapat evaluasi setiap pagi menjelang akan di mulainya pekerjaan. Rapat tersebut bertujuan mengevaluasi kinerja di hari sebelumnya agar meningkatkan kinerja pada hari selanjutnya. Rapat tersebut juga bertujuan untuk menyelesaikan masalah yang ada pada hari sebelumnya. Lalu, model motivasi yang diberikan kepada manajer adalah motivasi manajer setiap waktu. Motivasi ini biasanya dilakukan oleh manajer dengan cara menemui karyawan secara langsung dengan cara tatap muka. Hal tersebut dilakukan oleh manajer apabila dirasa ada penurunan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Dari definisi motivasi diatas, peneliti menentukan beberapa indicator. Indicator tersebut antara lain:

a) Dorongan

⁹ Robert L. Mathias – John H. Jackson, 2006, Human Resource Management, Salemba Empat, Jakarta. Hal-378

Dorongan adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh manajer untuk mengendalikan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan motivasi.

b) Pujian

Pujian adalah suatu ucapan penghargaan dilakukan oleh pimpinan apabila melihat karyawan bekerja dengan benar. Hal ini tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan motivasi dari pemimpin.

c) Teguran

Teguran adalah suatu pengingat yang dilakukan kepada karyawan oleh pimpinan. Hal tersebut dilakukan ketika karyawan sedang bekerja secara buruk. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan termotivasi.

b. Definisi *TeamWork*

Dalam hal ini, karyawan di PT. Shafira Lintas Semesta terdapat *teamwork*. *Teamwork* tersebut di bagi berdasarkan bagian divisi masing-masing. Pada setiap divisi terjalin *teamwork*. Divisi tersebut antara lain: divisi customer service, divisi marketing, divisi operasional, divisi operasional haji, divisi logistic, dan divisi accounting.

Dari definisi *teamwork* diatas, peneliti menentukan beberapa indicator. Indicator tersebut adalah

- a) Interaksi tim
Dalam berinteraksi kepada tim secara aktif, menunjukkan bahwa karyawan memiliki jiwa *team work* yang kuat. Jiwa *teamwork* yang kuat akan menguntungkan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan.
 - b) Kerja sama
Kerja sama terhadap tim dapat menunjukkan bahwa individu memiliki minat dalam bekerja secara *teamwork*
 - c) Kekompakan
Jiwa kekompakan yang ada pada karyawan, menunjukkan karyawan terdapat minat dan keahlian besar terhadap *teamwork*.
- c. Definisi Kompensasi
- Begitu pula dengan PT. Shafira Lintas Semesta. Perusahaan tersebut menerapkan pemberian kompensasi kepada karyawan. Perusahaan tersebut memberikan berbagai kompensasi. Kompensasi tersebut adalah reward best staf, reward tahunan, bonus karyawan paling lama bekerja, bonus tahunan.

Dari definisi kompensasi diatas, peneliti menentukan beberapa indicator. Indicator tersebut adalah

- a) Gaji
Hak yang diterima oleh karyawan karena jasanya terhadap perusahaan. Gaji berupa uang yang diberikan oleh

perusahaan kepada karyawan dalam waktu 1 bulan sekali.

b) Bonus

Bonus adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi. Bonus juga diberikan kepada karyawan yang setia terhadap perusahaan.

c) Tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

d. Definisi Kinerja

Dalam perusahaan juga demikian, karyawan PT. Shafira Lintas Semesta juga memiliki kinerja yang beragam. Dalam hal ini, manajer perusahaan secara internal memberikan tanggung jawab kepada setiap karyawan untuk mengerjakannya. Tanggung jawab yang berbeda di bebaskan kepada setiap masing-masing karyawan secara individu. Namun setiap karyawan mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang berbeda.

Dari definisi kinerja diatas, peneliti menentukan beberapa indicator. Indicator tersebut, antara lain:

a) Kualitas

Pekerjaan yang dikerjakan secara professional dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

- b) Kuantitas
Perkerjaan yang dikerjakan secara cepat akan lebih baik dan menguntungkan perusahaan. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja tinggi.
- c) Ketepatan waktu
Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan¹⁰.
- d) Kehadiran
Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

F. Sistematikan Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini, peneliti menyusun menjadi 5 bab, bab tersebut antara lain adalah bab pendahuluan, bab kajian teoritik, bab hasil penelitian dan pembahasan, dan bab penutup.

Bab pendahuluan merupakan bab yang berisi peneliti menjelaskan alur munculnya sebuah masalah.

¹⁰ Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga. Hal-233

Masalah tersebut dijelaskan pada bab pendahuluan sampai bagaimana masalah tersebut dan dipecahkan. Di dalam bab pendahuluan, peneliti menjelaskan seluruh pembahasan. Bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

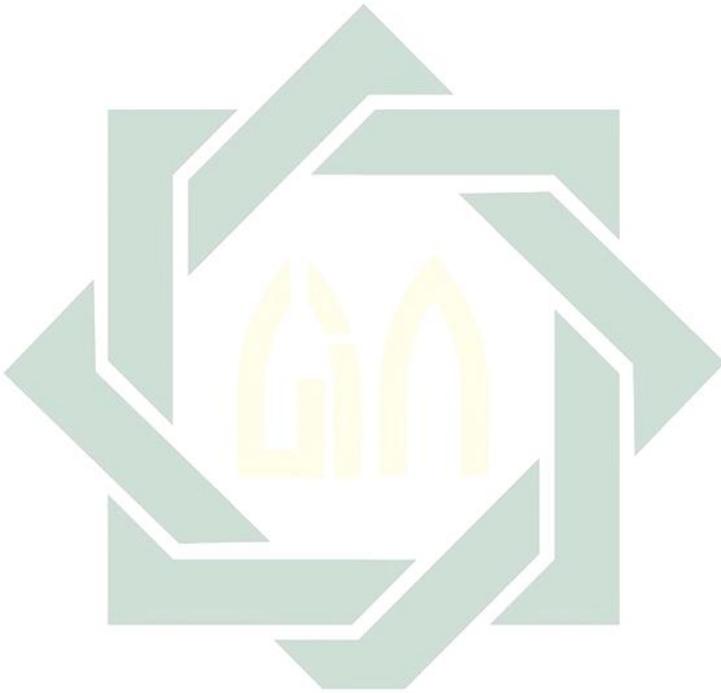
Bab kajian teori merupakan bab yang berisi tentang teori-teori yang relevan yang berkaitan dengan judul penelitian. Teori tersebut diambil dari para ahli yang telah menguji teori-teorinya. Teori teori yang dicantumkan bertujuan untuk mengolah dan menganalisis data-data yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini. Bab kajian teori ini berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab metode penelitian merupakan bab yang menjelaskan tentang alur penelitian dilakukan, serta menjelaskan metode dan teknik yang dilakukan peneliti dalam penelitian secara rinci. Bab metode penelitian ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variable, indikator penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, dan teknik analisis data.

Bab hasil penelitian merupakan bab dalam memproses data. Data tersebut diharapkan dapat menjawab permasalahan yang ada. Bab hasil penelitian merupakan bab yang paling penting dalam tahap penelitian ini. Bab hasil penelitian tersebut berisi tentang profil dari obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian atau analisis data.

Bab penutup adalah bab terakhir pada penelitian ini. Bab penutup merupakan kesimpulan dari jawaban

yang ada pada rumusan masalah penelitian. Bab penutup berisi tentang kesimpulan, saran, rekomendasi, dan keterbatasan peneliti.



BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian oleh *Dody Chrisnanda* tahun 2017 dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri”. Dalam penelitian ini, diteliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi internal secara sendiri sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi eksternal secara sendiri sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh *Reza Eka Nugraha* tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Data On Corporation”. Dalam penelitian tersebut, diteliti pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh *Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani* tahun 2015 dengan judul “Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

Penelitian oleh *Ririvega Kasenda* tahun 2013 dengan judul “Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Comperi Manado”. Dalam penelitian ini, diteliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.

Penelitian oleh *Yuli Suwati* tahun 2013 dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. Dalam penelitian tersebut, diteliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dan melihat variable mana yang berpengaruh. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Indikator	Kesimpulan
1	Dody Chrisnanda , “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri” Tahun 2017	-Motivasi -Kinerja	Motivasi: -Prestasi Kerja -Pengembangan diri -Pengkakuan Kinerja: -kemampuan bekerja -keinginan untuk bekerja -kesempatan untuk bekerja	Motivasi internal secara sendiri sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi eksternal secara sendiri sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Reza Eka Nugraha, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Data On Corporation”. Tahun 2015	-Motivasi - Kompensasi - Kepuasan Kerja -Kinerja	Motivasi: -Prestasi Kerja -Pengembangan diri Kompensasi: -gaji -bonus Kepuasan Kerja: -pemenuhan Kebutuhan -pencapaian nilai -Prestasi Kinerja: -Jumlah pekerjaan -Kualitas pekerjaan -Ketepatan waktu -Kehadiran	Motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

3	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, "Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama", tahun 2015	-Motivasi - Kompensasi -Kinerja	<p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Perilaku Karyawan -Usaha Karyawan -Kegigihan Karyawan <p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Puas terhadap Gaji -Puas terhadap Fasilitas -Puas terhadap Tunjangan <p>Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Jumlah pekerjaan -Kualitas pekerjaan -Ketepatan waktu -Kehadiran -Kemampuan kerja sama 	Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.
4	Ririvega Kasenda, "Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Comani Manado". Tahun 2013	- Kompensasi -Motivasi -Kinerja	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -gaji -Reward <p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perilaku Karyawan -Pengkakuan <p>Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hasil kerja -prestasi kerja 	Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.

5	Yuli Suwati, "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda". Tahun 2013	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi -Motivasi -Kinerja 	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -gaji -upah <p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -daya pendorong <p>Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> -hasil kerja -prestasi kerja 	Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	M. Hasan Ashari, Pengaruh motivasi, <i>team work</i> , dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo. Tahun 2019	<ul style="list-style-type: none"> -Motivasi - <i>Teamwork</i> - Kompensasi -Kinerja 	<p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -dorongan -pujian -teguran <p><i>Teamwork:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -interaksi tim -kerja sama -Kekompakan <p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Gaji -bonus -tunjangan <p>Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kualitas -Kuantitas -Ketepatan waktu -Kehadiran 	?

B. Kerangka Teori

1. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Definisi motivasi menurut Darsono dan Siswandokoyang dikutip oleh Reza menjelaskan, kata motivasi berasal dari kata dasar *motive* yang artinya dorongan, sebab, atau alasan manusia melakukan tindakan secara sadar¹¹. Siagian menjelaskan motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk melaksanakan berbagai hal yang menjadi kewajibannya dan menunaikannya¹².

Menurut Vorn, Motivasi sebagai proses psikologi yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu¹³. Menurut Morgan motivasi juga diartikan menjadi “untuk mendorong dan menekan dengan kuat” yang akan muncul dalam perilaku yang gigih dalam mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu¹⁴. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu¹⁵.

¹¹Reza, 2015, “pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”. Tesis Uin syarif hidayatullah Jakarta. Hal 07

¹²*Ibid*

¹³Kiki, 2015, “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi islami* (Vol.1 No.2), hal 48

¹⁴Morgan, C.T. (1986). *Introduction to psychology*. Seventh edition. Singapore : McGraw Hill.

¹⁵Robbins, Stephen P. (1998). *Organizational Behavior*. USA : Prentice Hall.

Berikut adalah definisi motivasi menurut para pakar manajemen. Dalam hal ini, peneliti menyimpulkan bahwa definisi motivasi adalah dorongan yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan energi yang diberikan oleh seseorang kepada seseorang lainnya agar melakukan sesuatu tindakan dalam rangka mencapai sebuah tujuan organisasi.

b. Teori motivasi

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Abraham Maslow mengemukakan bahwa manusia dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada, dari tingkatan yang paling rendah hingga tingkatan yang paling tinggi. Secara umum, karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih tinggi menginginkan adanya tanggung jawab serta penghasilan ataupun penghargaan yang layak diterimanya dan menyediakan kesempatan untuk menunjukkan diri. Hierarki kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisik, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri¹⁶. Tingkatan kebutuhan tersebut dapat digambarkan menjadi segitiga, antara lain sebagai berikut:

¹⁶Darsono, Siswandoko. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Nusantara Consulting, Jakarta. Hal-151

Gambar 1.1
Teori Hierarki Kebutuhan Maslow



(Sumber: Darsono & Siswandoko, 2011:151¹⁷)

2) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, dan tidur. Pada dasarnya setiap pekerja membutuhkan kebutuhan fisiologis. Akan tetapi akan menjadi berbeda apabila dikaitkan dengan karyawan dengan tingkat kompleksitas pekerjaan rendah dengan karyawan dengan tingkat kompleksitas pekerjaan tinggi. Karyawan dengan tingkat kompleksitas pekerjaan rendah lebih membutuhkan kebutuhan fisiologis.

3) Kebutuhan Keamanan

¹⁷Darsono, Siswandoko. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Nusantara Consulting, Jakarta. Hal-152

Kebutuhan akan rasa aman dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan harapan mendapat perlindungan terhadap bahaya, ancaman, perampasan dan atau juga proteksi terhadap harta kekayaan, kedudukan dan sebagainya. Karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila kebutuhan akan keamanan terpenuhi. Keamanan dapat juga diartikan sebagai pemenuhan akan kebutuhan kesehatan jasmani. Karyawan bekerja menggunakan alat elektronik seperti komputer dapat mengancam kesehatan jasmani, terutama kesehatan mata, dalam istilah medis dikenal dengan CVS (Computer Vision Syndrome). Gejala yang ditimbulkan yakni mata merah, mata terasa lelah, migrain, hingga rabun. Hal ini tentunya dapat mengancam kesehatan karyawan.

4) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan terhadap hubungan lingkungan sosial atau bersosialisasi. Kebutuhan ini meliputi penerimaan oleh teman sekerja, kebutuhan akan cinta kasih, rasa memiliki, dan berhubungan dengan lingkungan. Bersosialisasi merupakan suatu kebutuhan karena manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri. Kesempatan untuk bersosialisasi merupakan hak bagi setiap karyawan. Apabila dikaitkan dengan konteks pekerjaan, bersosialisasi dengan rekan sekerja berarti membuka kesempatan untuk melakukan diskusi yang

dimaksudkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

5) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasinya, pengakuan atas kemampuan dan keahliannya, kebebasan, kemerdekaan, kebutuhan akan status, dan apresiasi. Karyawan dengan tingkat kompleksitas pekerjaan tinggi membutuhkan penghargaan atas hasil kerjanya. Penghargaan tersebut tercermin pada reward yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya atas hasil kerja. Bentuk reward yang diberikan setiap perusahaan berbeda-beda, tergantung dari kinerja karyawan dan perusahaan.

6) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri berkaitan dengan pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ditandai dengan untuk menunjukkan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Karyawan yang bekerja pada bidang teknologi membutuhkan wadah yang dapat memberi kesempatan kepada karyawannya untuk menunjukkan potensi yang dimiliki. Pada tahap ini, karyawan berfokus pada bagaimana caranya ia dapat menyalurkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki sehingga upaya tersebut dapat memberi manfaat kepada perusahaan.

c. Jenis jenis motivasi

Pada umumnya perusahaan seringkali menerapkan 2 jenis motivasi, jenis motivasi tersebut adalah¹⁸:

1) Motivasi positif

Motivasi positif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus dengan memberikan apresiasi atau penghargaan.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif diberikan kepada karyawan yang kurang memiliki kinerja yang positif. Hal tersebut berupa hukuman kepada karyawan.

d. Fungsi Motivasi dalam organisasi

Menurut Siagian, fungsi motivasi dalam organisasi dibagi menjadi lima, sebagai berikut¹⁹:

1) Kekuasaan

Kekuasaan dalam hal ini adalah kemampuan seseorang untuk bertindak atas orang lain. Kekuasaan dapat ditandai dengan jabatan dan pangkat yang tinggi serta pendapatan yang besar. Semakin besar jabatan, pangkat, dan pendapatan, maka akan semakin besar pula kekuasaannya. Dengan demikian, kekuasaan menjadi terpenuhi. Terpenuhiya kekuasaan itu

¹⁸Suhendra dan Muriyah Hayati. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UIN Jakarta. Press, Hal-93

¹⁹Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenambelas, Jakarta: Bumi Aksara, hal-103

memberikan kepuasan tertentu dan hal tersebut mempunyai dampak kuat yang positif terhadap perilaku organisasionalnya.

2) Keberhasilan

Motivasi sudah barang tentu dibutuhkan oleh setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Namun pada kenyataannya, dalam kehidupan organisasional, tentunya akan terdapat orang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk berhasil dan sebaliknya, terdapat pula orang dengan dorongan yang tidak kuat untuk berhasil. Sebab, jika semua orang memiliki dorongan kuat untuk berhasil, maka setiap organisasi akan selalu berhasil mencapai tujuan dan sasarannya.

3) Afiliasi

Manusia merupakan makhluk sosial, oleh karena itu, manusia memiliki kebutuhan untuk menyalurkan hasrat sosial. Hal tersebut dapat diperoleh dengan salah satu caranya yaitu menjadi anggota serikat pekerja. Dengan menjadi anggota serikat pekerja, maka sebagian kebutuhan afiliasi dapat terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan afiliasi tersebut, harga diri seseorang akan meningkat yang pada gilirannya akan meningkatkan kemauan untuk berprestasi tinggi.

4) Keamanan

Motivasi mutlak diperlukan untuk memperoleh rasa aman karena bersifat fundamental. Rasa aman tidak hanya berarti fisik, tetapi juga dapat bersifat psikologis.

Dalam kehidupan organisasional, rasa aman yang dimaksud seperti memperoleh pekerjaan tetap, mendapatkan jaminan atas masa depan, serta menerima balas jasa yang wajar.

5) Status

Status merupakan peringkat relatif yang diduduki seseorang dalam suatu organisasi, kelompok, atau masyarakat. Setiap anggota organisasi memiliki status tertentu, entah itu rendah, sedang, atau tinggi. Meraih status tertentu adalah hal yang normal dan wajar. Apabila seseorang mempunyai status yang rendah, maka ia berusaha untuk memperoleh status yang tinggi. Status tersebut didapat melalui pengakuan dari orang lain terhadap dirinya.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi ada 2, faktor tersebut adalah²⁰:

1) Intrinsik

Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Hal-hal yang menjadi faktor intrinsik meliputi pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

2) Ekstrinsik

²⁰Siagian, Sondang P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta. Hal-290

Faktor Ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Hal-hal yang menjadi faktor ekstrinsik meliputi status dalam organisasi, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, teknik penyelia yang diterapkan, kebijakan organisasi, sistem administrasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang diterapkan.

f. Motivasi menurut perspektis Islam

Dalam islam, motivasi dianggap suatu hal yang sangat penting bagi kehidupan. Motivasi penting bagi diri manusia untuk digunakan pada perilaku hidup. Dalam hal ini, Allah SWT berfirman pada (QS. Ali-Imron:14) yang berbunyi:

الْقَنْطَرِيطِ وَالْبَيْنِ النَّسَاءِ مِنَ الشَّهَوَاتِ حُبُّ النَّاسِ زَيْنِ
 نَمِ الْمَسُومَةِ وَالْخَيْلِ وَالْفِضَّةِ الدَّهَبِ مِنَ الْمُقَنْطَرَةِ وَ
 عِنْدَهُ رُؤُوسُ اللَّهِ الدُّنْيَا الْحَيَوَةُ مَتَّعُ ذَلِكَ وَالْحَرْتِ وَالْأَنْعِ
 الْمَعَابِ حُسْنِ

Artinya: dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, Yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah

ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik (surga).

Ayat diatas memberikan perintah pada manusia dengan cara memotivasi manusia agar memiliki nilai kehidupan dunia yang lebih baik. Allah SWT memerintahkan kepada setiap umat untuk mengejar apa yang diinginkan nya di dunia. Hal tersebut adalah sebuah motivasi yang diberikan kepada umat manusia, agar selalu memperjuangkan apa yang diinginkannya. Namun tanpa melupakan urusan. Karena, urusan akhirat adalah tempat kembali yang baik.

Kecintaan kepada wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang adalah macam-macam kenikmatan dunia. Allah SWT menganjurkan kita untuk mengejar hal-hal tersebut. Anjuran terebut dapat menjadi motivasi untuk manusia, bahwa Allah SWT telah memerintahkan kepada manusia untuk mengejar apa yang diinginkan. Anjuran tersebut tidak semata mata hanya untuk mengejar keicntaan duniawi, namun Allah SWT dalam firmanNya menyebutkan pada akhir ayat tentang tempat kembali yang lebih indah adalah pada sisinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecintaan yang lebih indah adalah kembali kepadanya.

1) *Teamwork* (Kerja Tim)

a) Pengertian *Teamwork*

Tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual²¹. Tim dapat pula didefinisikan sebagai berikut:

- a. dua individu atau lebih yang berinteraksi secara sosial (tatap muka, maupun secara virtual)
- b. mempunyai satu tujuan bersama atau lebih
- c. membawa bersama tugas yang relevan secara organisasional untuk capaian kinerja
- d. menunjukkan ketergantungan dengan terhormat untuk aliran kerja, sasaran, dan hasil
- e. mempunyai perbedaan peran dan tanggung jawab
- f. menanamkan kebersamaan dalam cakupan sistem organisasional dengan batas-batas dan hubungan untuk konteks sistem dan lingkungan tugas yang lebih luas²².

Tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu²³. Tim juga dapat disebut sebuah grup kecil dari orang-orang dengan keterampilan-keterampilan yang saling melengkapi yang berkomitmen untuk tujuan bersama, sasaran

²¹ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi Buku 1*. (Jakarta: Salemba Empat, 2007) hlm 406

²² Kozlowski, Steve W.J., Ligen, Daniel R, *Enhancing the Effectiveness*, hal.79

²³ Stephen P. Robbin, 2007, *Perilaku Organisasi*, Buku I (Jakarta: Salemba Empat) hal-406

kinerja, dan pendekatan-pendekatan yang mereka jadikan sebagai tanggung jawab bersama²⁴.

Selanjutnya, *teamwork* menyatakan upaya kooperatif dan koordinasi oleh individu yang bekerjasama dalam suatu kumpulan dari latar belakang umum. Hal ini membutuhkan pembagian bakat dan kepemimpinan, memainkan peran ganda²⁵.

Buchholz mengatakan *teamwork* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang dengan kepemimpinan partisipatif, berbagi tanggung jawab, lurus dalam tujuan, komunikasi yang intensif, fokus ke masa depan, fokus pada tugas, bakat yang kreatif dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Frankel yang menyatakan bahwa *teamwork* adalah sebuah proses, keterampilan-keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim²⁶.

Berdasarkan definisi dari berbagai ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa Tipe-Tipe Tim Kerja.

Tim kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa tipe, antara lain:

1) Tim Kerja Formal

Tim kerja formal biasanya merupakan bagian yang melekat dari struktur organisasi, dan relatif permanen.

²⁴ *Effective Decision Making in Teams*, <http://www.foundationcoalition.org/tems>, diakses pada 27 november 2019. Hlm.1

²⁵ Kenneth Stott dan Allan Walker, *Teams: Teamwork & Team Building*, (Singapore Prentice Hall), hal 27

²⁶ *Canadian Framework for Teamwork and Communication – Literature Review, Need Assesment, Evaluation of Training Tools and Expert Consultation*. (Canada: Canadian Patient Safety Institute, 2011). Hlm 3

2) Tim Kerja Informal Tim kerja informal biasanya berada di luar struktur organisasi formal, yang dibentuk untuk memecahkan masalah atau bekerja untuk suatu kegiatan organisasi yang spesifik. Tipe tim ini mempunyai dua bentuk, yakni tim pemecah masalah dan tim pembagian tugas (*task force*).

b) Tahap-Tahap *Teamwork*

Menurut Schermerhorn yang dikutip dari jurnal Sri Sarjana terdapat lima tahap-tahap *teamwork*²⁷, yaitu:

- 1) Tahap pembentukan, para anggota tim bergabung dan berfikir tentang kemungkinan terciptanya pertemanan dan orientasi tugas yang dipengaruhi oleh harapan dan keinginan.
- 2) Tahap konflik, pada tahap ini ditandai dengan timbulnya konflik dan ketidaksepakatan, akan terjadi ketegangan diantara anggota karena anggota tim bersaing satu sama lain.
- 3) Tahap pembentukan norma, pada tahap ini konflik dapat diselesaikan dan keselarasan dan kesatuan tim akan muncul, mereka tidak lagi fokus pada tujuan individual tapi lebih fokus dalam pengembangan cara bekerja sama
- 4) Tahap penunjukan kinerja, sebagai tahap integrasi total yang ditandai dengan tim yang terlihat lebih baik, terorganisir, menekankan pada pemecahan masalah dan pencapaian tugas.
- 5) Tahap pembubaran, merupakan tahap akhir yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan tugas tetapi terkait akhir dari rangkaian kegiatan

²⁷Sri Sarjana, 2014, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, SMK Negeri 1 Cikarang Barat (Vol. 20, No. 2) hal-240

c) Membangun tim yang efektif

Menurut west adan 4 membangun kekuatan tim yang efektif²⁸, hal tersebut, yaitu:

- 1) Kelompok hendaknya mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil.
- 2) Individu seharusnya merasa dirinya penting bagi nasib kelompok.
- 3) Kontribusi individual seharusnya sangat diperlukan, unik, dan teruji.
- 4) Seharusnya ada tujuan tim yang jelas dengan umpan balik kinerja yang tetap.

d) *Teamwork* menurut perspektif Islam

Teamwork dalam islam diartikan sebagai jama'ah, *teamwork* adalah suatu perbuatan yang dianjurkan oleh nabi muhammad dalam hadistnya. Sesuai dengan hadist berikut riwayatkan oleh Umar Bin Khattab *Rhodhiyallohu anhu*hadits Tirmidzi no. 2065, yang berbunyi:

عن عمر رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم: "عليكم بالجماعة وإياكم والفرقة فإن الشيطان مع الواحد وهو من الإثنين أبعد ومن أراد بحبة الجنة فليزِم الجماعة"²⁹

Artinya: “(Berpegang teguhlah) kalian dengan *al jama'ah* dan menjauhlah dari perpecahan, karena sesungguhnya syaithan itu bersama orang yang sendirian dan ia lebih jauh dari mereka yang berdua. Barangsiapa yg menginginkan tempat

²⁸Sriyono dan Farida Lestari, 2013, *Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas pada Perusahaan Jasa*, Jurnal (Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Fakultas Ekonomi)

²⁹Imam Khafid abi I'sa mhammad, 279 H, *Al-jamiul Kabir*, (Jilid 4, hal-38)

terbaik di dalam surga, maka wajib atasnya untuk (berpegang teguh) dengan *al jama'ah*“.

Pada hadis diatas, Rosullullah SAW meemerintahkan umatnya untuk selalu berjamaa'ah atau bersama sama. Rasulullah juga selalu memerintahkan umat manusia untuk saling tolong menolong pada kebaikan, seperti halnya pada *teamwork*. Saling bekerjasama dan tolong menolong antar sesama tim untuk dapat menghasilkan output dengan cepat dan berkualitas.

Pada hadis di atas, al-jamaah merupakan artian dari kelompok atau *team*. Dalam manajemen sumber daya manusia, al-jamaah juga berlaku pada setiap kegiatan manajemen. Sama halnya dalam perusahaan, apabia karawan selalu bekerja bersama sama dan menjalin keharmonisan dengan karyawan yang lain, maka al-jamaah akan mudah diterapkan pada perusahaan.

2. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ata tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada sebuah organisasi³⁰. Kompensasi penting bagi karyawan. Karena, besarnya kompensasi dapat mencerminkan ukuran nilai karya

³⁰ Riyadi, selamat. 2011. “Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan”. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Moivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. (Vol 13, No 1, Hal 41)

karyawan di antara rekan kerja, keluarga dan masyarakat.

b. Jenis jenis kompensasi

Kompensasi pada umumnya dibagi menjadi 3, yaitu

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi ini terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh karyawan berupa gaji, upah, bonus dari hasil kerja dari perusahaan.

2. Kompensasi financial tidak langsung (*indirect financial compensation*)

Kompensasi ini berupa tunjangan yang meliputi semua imbalan finansial langsung. Komponen ini juga disebut dengan kompensasi non financial. kompensasi tersebut terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atas dari lingkungan psikologis dimana orang tersebut bekerja³¹.

c. Tujuan pemberian kompensasi

Menurut Kadarisman, tujuan dari pemberian kompensasi ada 4, tujuan pemberian kompensasi tersebut adalah³²:

1. Kebutuhan ekonomi

Pemberian kompensasi ini bagaimanapun juga tentu tujuan utamanya adalah untuk mencari nafkah sehingga karyawan tersebut bersama keluarganya dapat hidup dari hasil kerja tersebut. Dengan kata

³¹ Riyadi, selamat. 2011. "Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan". *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. (Vol 13, No 1, Hal 41)

³² Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama). hal-79

lain, karyawan mau bekerja disebabkan merasa bahwa dengan bekerja itu karyawan akan mendapat kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istri.

2. Keamanan

Karyawan mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama mereka menjadi karyawan untuk perusahaan tersebut.

3. Mempererat Hubungan

Akan tercipta hubungan yang saling membutuhkan antara organisasi dengan karyawan dikarenakan organisasi telah merasa puas telah memberikan yang terbaik bagi para karyawannya. Begitu pula dengan karyawan, akan dapat bekerja dengan tenang dan mengonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Pengembangan

Karyawan yang tergolong potensial (memiliki bakat dan keterampilan lebih) akan mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu.

d. System pembayaran kompensasi

Menurut Suhendra & Hayati yang dikutip oleh Reza, ada tiga sistem kompensasi yang biasa digunakan perusahaan dalam pemberian kompensasi³³, yaitu

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu

³³Eka. Reza Nugraha, 2015, Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *data on corporation*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta hal-17

seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem ini biasanya diterapkan apabila prestasi kerja sulit untuk diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap, kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya kompensasi sistem waktu hanya didasarkan pada lamanya bekerja, bukan berdasarkan pada prestasi kerjanya.

2. Sistem hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, atau kilogram.

3. Sistem borongan

Dalam sistem borongan, besarnya kompensasi didasarkan pada volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan.

e. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi

Pemberian Kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa agar menjadi system yang baik dalam organisasi. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan mendapatkan timbal balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Dalam pemberian kompensasi, terdapat hal-hal yang harus diperhitungkan oleh organisasi³⁴, diantaranya:

1. Tingkat Upah Dan Gaji Yang Berlaku

³⁴Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenambelas. Jakarta: Erlangga. hal-265

Tingkat upah dan gaji yang umumnya berlaku dapat diketahui melalui survei upah dan gaji. Tingkat upah dan gaji tentunya bergantung pada ketersediaan tenaga kerja, artinya semakin sedikit atau semakin langka tenaga kerja yang tersedia pada suatu bidang tertentu, maka semakin tinggi tingkat upah dan gaji. Sebaliknya, apabila semakin banyak jumlah ketersediaan tenaga kerja pada suatu bidang tertentu, maka akan semakin rendah tingkat upah dan gaji.

2. Tuntutan Serikat Pekerja

Di masyarakat di mana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

3. Produktivitas

Apabila para pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, maka sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah. Maka dari itu, kedua belah pihak perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara tingkat gaji dan upah dengan tingkat produktivitas.

4. Kebijakan Organisasi

Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi para karyawannya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para karyawan tersebut. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen lain dari kebijakan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri,

tunjangan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, dan sebagainya.

5. Peraturan perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya, berbagai segi kehidupan kekaryaan pun diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak, dan lain-lain.

f. Kompensasi menurut perspektif Islam

Kompensasi pada persepsi islam dapat disebut dengan upah. Upah adalah harga yang dibayarkan kepada karyawan atas jasanya dalam bekerja kepada seseorang atau organisasi. Di dalam islam, kompensasi harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan yang dijanjikan. Karyawan atau pekerja yang dipekerjakan harus mendapatkan imbalan yang sesuai atas kinerjanya. Hal tersebut telah diterangkan pada Hadist berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ³⁵

Artinya: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah, No. 2443, *shahih*)

Pada Hadis diatas, diterangkan bahwa karyawan atau pekerja berhak mendapatkan kompensasi atau upah sebelum keringatnya kering. Perumpamaan dalam hadis tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi atau upah diberikan oleh manajer kepada

³⁵Abi Abdillah Muhammad, 273 H, Sunan Ibnu Majjah, hal-417

karyawan sesuai dengan perjanjian sebelumnya. Apabila kompensasi atau upah diberikan tidak sesuai dengan apa yang dijanjikan, maka hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang ada pada hadis.

Upah menjadi sebab karyawan akan bekerja sesuai dengan apa yang dijanjikan oleh manajer. Manajer harus dapat melakukan apa yang dapat dijanjikan kepada karyawan, yaitu memberikan upah atau gaji. Pada hadis diatas, perumpamaan manajer yang baik adalah memberikan upah atau gaji kepada karyawan sebelum keringatnya kering. Jadi, dapat disimpulkan bahwa, manajer yang baik adalah manajer yang tidak pernah mengingkari janjinya kepada karyawan dan berusaha untuk amanah.

3. Kinerja Karyawan

a. Definisi kinerja

Manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan³⁶. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Dengan demikian, dapat

³⁶Eka. Reza Nugraha, 2015, Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *data on corporation*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta hal-18

disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi dan kurun waktu tertentu serta dapat diukur.

b. factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor Internal Karyawan

Faktor-faktor dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan yaitu bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, etos kerja, dan motivasi kerja.

a) Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaannya akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut memahami bagaimana cara mengerjakan pekerjaan tersebut.

b) Keterampilan

Keterampilan digunakan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan meningkatkan standar kualitas pekerjaan karyawan.

c) Pengalaman

Pengalaman membuat karyawan memahami dan mengerti apa yang harus dilakukan dalam melakukan pekerjaan dan bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan.

d) Etos kerja

Sikap yang dimiliki seseorang dalam bekerja serta kedisiplinan yang tinggi akan memudahkan karyawan dalam mencapai target kerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja.

e) Motivasi kerja

Motivasi merupakan dasar seseorang melakukan berbagai kegiatan. Motivasi kerja berarti sesuatu yang menjadikan seseorang mau melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja, maka akan tinggi kinerjanya.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Lingkungan internal organisasi merupakan situasi atau keadaan di dalam suatu organisasi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Lingkungan internal organisasi mencakup visi, misi, tujuan, kebijakan, strategi, sistem manajemen kompensasi, serta budaya organisasi. Dengan adanya visi, misi, tujuan yang baik dan terukur, maka akan dapat mengarahkan karyawan ke mana seharusnya karyawan melangkah dan ke arah mana harus di tuju. Ditunjang dengan kebijakan dan strategi yang tepat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga timbul keinginan yang kuat untuk tetap berkarya.

Hal lainnya adalah mengenai manajemen kompensasi. Kompensasi tidak hanya sekedar membalas jasa karyawan, tetapi juga mengenai

bagaimana menghargai karyawan secara tepat. Berbagai sistem kompensasi ditawarkan perusahaan kepada karyawannya agar karyawan tersebut dapat terus menjaga performanya. Terakhir adalah budaya organisasi yang merupakan pembentuk identitas dari perusahaan, sehingga karyawan akan timbul rasa memiliki. Perlu diketahui bahwa apabila sudah muncul rasa memiliki dari karyawan atas perusahaan, maka karyawan tersebut akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dan pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan eksternal organisasi mencakup kehidupan ekonomi, sosial, politik, budaya, agama, serta kompetitor. Sementara itu, Robbins dan Judge mengemukakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan lebih produktif sehingga menyebabkan peningkatan kinerja.

c. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relative terhadap standar prestasinya. Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim, atau individu. Berdasarkan pernyataan tersebut, penilaian kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau tim

yang dibandingkan dengan standar kinerja organisasi dalam kurun waktu tertentu³⁷.

d. Tahapan penilaian kinerja

Proses dalam penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap, yaitu:

1. Pendefinisian pekerjaan, berarti memastikan bahwa seluruh karyawan setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya.
2. Penilaian kinerja, berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Sesi umpan balik, yaitu atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan, dan membuat rencana untuk pengembangan apapun yang dibutuhkan.

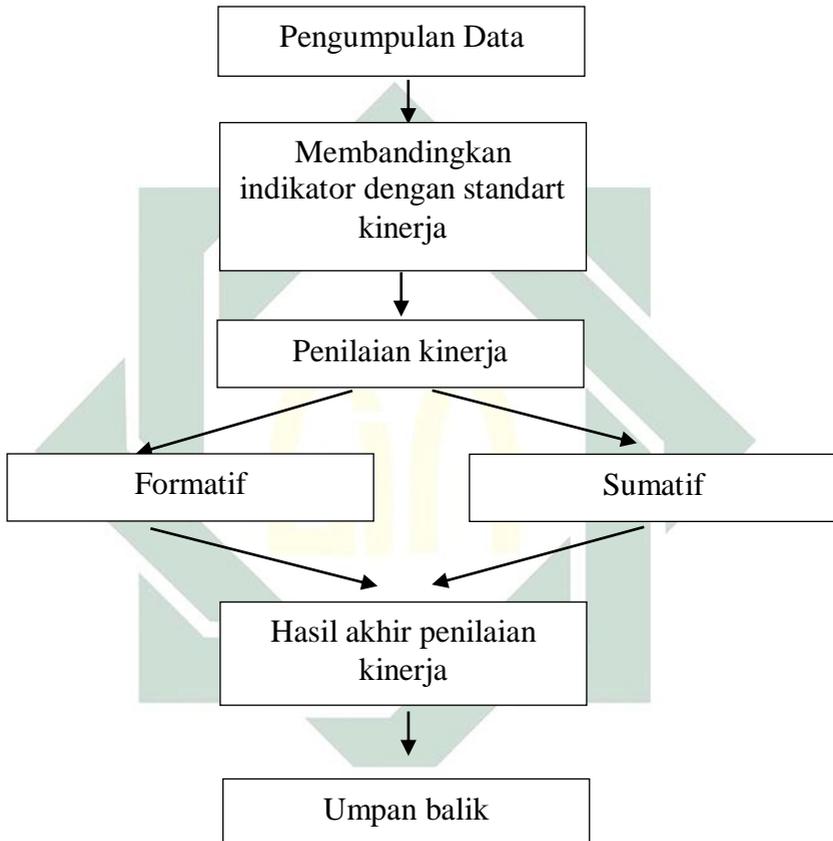
e. Proses penilaian kinerja

Greenberg dan Baron dalam Wibowo mengemukakan bahwa proses penilaian kinerja adalah suatu proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya, Wirawan menjelaskan bahwa proses penilaian kinerja dimulai dengan pengumpulan data kinerja para pegawai sepanjang masa evaluasi kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi tentang apa yang dilakukan karyawan. Untuk mendapatkan data hasil observasi, biasanya perusahaan menggunakan alat elektronik, alat absensi, atau alat perekam.

³⁷Eka. Reza Nugraha, 2015, Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *data on corporation*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta hal-19

Gambar 1.2

Proses penilaian kinerja



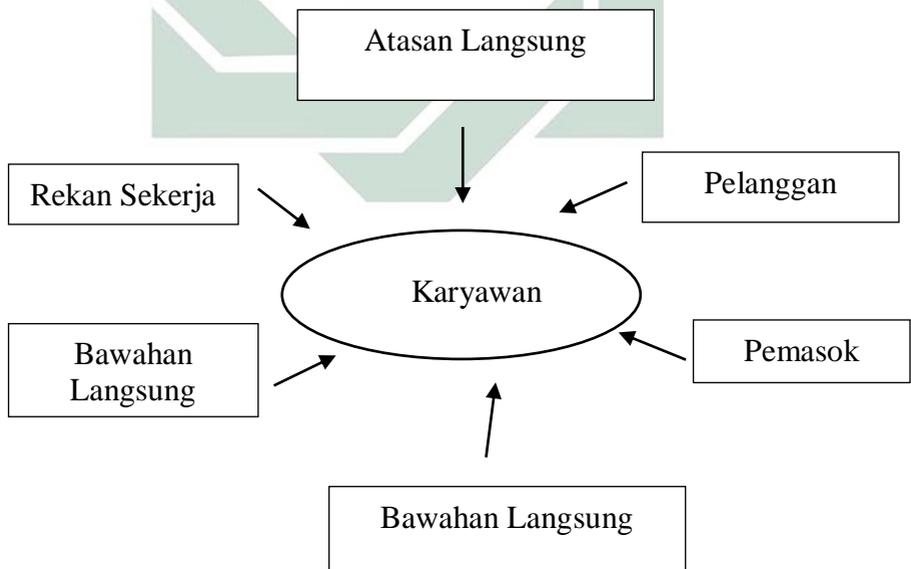
Sumber : Wirawan (2009:105³⁸)

³⁸Eka. Reza Nugraha, 2015, Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *data on corporation*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta hal-21

Setelah mengumpulkan data, penilai mengobservasi indikator kinerja dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Evaluasi dilakukan secara formatif dan sumatif. Evaluasi formatif dilakukan pada saat karyawan sedang melakukan tugasnya, sedangkan evaluasi sumatif dilakukan pada akhir periode penilaian, biasanya pada akhir tahun. Selanjutnya, penilai mengisi instrumen evaluasi kinerja sebagai hasil akhir penilaian kinerja. Hasil akhir tersebut diserahkan kepada ternilai dan dibahas oleh ternilai dalam wawancara evaluasi kinerja, tahap ini disebut juga sebagai umpan balik.

Sementara itu, Wibowo menyatakan bahwa metode 360 derajat merupakan metode penilaian paling lengkap karena menyangkut berbagai lini dalam proses penilaiannya.

Gambar 1.3
Metode 360 Derajat



Sumber: Wibowo (2012:269)

Metode 360 derajat dikatakan paling lengkap karena menyangkut berbagai lini dalam proses penilaiannya, seperti penilaian dari diri sendiri, penilaian dari atasan langsung, penilaian dari rekan sekerja, penilaian dari bawahan langsung, dan penilaian dari sumber lain seperti pelanggan dan pemasok.

f. Evaluasi kinerja

Wirawan mendefinisikan evaluasi kinerja sebagai proses penilai mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Penilai dalam hal ini adalah pejabat yang melakukan penilaian (appraiser), sedangkan ternilai adalah pegawai yang dinilai (appraise).

Wibowo mengemukakan bahwa evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim, maupun individu³⁹. Dari hasil penilaian tersebut kemudian akan memberikan umpan balik atau feedback terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan, dan proses pelaksanaan kinerja.

Evaluasi kinerja dapat dilakukan terhadap proses penilaian, review, dan pengukuran kinerja. Evaluasi

³⁹Eka. Reza Nugraha, 2015, Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *data on corporation*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta hal

kinerja digunakan untuk melakukan perbaikan kinerja di waktu yang akan datang. Selain itu, evaluasi kinerja juga dapat digunakan untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia serta memberi masukan untuk keputusan penting terkait promosi, mutasi, dan pemberhentian. Evaluasi juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Selain itu, evaluasi juga dapat menunjukkan pekerja yang dinilai kurang memiliki keterampilan dan kompetensi pada saat itu, sehingga manajer dapat mengembangkan suatu program yang dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi pekerja yang dinilai masih kurang. Selanjutnya, evaluasi juga digunakan sebagai dasar keputusan untuk mengalokasikan reward, siapa yang mendapatkan kenaikan upah dan reward lain sering dipertimbangkan melalui evaluasi kinerja.

Penilaian kinerja perlu dilakukan secara obyektif karena akan memotivasi karyawan dalam mengendalikan kinerjanya. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat memberikan informasi bagi organisasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁴⁰.

⁴⁰ H. Teman Koesmono, 2005 "Jurnal Ekonomi Manajemen & Kemirausahaan". *Pengaruh budaya Organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa timur*. (Vol 7, No 2, Hal 170)

g. Kinerja Karyawan menurut perspektif Islam

Kinerja menurut islam adalah ukuran dimana seseorang telah mengerjakan sesuatu dengan memaksimalkan pekerjaannya. Allah SWT telah berfirman yang berbunyi:

نَلَا وَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَلِيُؤْفِقَهُمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتٌ وَلِكُلِّ
يُظَالَمُوا

Artinya: dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

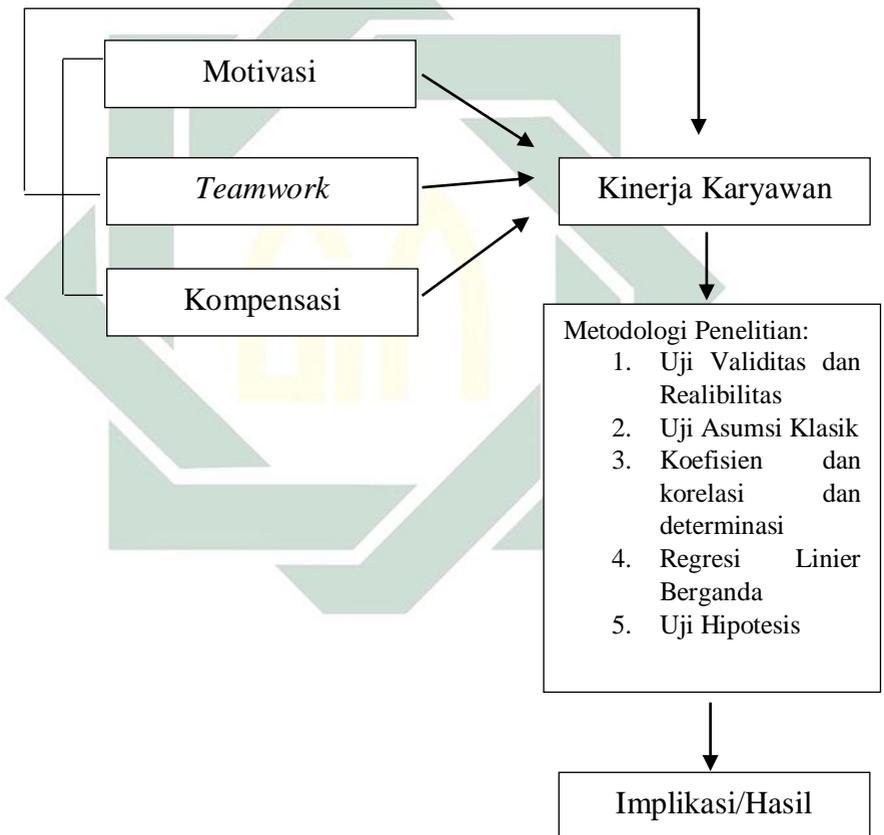
Pada ayat diatas diterangkan bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, apabila seseorang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja secara optimal, maka allah akan memberikan balasan terhadapnya balasan yang baik pula. Dan begitupula sebaliknya.

Allah SWT berfirman pada ayat diatas, bahwa Allah telah menjamin kehidupan manusia sesuai apa yang telah dikerjakannya. Artinya setiap manusia akan diberikan derajat tinggi sesuai dengan perbuatan dan kemampuan manusia tersebut dalam beramal. Pada dasarnya dalam kinerja juga seperti itu, setiap yang diperbuat oleh karyawan pada pekerjaan, akan mendapatkan balasan yang setimpal pula. kinerja yang

baik juga akan menyambut hasil yang baik pula. Sesuai janji Allah SWT dalam firmannya diatas.

C. Paradigma Penelitian

Gambar 1.4
Paradigma Penelitian



D. Hipotesis Penelitian

a. Hipotesis I

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Hipotesis II

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Hipotesis III

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel *teamwork* terhadap variabel kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel *teamwork* terhadap variabel kinerja karyawan.

d. Hipotesis IV

H0 : Variabel motivasi, *teamwork*, dan kompensasi tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Variabel motivasi, *teamwork*, dan kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

e. Hipotesis V

H0 : Tidak adanya pengaruh tertinggi pada variabel terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta.

Ha : Adanya pengaruh tertinggi pada variabel terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta.

f. Hipotesis VI

H0 : Tidak adanya pengaruh tertinggi pada indikator variabel terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta.

Ha : Adanya pengaruh tertinggi pada indikator variabel terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, *Team Work* dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo” menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Ernawati dan Sukardiyono, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik (berupa angka-angka), dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴¹ Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Ong, metode pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah sistematis yang memfokuskan pada keluasan informasi bukan kedalaman informasi yang cocok digunakan untuk meneliti populasi yang luas dengan variabel yang terbatas, sehingga data atau hasil dari penelitian adalah cerminan dari seluruh populasi.⁴² Metode pendekatan kuantitatif dipilih oleh peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang

⁴¹ Iis Ernawati dan Totok Sukardiyono, “Uji Kelayakan Media Pembelajaran Interaktif Pada Mata Pelajaran Administrasi Server”, *Jurnal Elinvo* (Vol. 2, No. 2, 2017), hlm. 205-206

⁴² Ian Antonius Ong dan Sugiono Sugiharto, “Analisa Pengaruh Strategi Diferensiasi, Citra Merek, Kualitas Produk, dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pelanggan di Cincin Station Surabaya”, *Jurnal Manajemen Pemasaran* (Vol. 1, No. 2, 2013), hlm. 5

meluas tentang masalah yang akan diteliti. Dengan metode pendekatan kuantitatif, peneliti akan memahami suatu kejadian berdasarkan sudut pandang banyak orang.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Emor dan Soegoto, penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan untuk mencari pola hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih.⁴³ Asosiatif dipilih sebagai jenis penelitian, karena jenis penelitian asosiatif dapat digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang ada berdasarkan dari teori yang telah dirumuskan dan diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka dihitung lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih PT. Shafira Lintas Semesta Sidoarjo yang bertempat di Jl. Raya Juanda No. 1, Aloha, Sidoarjo.

C. Populasi dan Teknik Sampling Populasi

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Widowati dan Purwanto, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, sehingga peneliti tertarik

⁴³Rizky Y.S Emor dan Agus Supandi Soegoto, “Pengaruh Potongan Harga, Citra Merek, dan *Servicescape* Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Indomaret Tanjung Batu”, *Jurnal EMBA* (Vol. 3, No. 2, 2015), hlm. 741

untuk mempelajari dan menarik kesimpulan.⁴⁴ Menurut Kuncoro yang dikutip oleh Widowati dan Purwanto, populasi adalah kelompok lengkap suatu elemen, baik berupa orang, transaksi, obyek, atau kejadian yang menarik peneliti untuk mempelajarinya atau menjadikan sebagai obyek penelitian.⁴⁵ Jenis populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas. Populasi terbatas merupakan populasi yang memiliki sumber data dan batas-batas yang jelas.⁴⁶ Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Shafira Lintas Semesta Sidoarjo, yaitu berjumlah 40 orang.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang yang meliputi Divisi Customer service, Marketing, Operasional, logistik, Pembelian, dan accounting.

Menurut Arikunto mengenai penetapan sampel adalah apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan populasi yang ada, sedangkan apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka yang menjadi sampel 10% - 15% atau 20% - 25%⁴⁷. Berdasarkan pengertian di atas, peneliti menentukan sampel pada penelitian di PT. Shafira Lintas Semesta yang berjumlah 40 karyawan.

⁴⁴ Maduretno Widowati dan Agus Budi Purwanto, "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Dengan *Visual Merchandising* Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Minimarket Alfamart di Kota Semarang)", *Jurnal Fokus Ekonomi* (Vol. 9, No. 1, 2014), hlm. 72

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 72

⁴⁶ Nur Fuadah, "Gambaran Kenakalan Siswa di SMA Muhammadiyah 4 Kendal", *Jurnal Psikologi* (Vol. 9, No. 1, 2011), hlm. 30

⁴⁷ Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta. Hal-104

D. Variabel dan Indikator Variabel

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Weenas, variabel penelitian merupakan suatu atribut atau ciri dari sekelompok objek penelitian yang mempunyai variasi antara satu dan lainnya dalam kelompok tersebut. Variabel yang digunakan terdiri dari dua macam, yaitu:

a) Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut Umar yang dikutip oleh Prasetyo, variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhinya variabel terikat.⁴⁸ Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah motivasi (X_1), *teamwork* (X_2), dan kompensasi (X_3) di Shafira Tour & Travel Sidoarjo.

b) Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Weenas, variabel terikat adalah variabel yang menjadi akibat atau dipengaruhi variabel bebas.⁴⁹ Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) di Shafira Tour & Travel Sidoarjo.

2. Indikator Penelitian

Indikator yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur seberapa jauh atau seberapa besar variabel yang ada saling berkesinambungan. Dari

⁴⁸ Ari Prasetyo, "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan", *Management Analysis Journal* (Vol. 1, No. 4, 2012), hlm. 3

⁴⁹ Jackson R.S. Weenas, "Kualitas Produk, Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Spring Bed Comforta" *Jurnal EMBA* (Vol.1, No.4, 2013), hlm. 612

indikator tersebut kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini terdiri dari variabel (X) dan variabel (Y) yang masing-masing memiliki indikator yang berbeda. Variabel dan indikator dalam penelitian ini adalah :

Tabel 1.2
Tabel Variabel dan indikator

No	Variabel	Indikator
1.	Motivasi	Dorongan
		Pujian
		Teguran
2.	<i>Team Work</i>	Interaksi Tim
		Kerja Sama
		Kekompakan
3.	Kompensasi	Gaji
		Bonus
		Tunjangan
4.	Kinerja	Kualitas
		Kuantitas
		Ketepatan Waktu
		Kehadiran

E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang ditempuh peneliti dalam menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi, *team work*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Shafira Tour & Travel di Sidoarjo” adalah sebagai berikut :

a. Tahap Pra Lapangan

Tahap pra lapangan dimulai dengan menyusun rancangan penelitian. Peneliti terlebih dahulu akan membuat permasalahan yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Permasalahan tersebut dirumuskan ke dalam variabel-variabel yang akan menjadi bahan penelitian. Setelah itu, peneliti melakukan konsultasi matriks kepada kaprodi untuk pengajuan judul yang akan digunakan. Matriks berisi judul, latar belakang, dan rumusan masalah.

Setelah mendapatkan persetujuan tentang judul yang akan digunakan, peneliti harus mengimbangi masalah yang telah ditemukan dengan studi kepustakaan untuk memperoleh kajian teori. Kajian teori tersebut digunakan untuk menguatkan penelitian yang akan dilakukan. Selanjutnya, peneliti menentukan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Jadi sebelum melaksanakan penelitian, peneliti harus menyusun proposal penelitian dan melakukan seminar proposal

Setelah melakukan seminar proposal, peneliti dapat memperbaiki kesalahan-kesalahan proposal yang telah diujikan dengan dosen penguji. Selanjutnya. Peneliti dapat memasuki objek penelitian atau lapangan. Di samping itu, peneliti hendaknya mempersiapkan diri, baik persiapan fisik maupun persiapan mental, sehingga pelaksanaan penelitian berjalan baik dan tidak ada kendala apapun.

b. Tahap Memasuki Lapangan

Pada tahap memasuki lapangan, peneliti akan membuat surat izin penelitian kepada perusahaan di *one day one service* Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya. Setelah mendapatkan izin dari perusahaan, peneliti akan melakukan penelitian ke lapangan untuk mencari data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Pada tahap ini, peneliti menentukan siapa saja yang akan dijadikan populasinya dan berapa jumlah responden yang akan diteliti, sehingga peneliti dapat memperoleh sampel dari para responden tersebut. Setelah menetapkan jumlah responden, peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan cara atau metode yang sudah ditentukan.

c. Tahap Pasca Lapangan

Setelah tahap lapangan terlampaui, maka tahap yang telah dilakukan selanjutnya adalah pengumpulan data. Setelah data dikumpulkan, peneliti melakukan skoring terhadap hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Selanjutnya, peneliti menghitung dan membuat tabulasi data, sehingga data yang sudah diperoleh disajikan dalam bentuk tabel. Setelah data disajikan dalam tabel, data tersebut dianalisis dengan teknik analisis data yang telah ditentukan oleh peneliti. Setelah itu, peneliti membuat kesimpulan dan laporan dari hasil penelitian yang telah diperoleh.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk

mengumpulkan data. Pengumpulan data merupakan tahap paling penting dalam penelitian, karena tahap ini akan memecahkan rumusan masalah dan mencari jawaban dari hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam mendukung proses pengumpulan data, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Angket atau Kuesioner

Menurut Malhotia yang dikutip oleh Widowati, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang disusun melalui daftar pertanyaan secara sistematis dengan beberapa pilihan jawaban yang dapat dipahami.⁵⁰ Kuesioner diperoleh dengan menyebarkan angket kepada koresponden.⁵¹ Hasil kuesioner tersebut akan diangkakan, disusun tabel-tabel, dan dianalisis secara statistik untuk memperoleh suatu kesimpulan.⁵²

Pertanyaan yang digunakan dalam angket adalah pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data dari responden dalam objek

⁵⁰ Maduretno Widowati dan Agus Budi Purwanto, “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Dengan *Visual Merchandising* Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Minimarket Alfamart di Kota Semarang)”, *Jurnal Fokus Ekonomi* (Vol. 9, No. 1, 2014), hlm. 72

⁵¹ Sarini Kodu, “Harga, Kualitas Produk, dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza”, *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 3, 2013), hlm. 1254

⁵² Maduretno Widowati dan Agus Budi Purwanto, “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Dengan *Visual Merchandising* Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Minimarket Alfamart di Kota Semarang)”, *Jurnal Fokus Ekonomi* (Vol. 9, No. 1, 2014), hlm. 72

penelitian dengan alternatif jawaban yang disediakan oleh peneliti.⁵³ Untuk menjawab pertanyaan tersebut, responden hanya memberikan tanda silang (X) atau *checklist* (✓) pada setiap kuesioner.

Daftar pertanyaan dalam angket dikembangkan dari indikator berdasarkan teori yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pertanyaan tersebut diukur dengan instrumen penelitian berupa skala likert. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Soewito, skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti (variabel penelitian).⁵⁴

Menurut Ghazali yang dikutip oleh Prasetyo, skala likert berisi lima tingkat preferensi jawaban. Limatingkat preferensi jawaban yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk jawaban sangat benar (SB) :
mendapat skor 5
- 2) Untuk jawaban benar (B) :
mendapat skor 4

⁵³ Lidya Mongi, Lisbeth Mananeke, dan Augusta Repi, “Kualitas Produk, Strategi Promosi dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Simpati Telkomsel di Kota Manado”, *Jurnal EMBA* (Vol.1, No.4, 2013), hlm. 2339

⁵⁴ Yudhi Soewito, “Kualitas Produk, Merek dan Desain Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Mio”, *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 3, 2013), hlm. 222

- 3) Untuk jawaban ragu-ragu (RG) :
mendapat skor 3
- 4) Untuk jawaban tidak benar (TB) :
mendapat skor 2
- 5) Untuk jawaban sangat tidak benar (STB) :
mendapat skor 1.⁵⁵

Tingkatan jawaban dari yang sangat positif sampai negatif tersebut digunakan untuk keperluan menganalisis secara kuantitatif dan menghindari kesulitan dalam menjawab angket sehingga nantinya responden dapat memilih jawaban dengan lebih teliti.

b. Dokumentasi

Menurut Suharsimi yang dikutip oleh Prasetyo mengemukakan, bahwa dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mencari data tentang hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, gambar, jurnal, surat kabar, majalah dan sebagainya.⁵⁶ Alasan penelitian ini memilih dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data adalah untuk mencari informasi tentang penelitian yang tidak dapat diperoleh dari metode kuesioner atau untuk menambah informasi selain dari kuesioner. Peneliti memilih dokumentasi adalah untuk mencari:

⁵⁵ Ari Prasetyo, "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan", *Management Analysis Journal* (Vol. 1, No. 4, 2012), hlm. 3

⁵⁶ Ari Prasetyo, "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan", *Management Analysis Journal* (Vol. 1, No. 4, 2012), hlm. 3

- 1) Profil Shafira Tour & Travel Sidoarjo Sidoarjo
- 2) Web resmi Shafira Tour & Travel Sidoarjo Sidoarjo
- 3) Catalog Shafira Tour & Travel Sidoarjo Sidoarjo
- 4) Majalah Shafira Tour & Travel Sidoarjo Sidoarjo.

Bentuk dokumentasi yang akan dijadikan teknik pengumpulan data adalah web, elektronik, ataupun dokumen.

G. Teknik Validitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam penelitian, butir-butir pertanyaan atau kuesioner kemungkinan dapat terjadi ketidakvalidan, sehingga pertanyaan yang tidak valid dapat dibuang dan diganti dengan yang lain. Validitas menunjukkan seberapa jauh alat pengukur mengukur apa yang akan diukur.⁵⁷ Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dari kuesioner tersebut mampu untuk menjelaskan apa yang diukur.⁵⁸ Uji validitas digunakan peneliti untuk memperoleh tingkat

⁵⁷ Mariza Shabastian dan Hatane Samuel, "Pengaruh Strategi Harga dan Strategi Produk Terhadap Brand Loyalty di Tator Café Surabaya Town Square" *Jurnal Manajemen Pemasaran* (Vol. 1, No. 1, 2013), hlm. 5

⁵⁸ Grace Marleen Wariki, Lisbeth Mananeke, dan Hendra Tawas, "Pengaruh Bauran Promosi, Persepsi Harga, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian dan Kepuasan Konsumen pada Perumahan Tamansari Metropolitan Manado", *Jurnal EMBA* (Vol. 3, No.2, 2015), hlm. 1078

validitas dari kuesioner yang dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian dan untuk memperoleh keakuratan pengukuran dari objek penelitian yang akan dilihat apakah suatu item pertanyaan valid atau tidak jika digunakan sebagai alat ukur.⁵⁹

Uji validitas ini bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan nilai signifikan 5%. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :⁶⁰

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel (responden)

ΣX = total jumlah variabel X

ΣY = total jumlah variabel Y

ΣX^2 = kuadrat dari total jumlah variabel X

ΣY^2 = kuadrat dari total jumlah variabel Y

ΣXY = hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan variabel Y

Untuk menentukan instrument itu valid atau tidak, maka ketentuannya adalah sebagai berikut :

⁵⁹ Eni Indriani, “Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu Prima Bintang Tour & Travel Samarinda”, *eJournal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, No. 1, 2018), hlm. 295

⁶⁰ Iis Ernawati dan Totok Sukardiyono, “Uji Kelayakan Media Pembelajaran Interaktif Pada Mata Pelajaran Administrasi Server”, *Jurnal Elinvo* (Vol. 2, No. 2, 2017), hlm. 206

- 1) Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan toleransi ketidaktelitian (α) sebesar 5%, maka instrument tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan toleransi ketidaktelitian (α) sebesar 5%, maka instrument tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan dari hasil pengukuran. Reliabilitas dapat disebut sebagai kepercayaan, keajegkan, kestabilan, atau konsistensi.⁶¹ Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.⁶² Menurut Ghozali yang dikutip oleh Kodu, uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator (variabel) penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁶³ Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang menghasilkan data tidak berbeda

⁶¹ Imam Heryanto, "Analisis Pengaruh Produk, Harga, Distribusi, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Serta Implikasinya Pada Kepuasan Pelanggan", *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* (Vol. 9, No. 2, 2015), hlm. 89

⁶² Edy Haryanto, "Kualitas Layanan, Fasilitas Dan Harga Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Layanan Pada Kantor Samsat Manado", *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 3, 2013), hlm. 756

⁶³ Sarini Kodu, "Harga, Kualitas Produk, dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza", *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 3, 2013), hlm. 1254

(sama) apabila kuesioner dicoba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama.⁶⁴

Menurut Mustofa yang dikutip oleh Walukow, dkk menyatakan, bahwa uji reliabelitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbachnya* $> 0,6$ yang dihitung dari koefisien korelasi produk momen antar skor tiap butir atau varian skor tiap butir dan varian total butir. Jika hasil perhitungan instrument $\geq 0,6$, maka instrument dinyatakan reliabel.⁶⁵ Menurut Sujarnawi yang dikutip oleh Ernawati dan Sukardiyono, rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah sebagai berikut:⁶⁶

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = reliabilitas yang dicari

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

σ_t^2 = varian total

⁶⁴ Maduretno Widowati dan Agus Budi Purwanto, “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Dengan *Visual Merchandising* Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Minimarket Alfamart di Kota Semarang)”, *Jurnal Fokus Ekonomi* (Vol. 9, No. 1, 2014), hlm. 72

⁶⁵ Agnes Ligia Pratisitia Walukow, Lisbeth Mananeke, dan Jantje Sepang, “Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Bentenan Center Sonder Minahasa”, *Jurnal EMBA* (Vol. 2, No. 3, 2014), hlm. 1741

⁶⁶ Iis Ernawati dan Totok Sukardiyono, “Uji Kelayakan Media Pembelajaran Interaktif Pada Mata Pelajaran Administrasi Server”, *Jurnal Elinvo* (Vol. 2, No. 2, 2017), hlm. 206

Untuk menentukan instrumen itu reliabel atau tidak maka ketentuannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien Alpha $> 0,6$ maka butir pertanyaan dinyatakan reliabel
- 2) Jika koefisien Alpha $< 0,6$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

Setelah koefisien reliabilitas diketahui, nilai koefisien reliabilitas diinterpretasikan menggunakan kategori menurut Arikunto yang dikutip oleh Ernawati dan Sukardiyono, yaitu sebagai berikut :⁶⁷

Tabel 1.3
Tabel kategori realibility

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0.08 – 1.00	Tinggi
Antara 0.06 – 0.08	Cukup
Antara 0.04 – 0.06	Agak rendah
Antara 0.02 – 0.04	Rendah
Antara 0.00 – 0.02	Sangat rendah

3. Uji Asumsi Klasik

Teknik analisis data adalah proses penyederhanaan dari suatu data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.⁶⁸ Sebelum pengujian regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi

⁶⁷ Iis Ernawati dan Totok Sukardiyono, “Uji Kelayakan Media Pembelajaran Interaktif Pada Mata Pelajaran Administrasi Server”, *Jurnal Elinvo* (Vol. 2, No. 2, 2017), hlm. 206

⁶⁸ Agnes Ligia Pratisitia Walukow, Lisbeth Mananeke, dan Jantje Sepang, “Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Bentenan Center Sonder Minahasa”, *Jurnal EMBA* (Vol. 2, No. 3, 2014), hlm. 1741

klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolienaritas.

1) Uji normalitas data

Menurut Priyatna yang dikutip oleh wariki, dkk menyatakan, bahwa uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah variabel dependen, variabel independen, atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak.⁶⁹ Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah data yang digunakan baik menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak.⁷⁰ Suatu model regresi dikatakan baik apabila distribusi data menunjukkan normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data memenuhi asumsi normalitas.⁷¹

Ujnormalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov*. Untuk menguji normalitas data suatu penelitian, salah satu alat yang digunakan adalah menggunakan uji

⁶⁹ Grace Marleen Wariki, Lisbeth Mananeke, dan Hendra Tawas, “Pengaruh Bauran Promosi, Persepsi Harga, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian dan Kepuasan Konsumen pada Perumahan Tamansari Metropolitan Manado”, *Jurnal EMBA* (Vol. 3, No.2, 2015), hlm. 1078

⁷⁰ Sarini Kodu, “Harga, Kualitas Produk, dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza”, *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 3, 2013), hlm. 1255

⁷¹ Agnes Ligia Pratisitia Walukow, Lisbeth Mananeke, dan Jantje Sepang, “Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Bentenan Center Sonder Minahasa”, *Jurnal EMBA* (Vol. 2, No. 3, 2014), hlm. 1745

Kolmogorov Smirnov. Distribusi data dapat dilihat dengan membandingkan Z hitung dengan Z tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika Z hitung (Kolmogorov Smirnov) $< Z$ tabel (1,96), atau angka signifikansi $>$ taraf signifikansi (α) 0,05; maka distribusi data dikatakan normal.
- b) Jika Z hitung (Kolmogorov Smirnov) $> Z$ tabel (1,96), atau angka signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 distribusi data dikatakan tidak normal.⁷²

Uji normalitas data dapat ditentukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁷³

2) Uji Multikolinearitas

⁷² Eni Indriani, "Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu Prima Bintang Tour & Travel Samarinda", eJournal Administrasi Bisnis (Vol. 6, No. 1, 2018), hlm. 296

⁷³ Edy Haryanto, "Kualitas Layanan, Fasilitas Dan Harga Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Layanan Pada Kantor Samsat Manado" *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 3, 2013), hlm. 757

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas. Model regresi dikatakan baik apabila variabel bebas tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas.⁷⁴ Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.⁷⁵

Menurut Ghozali yang dikutip oleh Haryanto, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* < 0,1, maka model regresi terdapat masalah pada multikolinearitas.
 - b) Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1, maka model regresi tidak terdapat masalah pada multikolinearitas.
- 3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatna yang dikutip oleh Wariki, dkk menyatakan, bahwa uji heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi perbedaan varian dari residual model

⁷⁴ Kasino, “Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Mitra Tour & Travel Sidoarjo”, *Jurnal Ekonomi & Bisnis* (Vol. 3, No. 1, 2018), hlm. 633

⁷⁵ Eni Indriani, “Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu Prima Bintang Tour & Travel Samarinda”, *eJournal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, No. 1, 2018), hlm. 296

regresi. Model regresi dikatakan baik apabila masalah heterokedastisitas tidak terjadi.⁷⁶

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.⁷⁷ Dasar analisis heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.⁷⁸

H. Teknik Analisis Data

1) Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Variabel tersebut adalah variabel dependen dan variabel independen secara satu persatu. Analisa korelasi

⁷⁶ Grace Marleen Wariki, Lisbeth Mananeke, dan Hendra Tawas, “Pengaruh Bauran Promosi, Persepsi Harga, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian dan Kepuasan Konsumen pada Perumahan Tamansari Metropolitan Manado”, *Jurnal EMBA* (Vol. 3, No.2, 2015), hlm. 1078

⁷⁷ Eni Indriani, “Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu Prima Bintang Tour & Travel Samarinda”, *eJournal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, No. 1, 2018), hlm. 296

⁷⁸ Agnes Ligia Pratisitia Walukow, Lisbeth Mananeke, dan Jantje Sepang, “Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Bentenan Center Sonder Minahasa”, *Jurnal EMBA* (Vol. 2, No. 3, 2014), hlm. 1744

tidak membedakan antara variabel dependen dan independen⁷⁹

Dasar pengambilan keputusan

- Jika nilai sig. F change < 0,05 maka berkorelasi
- Jika nilai sig F change > 0,05 maka tidak berkorelasi

Tabel 1.3
Pedoman Derajat Hubungan⁸⁰

Nilai pearson correlation	Tingkat Hubungan
0,00 s/d 0,20	tidak ada korelasi
0,21 s/d 0,40	korelasi lemah
0,41 s/d 0,60	korelasi sedang
0,61 s/d 0,80	korelasi kuat
0,81 s/d 1,00	korelasi sempurna

2) Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ditentukan oleh nilai *R Square*.⁸¹ Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Menurut Ghozali yang dikutip oleh Kodu, nilai R^2

⁷⁹Ghozali. Imam. 2012. *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 Edisi 6*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal-96

⁸⁰Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal-250

⁸¹ Kasino, "Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Mitra Tour & Travel Sidoarjo", *Jurnal Ekonomi & Bisnis* (Vol. 3, No. 1, 2018), hlm. 636

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas.⁸² Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen*.⁸³ Berikut ini rumus untuk menghitung determinan korelasi berganda :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda adalah metode analisis data yang digunakan ketika terdapat suatu model variabel terikat berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas.⁸⁴ Menurut Umar yang dikutip oleh Kasino, uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh manabesarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat⁸⁵. Langkah- langkah uji regresi linier berganda, yakni:

- a. Merumuskan Hipotesis (H1 dan H0)
- b. Menyusun tabel penolong
- c. Menghitung a dan b₁ dan b₂ dengan rumus:

⁸² Sarini Kodu, “Harga, Kualitas Produk, dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza”, *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 3, 2013), hlm. 1255

⁸³ *Ibid.*, hlm. 1255

⁸⁴ *Ibid.*, hlm. 1741

⁸⁵ Kasino, “Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Mitra Tour & Travel Sidoarjo”, *Jurnal Ekonomi & Bisnis* (Vol. 3, No. 1, 2018), hlm. 632

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

d. Membuat persamaan regresi

Persamaan matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:⁸⁶

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = variabel Y yang akan diprediksi

a = konstanta

b₁ : koefisien variable X₁,

b₂ : koefisien variable X₂,

X₁ : variabel X₁

X₂ : variabel X₂

X₃ : variabel X₃

e : error

⁸⁶ Lidya Mongi, Lisbeth Mananeke, dan Agusta Repi, "Kualitas Produk, Strategi Promosi dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Simpati Telkomsel di Kota Manado", *Jurnal EMBA* (Vol.1, No.4, 2013), hlm. 2340

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Fokus, Lokasi, dan Waktu Penelitian

a. Fokus

Penelitian ini termasuk dalam lingkup penelitian sumber daya manusia (SDM), penelitian tersebut tentang menganalisis motivasi, kompensasi dan *teamwork* serta kaitannya dengan kinerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Shafira Lintas Semesta Sidoarjo yang bertempat di Jl. Raya Juanda No. 1, Aloha, Sidoarjo, Jawa Timur.

c. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari tanggal 2 Oktober 2019 ketika peneliti melaksanakan praktek lapangan kerja yang dilakukan sampai tanggal 2 November. Lalu peneliti melanjutkan penelitian sampai dengan tanggal 2 Desember 2019. Penelitian tersebut diawali dengan pra wawancara penelitian kepada manajer HRD serta penyebaran kuesioner kepada para karyawan Shafira tour & travel. Pra wawancara dan pembagian kuesioner tersebut dilakukan pada bulan Oktober 2019.

2. Sejarah Perusahaan

Shafira tour and travel adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemberangkatan haji dan umroh. Perusahaan tersebut juga menawarkan paket-paket ibadah umroh haji dengan tour di berbagai

negara lain, seperti mesir, turki dan dubai. Perusahaan tersebut didirikan oleh H. Andi Alamsyah. Asal usul berdirinya perusahaan ini bertitik tolak kepada beliau. H. Andi Alamsyah awalnya berkarir di bidang perbankan. Karir tersebut di mualainya dari posisi yang paling bawah. Lalu pada akhirnya karir beliau naik sampai dengan di angkatnya beliau menjadi manajer bank. Pengangkatan menjadi manager tidak lain karena beliau memiliki prestasi kerja yang baik. Namun, pada saat terjadi nya krisis moneter di Indonesia pada tahun 1997 perusahaan perbankan tersebut mengalami kebangkrutan dan akhirnya melakukan PHK karyawan secara menyeluruh. Pada saat itu H. andi alamsyah tidak lagi mengejar karier di bidang perbankan.

Peristiwa tersebut mengharuskan H. Andi Alamsyah untuk memiliki pekerjaan baru. Setelah itu, beliau memutuskan untuk banting setir (berganti profesi) dari yang awal berkarier di bidang perbankan lalu berganti menjadi merintis usaha di bidang jasa tour dan travel. Menurutnya, bisnis tour dan travel haji umroh adalah pekerjaan abadi, karena setiap orang muslim dari yang kaya hingga yang miskin ingin melaksanakan haji dan umroh. Makadari itu setiap pelaku usaha harus pintar mencari peluang.

H. Andi Alamsyah awalnya merintis bisnis dengan menyediakan paket tour kecil-kecilan, seperti: tour wisata gunung bromo, tour wisata Lombok, tour wisata bali, dan lain-lain. Lalu akhirnya, H. Andi Alamsyah memberanikan diri untuk membukan paket umroh. Dan pada akhirnya diberikannya nama Shafira tour and travel. Nama shafira di ambil dari nama anak perumpuannya. Dan nama tersebut juga memiliki banyak arti antara lain adalah diambil dari kata Shafar

yang artinya bukit yang ada di tanah arafah yaitu bukit shofa dan marwah. Lalu juga di ambil dari nama batu yang sangat berharga yaitu batu shafir.

Pada awalnya, kantor shafira hanya ada satu di hotel yang berada di Surabaya, tujuan kenapa kantor tersebut di letakkan di hotel adalah karena masih dalam masa membesarkan nama brand. Lalu dua tahun selanjutnya membuka kantor pusat di graha pena Surabaya. Dan di juanda bussines center sidoarjo yang sekarang dijadikan sebagai kantor pusat shafira tour and travel.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi tujuan utama para tamu Allah sebagai penyedia layanan Haji & Umrah dengan mengedepankan kepuasan, kekhushyukan, dan kenyamanan.

b. Misi

- Memberikan kemudahan bagi seluruh jamaah dengan menghadirkan pilihan layanan yang bervariasi sesuai kebutuhan.
- Memberikan kekhushyukan, kepuasan dan kenyamanan dalam perjalanan dengan mengedepankan pelayanan prima.
- Memberikan kepuasan kepada klien dan mempertahankannya.
- Menjadi penyelenggara umrah yang amanah, professional yang berfokus pada kepuasan pelanggan.
- Menyelenggarakan perjalanan ibadah Haji dan Umrah dengan kualitas layanan terbaik untuk mencapai kesempurnaan Ibadah.

- Mengembangkan wisata regular dan religi sebagai sebuah alternatif perjalanan wisata bagi pelanggan.

4. Karakteristik Responden

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Shafira Tour & Travel di Sidoarjo. Responden tersebut berjumlah 40 orang. Berikut adalah hasil penyajian mengenai karakteristik responden.

Tabel 1.4
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Persentasi (%)
Pria	55%
Wanita	45%
Total	100%

(Sumber: data di olah, 2019)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa karyawan pria lebih mendominasi meskipun tidak begitu signifikan, karyawan pria berjumlah 22 orang dan karyawan wanita berjumlah 18 orang. PT. Shafira tour & travel adalah perusahaan yang bekerja dibidang jasa perjalanan haji dan umroh. Perusahaan tersebut tidak membedakan keahlian berdasarkan gender. Laki-laki maupun perempuan memiliki peran berbeda saat bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan perempuan dalam perusahaan ini lebih berperan di divisi customer service. Dimana divisi tersebut adalah untuk penerimaan tamu. Maka dari itu karyawan perempuan lebih di butuhkan dan di unggulkan. Karyawan laki-laki

lebih mendominasi di bagian divisi logistik. Dimana divisi tersebut di butuhkan untuk perlengkapan haji maupun umroh. Namun berdasarkan di atas keahlian dalam bidang pelayanan jasa wisata dan haji umroh secara keseluruhan dapat dibilang merata untuk pria dan wanita.

Tabel 1.5
Usia

Usia	Persentase (%)
18 – 22	22,5%
23 – 27	35%
28 - 32	20%
33 – 37	17,5%
38 – 42	5%

(Sumber: data di olah, 2019)

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa usia kerja paling dominan adalah pada usia 23 sampai dengan 27 tahun dengan persentasi 35%. Hal tersebut menandakan bahwa usia remaja yang memasuki dewasa merupakan factor produktif untuk bekerja di bidang jasa tour & travel. Tertama di bidang customer service, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki skil khusus dalam melayani konsumen tangan pertama dan juga membutuhkan karyawan yang memiliki penampilan yang menarik. Hal tersebut membuat perusahaan membutuhkan karyawan di umuran remaja. Sedangkan dalam data di atas menunjukkan bahwa karyawan minoritas di tunjukkan pada karyawan yang memiliki umur 38 sampai dengan

42 tahun. hal tersebut menandakan karyawan yang berumur (dewasa menjelang tua) memiliki kinerja yang kurang produktif, namun terkadang karyawan yang berumur memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Tabel 1.6
Lama bekerja

Lama Bekerja	Persentase
0 – 3 Tahun	17,5 %
3 – 5 Tahun	27,5%
5 – 10 Tahun	45%
10 – 15 Tahun	10%
Total	100%

(Sumber: data di olah)

Pada table diatas, diketahui bahwa mayoritas karyawan adalah pekerja yang sudah bekerja selama lebih dari lima tahun sampai dengan sepuluh tahun. hal ini disebabkan karena pada masa *fresh graduate*, pekerja sering kali memilih dan mencari pekerjaan yang nyaman dan cocok dengannya. Maka dari itu, apabila pekerja merasa tidak nyaman pada pekerjaannya. Pekerja cenderung akan mempertimbangkan untuk keluar atau *resign* dari perusahaan tersebut.

Tabel 1.7
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Persentase (%)
SMA	22,5%
D3	40%
S1	32,5%
S2	5%

Total	100%
-------	------

(Sumber: data di olah)

Dari data diatas, diketahui bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir D3 mendominasi dengan persentase 40%. Lalu disusul oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1 dengan persentase 32,5%. Hal ini dikarenakan, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian dalam bidang-bidang tertentu. Maka dari itu, pendidikan menjadi tolak ukur perusahaan dalam menentukan keahlian dalam pekerjaan.

Gambar 1.5
Struktur Organisasi dan *Jobdis*



(Sumber: data di olah)

Dari data diatas diketahui, karyawan PT. Shafira lintas Semesta di Sidoarjo bekerja di dalam kantor. Pekerjaan dari karyawan di dilaksanakan di dalam kantor, namun, pada suatu tugas terkadang karyawan bekerja di luar kantor. Tetapi, tetap melakukan ceklok terlebih dahulu di kantor pada jam masuk yang telah ditentukan.

B. Penyajian Data

1. Deskriptif Statistik

a) Motivasi

Di dalam kesioner responden pada variable motivasi, peneliti mencantumkan sembilan pernyataan. Hasil output dari pernyataan tersebut adalah:

Tabel 1.8
Tabel pernyataan X¹

No.	Pernyataan	SB	B	RG	TB	STB
1	Anda selalu menerima masukan dari pemimpin agar bekerja dengan benar	33%	65%	3%	0%	0%
2	Anda terdorong untuk meningkatkan kinerja apabila mendapatkan	23%	63%	13%	3%	0%

	perintah dari pemimpin					
3	Anda suka apabila pemimpin mendorong anda agar bekerja dengan baik	15%	70%	10%	5%	0%
4	Anda mendapatkan pujian dari pemimpin apabila bekerja dengan baik	13%	43%	10%	5%	0%
5	Anda menginginkan pujian dari pemimpin	18%	35%	25%	20%	3%
6	Anda akan bekerja dengan lebih baik apabila pemimpin memuji anda	15%	38%	25%	23%	0%
7	Pemimpin melaksanakan pengontrolan terhadap karyawan dan memberikan sanksi bagi	30%	53%	15%	3%	0%

	karyawan yang melanggar peraturan kerja					
8	Anda tidak mau mendapatkan teguran dari pemimpin	25%	28%	35%	13%	0%
9	Anda berusaha tidak akan pernah mendapatkan teguran dari pemimpin	35%	55%	5%	5%	0%

(Sumber: Data diolah, 2019)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa, mayoritas informan yang berupa karyawan menyatakan setuju dengan pernyataan pada variable motivasi yang ada pada kuesioner. Artinya, informan mayoritas memilih setuju dari berbagai aspek. Aspek tersebut antara lain adalah dorongan, pujian dan teguran.

Terdapat perbedaan yang cukup tinggi pada pernyataan ke tiga. Dimana, karyawan menyatakan bahwa karyawan suka apabila manajer mendorong nya untuk memberikan motivasi pada kinerjanya. Hal tersebut dibuktikan pada persentasi jawaban benar sebanyak 70%. Hal tersebut menandakan

bahwa, karyawan suka untuk diberi motivasi oleh manajer untuk meningkatkan kinerja.

b) *Teamwork*

Pada variabel *teamwork*, peneliti mencantumkan 7 pernyataan yang disebar ke beberapa sampel, hasil output tersebut adalah, sebagai berikut:

Tabel 1.9
Tabel Hasil Pernyataan X²

No .	Pernyataan	SB	B	RG	T B	ST B
1	Anda berinteraksi kepada tim (Divisi) anda dengan lebih baik daripada dengan tim lain (Divisi lain)	30 %	50 %	20 %	0 %	0%
2	Anda selalu berkonsultasi kepada rekan kerja anda untuk menyelesaikan pekerjaan	40 %	35 %	18 %	8 %	0%
3	Anda lebih suka bekerja sama di banding	18 %	55 %	28 %	0 %	0%

	bekerja sendiri					
4	Anda akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan apabila bekerja bersama di banding bekerja sendirian	45 %	43 %	13 %	0 %	0%
5	Anda akan bekerja dengan lebih baik apabila bekerja sama	33 %	43 %	23 %	3 %	0%
6	Anda selalu menjalin kekompakan bersama rekan kerja (divisi)	33 %	55 %	13 %	0 %	0%
7	Kekompakan pada divisi anda, membuat pekerjaan anda lebih baik	49 %	38 %	13 %	0 %	0%

(Sumber: Data diolah, 2019)

Diketahui pada data output diatas, rata-rata responden menjawab setuju. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyetujui bahwa kerja tim atau *teamwork* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan mencolok pada pernyataan ke dua pada variabel *teamwork*, di mana, 8% karyawan tidak membenarkan bahwa dirinya selalu berkonsultasi pada karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

c) Kompensasi

Pada pernyataan berikut, peneliti mencantumkan 6 pernyataan yang mencakup dari 3 indikator pada variabel kompensasi. Indikator tersebut adalah gaji, bonus dan tunjangan. Hasil output dari pernyataan tersebut adalah, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tabel Hasil Pernyataan X³

No	Pernyataan	SB	B	RG	TB	STB
1	Gaji yang anda terima sesuai/mencukupi untuk kebutuhan keluarga dan seimbang dengan tugas yang diberikan	20 %	53 %	28 %	0%	0%

2	Gaji yang lebih besar akan berpengaruh pada kinerja anda	58 %	38 %	3%	3%	0%
3	Bonus yang anda terima sesuai/seimbang dengan tugas yang diberikan	10 %	55 %	25 %	10 %	0%
4	Anda selalu berusaha mendapatkan bonus lebih	28 %	48 %	23 %	3%	0%
5	Tunjangan yang anda terima sesuai/seimbang dengan tugas yang diberikan	18 %	50 %	30 %	3%	0%
6	Tunjangan kerja anda. Berpengaruh pada kinerja anda	28 %	53 %	20 %	0%	0%

(Sumber: Data diolah, 2019)

Dari data diatas dapat diketahui, bahwa mayoritas responden menyatakan setuju pada pernyataan pernyataan tersebut. Namun, beberapa responden menyatakan ketidaksetujuan nya terhadap pernyataan diatas, tetapi

bersekala kecil. 10% karyawan menyatakan bahwa ketidakpuasannya terhadap bonus yang diberikan manajer. Hal tersebut dapat dilihat pada pernyataan ke tiga pada variabel kompensasi.

d) Kinerja Karyawan

pada variabel kinerja karyawan, peneliti mencari data out dengan menggunakan 8 pernyataan yang mencakup 4 indikator. Indikator tersebut adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kehadiran.

Hasil output dari pernyataan tersebut adalah, sebagai berikut:

Tabel 2.2
Tabel Hasil Pernyataan Y

No	Pernyataan	SB	B	RG	TB	ST B
1	Anda memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas pada bidang pekerjaan anda	18 %	63 %	20 %	0 %	0%
2	Anda selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik	33 %	53 %	15 %	0 %	0%

3	Anda selalu menyelesaikan beberapa tugas dalam kurun waktu tertentu	10 %	65 %	25 %	0 %	0%
4	Anda selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	20 %	65 %	15 %	0 %	0%
5	Anda selalu menyelesaikan tugas sebelum deadline	25 %	58 %	18 %	0 %	0%
6	Anda selalu datang tepat waktu dalam bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan	48 %	43 %	10 %	0 %	0%
7	Anda akan masuk kerja, meskipun mendapatkan masalah mendadak dengan urusan pribadi	15 %	63 %	23 %	0 %	0%
8	Anda berusaha	48 %	43 %	10 %	0 %	0%

	selalu hadir dalam bekerja, karena merasa bahwa pekerjaan adalah tanggung jawab					
--	---	--	--	--	--	--

(Sumber: Data diolah, 2019)

Pada hasil output diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang merupakan responden menyatakan setuju pada pernyataan diatas. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kinerjanya sesuai dengan operasional prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada output kuesioner diatas, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Shafira Lintas Semesta memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari pernyataan pertama hingga pernyataan ke lima. Hal tersebut dipengaruhi oleh keahlian individu para karyawan yang dapat memberikan kualitas dan kuantitas yang positif pada pekerjaannya.

2. Analisis Kuantitatif

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada kuesioner penelitian untuk mengukur tingkat kevalidan data. Validity memiliki arti sejauh mana tingkat kecermatan dan ketepatan sebuah alat ukur untuk melakukan fungsinya.

Pengujian validitas menggunakan program SPSS. Hasil tersebut sebagai berikut:

Tabel 2.3
Hasil Uji Validitas
(Variabel motivasi, *Teamwork*, kompensasi dan kinerja karyawan)

<i>Corrected Item Total Correlation</i>			
Variabel	Niai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)			
X1.1	0,628	0,312	Valid
X1.2	0,500	0,312	Valid
X1.3	0,711	0,312	Valid
X1.4	0,697	0,312	Valid
X1.5	0,761	0,312	Valid
X1.6	0,749	0,312	Valid
X1.7	0,671	0,312	Valid
X1.8	0,645	0,312	Valid
X1.9	0,609	0,312	Valid
<i>Teanwork</i> (X2)			
X2.1	0,698	0,312	Valid
X2.2	0,875	0,312	Valid
X2.3	0,556	0,312	Valid
X2.4	0,758	0,312	Valid
X2.5	0,752	0,312	Valid
X2.6	0,538	0,312	Valid
X2.7	0,724	0,312	Valid
Kompensasi (X3)			
X3.1	0,606	0,312	Valid

X3.2	0,527	0,312	Valid
X3.3	0,362	0,312	Valid
X3.4	0,687	0,312	Valid
X3.5	0,601	0,312	Valid
X3.6	0,806	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,731	0,312	Valid
Y.2	0,714	0,312	Valid
Y.3	0,682	0,312	Valid
Y.4	0,357	0,312	Valid
Y.5	0,700	0,312	Valid
Y.6	0,563	0,312	Valid
Y.7	0,485	0,312	Valid
Y.8	0,639	0,312	Valid

Suatu pernyataan dianggap valid apabila r hitung $\geq r$ tabel. Sebaliknya, apabila r hitung $\leq r$ tabel pada pernyataan maka pernyataan dinyatakan dianggap tidak valid. Hasil uji diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena r hitung $\geq r$ tabel pada semua pernyataan.

b) Uji Realibilitas

Reliability atau keandalan adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana data tersebut dikatakan bebas kesalahan (*error free*). Hal tersebut dapat menjamin suatu data dikatakan konsisten dalam lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument.

Kendalan dapat dikatakan sebuah pengukuran pada sebuah indikasi yang menghitung ke stabilan instrument. Instrument

tersebut adalah sebuah pengukuran konsep yang dapat membantu nilai “ketepatan” sebuah pengukuran. Suatu variable dikatakan reliabel, apabila memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60⁸⁷.

Tabel 2.4
Tabel *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,884	Reliabel
<i>Teamwork</i>	0,881	Reliabel
Kompensasi	0,779	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,837	Reliabel

Pada hasil di atas dapat diketahui, bahwa semua pernyataan pada variable motivasi, *teamwork*, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua data pada pernyataan diatas dianggap reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

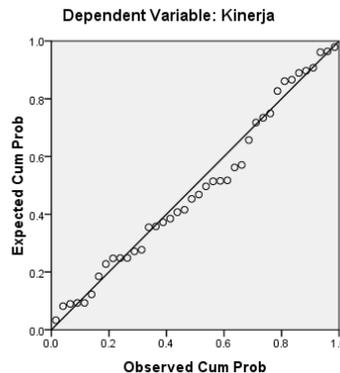
Dengan menggunakan uji normalitas, peneliti dapat mengetahui bahwa data yang didapat dari hasil kuesioner informan dinyatakan berdistribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0. Hasil dari program tersebut didapat

⁸⁷Gozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program IBM SPSS 19, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. Hal-42

menggunakan grafik histogram P-plot. Hasil tersebut sebagai berikut:

Gambar 1.5
P-plot Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik tabel diatas, diketahui bahwa data yang bertanda titik-titik menyebar di sekitar garis. Penyebaran titik-titik tersebut tidak terlalu jauh dan menyebar dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal. Dalam hal ini, data yang memberikan hasil grafik diatas yang merupakan model regresi sesuai pada asumsi normalitas yang layak di gunakan.

b) Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas.

Cara mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dengan melihat nilai (VIF) dan tolerance dengan ketentuan sebagai berikut: jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas⁸⁸.

Tabel 2.5
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	7.504	2.213				
1 Motivasi	.106	.097	.165	1.096	.281	.254	3.939
Teamwork	-.025	.130	-.029	-.190	.851	.244	4.104
Kompensasi	.931	.191	.774	4.861	.000	.226	4.417

a. Dependent Variable:
Kinerja

Pada tabel diatas, diketahui bahwa pada variable motivasi memiliki nilai *tolerance* 0,254. Pada variable *teamwork* memiliki nilai 0,244. Dan pada variable kompensasi memiliki nilai *tolerance* 0,226. Nilai tersebut dapat diketahui bahwa semua varibel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Lalu, diketahui pada

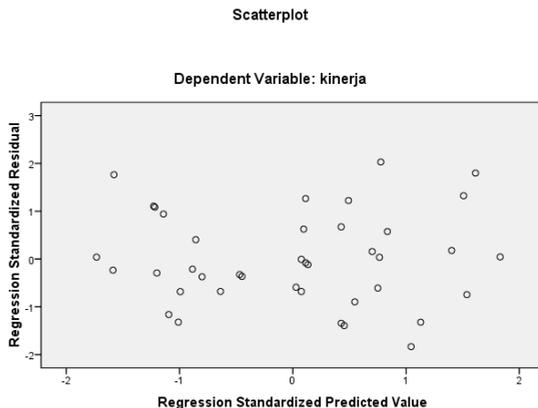
⁸⁸Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 Edisi 6*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

variable motivasi memiliki nilai VIF 3.939. variable *teamwork* memiliki nilai VIF 4.104. dan pada variable kompensasi memiliki nilai VIF 4.417. hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variable x memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada variable independen dalam model regresi penelitian ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain⁸⁹.

Gambar 1.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas



⁸⁹Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 Edisi 6*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal-139

Untuk melakukan uji heteroskedastisitas, peneliti menggunakan grafik *scatterplot*. Pada grafik tersebut, data atau titik-titik yang muncul harus menyebar secara acak. Penyebaran secara acak tersebut bertempat diatas angka 0 maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Pada grafik diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

a) Koefisien Korelasi

Analisi korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Variabel tersebut adalah variabel dependen dan variabel independen secara satu persatu. Analisis korelasi tidak membedakan anantara variabel dependen dan independen⁹⁰.

⁹⁰Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 Edisi 6*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal-96

Tabel 2.6
Hasil Uji Korelasi

		Correlations			
		motivasi	teamwork	kompensasi	kinerja
motivasi	Pearson Correlation	1	.822**	.836**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
teamwork	Pearson Correlation	.822**	1	.843**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
kompensasi	Pearson Correlation	.836**	.843**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
kinerja	Pearson Correlation	.787**	.758**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kesimpulan dari tabel diatas adalah, sebagai berikut:

1. Hubungan atau korelasi antara motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,787 yang berarti memiliki derajat hubungan korelasi kuat dan arah hubungan korelasinya adalah positif. Hal tersebut menyatakan bahwa saat motivasi (X1) memiliki kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan pula dan begitu pula sebaliknya, apabila motivasi (X1)

memiliki penurunan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan turun. Nilai signifikan yang ada antara variabel (X1) dan (Y) adalah 0,00. Yang berarti apabila nilai signifikan $< 0,05$ memiliki korelasi yang signifikan. Kesimpulan dari pernyataan di atas sesuai dengan pendapat Wibowo, untuk menginspirasi orang untuk bekerja lebih keras, kita perlu untuk membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri⁹¹.

2. Hubungan atau korelasi antara variabel *teamwork* (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,758 yang berarti memiliki derajat hubungan korelasi kuat dan arah hubungan korelasinya adalah positif. Hal tersebut menyatakan bahwa saat *teamwork* (X2) memiliki kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan pula dan begitu pula sebaliknya, apabila *teamwork* (X2) memiliki penurunan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan turun. Nilai signifikan yang ada antara variabel (X2) dan (Y) adalah 0,00. Yang berarti apabila nilai signifikan $< 0,05$ memiliki korelasi yang signifikan. Kesimpulan dari pernyataan di atas sesuai dengan pendapat Tenner dan Detoro, kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang memiliki

⁹¹Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)* Jakarta: Rajawali Pers. hal-378

tujuan yang sama. Tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri⁹².

3. Hubungan atau korelasi antara variabel kompensasi (X3) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,887 yang berarti memiliki derajat hubungan korelasi sempurna dan arah hubungan korelasinya adalah positif. Hal tersebut menyatakan bahwa saat kompensasi (X3) memiliki kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan pula dan begitu pula sebaliknya, apabila kompensasi (X3) memiliki penurunan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan turun. Nilai signifikan yang ada antara variabel (X3) dan (Y) adalah 0,00. Yang berarti apabila nilai signifikan < 0,05 memiliki korelasi yang signifikan. Kesimpulan dari pernyataan di atas sesuai dengan pendapat Nitisemito, bahwa pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Antara lain adalah semangat kerja yang tinggi dan loyalitas karyawan⁹³.

⁹²Poernomo, adi.2006 *Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer pada PT. Jesslynk cakes Indonesia cabang Surabaya*. "Jurnal Ilmu-ilmu Ekonomi". (Vol.6 No.2 September Hal-107)

⁹³Muljani, Ninuk. *Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. "Jurnal Manajemen Kewirausahaan" (Vol 4, No 2 september 2002 hal: 119)

b) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Tabel 2.7
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.776	1.48854

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Teamwork

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang terbentuk pada nilai regresi pada penelitian ini adalah 0,776. Nilai tersebut dapat menyimpulkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen adalah sebesar 77,6%. Sedangkan sisanya 22,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk pada model regresi.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara simultan (bersama-sama) pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.⁹⁴ Uji hipotesis yang dipakai adalah :⁹⁵

⁹⁴ Eni Indriani, "Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu

Tabel 2.8
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	306.633	3	102.211	46.130	.000 ^a
Residual	79.767	36	2.216		
Total	386.400	39			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Teamwork

b. Dependent Variable: Kinerja

Untuk melakukan Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung lebih besar dari F tabel, maka hasilnya signifikan. Untuk melihat nilai F tabel adalah dengan rumus:

Df 1 (jumlah variabel -1), dan df 2 (n-k-1)
di mana k = jumlah variabel (bebas + terikat)
n = jumlah sampel

Dari rumus F tabel tersebut dapat diketahui bahwa df : 0,05, (4-1),(40-3-1)

Prima Bintang Tour & Travel Samarinda”, eJournal Administrasi Bisnis (Vol. 6, No. 1, 2018), hlm. 298

⁹⁵ Lidya Mongi, Lisbeth Mananeke, dan Agusta Repi, “Kualitas Produk, Strategi Promosi dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Simpati Telkomsel di Kota Manado”, *Jurnal EMBA* (Vol.1, No.4, 2013), hlm. 2340

dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Hasilnya adalah 5,4, berarti F_{hitung} dengan nilai 46,130 lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan nilai 2,70. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hal ini juga dapat terlihat dari nilai probabilitas pada tabel ANOVA, dengan dasar pengambilan

keputusan dengan menggunakan signifikansi:

- Probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Sedangkan hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 = Motivasi, *teamwork* dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a = Motivasi, *teamwork* dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari hasil output regresi di atas, dapat terlihat bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 0,00 yang lebih kecil dari nilai α

sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, artinya H_0 Ditolak dan H_a diterima.

Ketiga variabel independen yaitu Motivasi (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi, *teamwork*, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa karyawan memiliki motivasi yang baik, kemudian didukung oleh *teamwork* yang baik dari rekan kerja di perusahaan, serta kompensasi yang mencukupi akan menciptakan kinerja yang optimal.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear berganda yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi atau dirubah-rubah atau dinaik-turunkan⁹⁶.

⁹⁶ Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal-260

Tabel 2.9
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.504	2.213		3.391	.002		
Motivasi	.106	.097	.165	1.096	.281	.254	3.939
Teamwork	-.025	.130	-.029	-.190	.851	.244	4.104
Kompensasi	.931	.191	.774	4.861	.000	.226	4.417

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, persamaan regresi yang terbentuk ialah sebagai berikut:

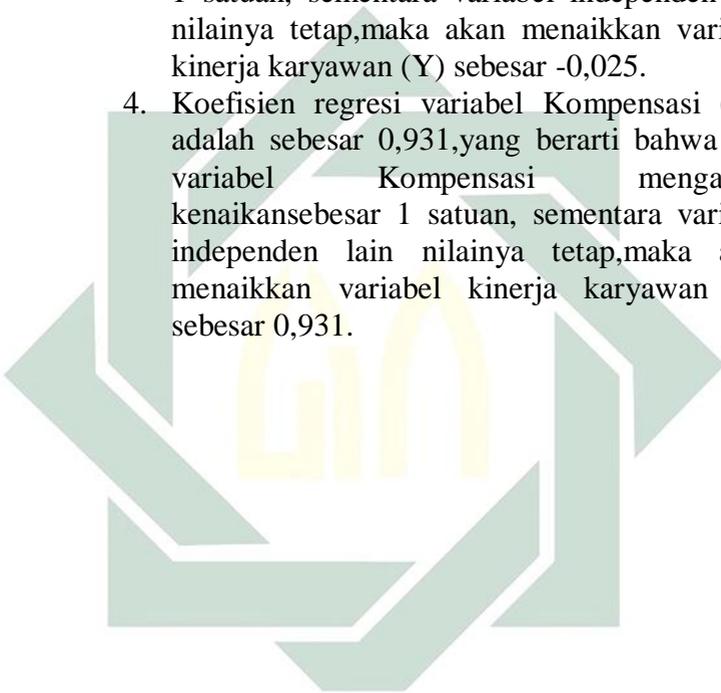
$$Y = 7.504 + 0,106X_1 + (-0,025X_2) + 0,931X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai Constant sebesar 7.504 Artinya bila semua variabel independen yang terdiri dari motivasi, *teamwork*, dan kompensasi bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai 7.504
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar 0,106, yang berarti bahwa jika variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lain

nilainya tetap, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,106.

3. Koefisien regresi variabel *teamwork* (X2) adalah sebesar -0,025, yang berarti bahwa jika variabel *teamwork* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lain nilainya tetap, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -0,025.
4. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X3) adalah sebesar 0,931, yang berarti bahwa jika variabel Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lain nilainya tetap, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,931.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan pengaruh motivasi (X^1), *teamwork* (X^2), dan kompensasi (X^3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo, sebagai berikut:

1. Hubungan atau korelasi antara motivasi ($X1$) dengan kinerja karyawan (Y)

diketahui pada tabel *correlation* pada uji korelasi didapatkan nilai person correlation adalah sebesar 0,787 yang berarti memiliki derajat hubungan korelasi kuat dan arah hubungan korelasinya adalah positif. Hal tersebut menyatakan bahwa saat motivasi ($X1$) memiliki kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan pula dan begitu pula sebaliknya, apabila motivasi ($X1$) memiliki penurunan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan turun. Nilai signifikan yang ada antara variabel ($X1$) dan (Y) adalah 0,00. Yang berarti apabila nilai signifikan $< 0,05$ memiliki korelasi yang signifikan. Kesimpulan dari pernyataan di atas sesuai dengan pendapat Wibowo, untuk menginspirasi orang untuk bekerja lebih keras, kita perlu untuk membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri⁹⁷.

2. Hubungan atau korelasi antara variabel *teamwork* ($X2$) dengan kinerja karyawan (Y).

diketahui pada tabel *correlation* pada uji korelasi didapatkan nilai person correlation adalah sebesar 0,758 yang berarti memiliki derajat hubungan

⁹⁷Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)* Jakarta: Rajawali Pers. hal-378

korelasi kuat dan arah hubungan korelasinya adalah positif. Hal tersebut menyatakan bahwa saat *teamwork* (X2) memiliki kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan pula dan begitu pula sebaliknya, apabila *teamwork* (X2) memiliki penurunan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan turun. Nilai signifikan yang ada antara variabel (X2) dan (Y) adalah 0,00. Yang berarti apabila nilai signifikan $< 0,05$ memiliki korelasi yang signifikan. Kesimpulan dari pernyataan di atas sesuai dengan pendapat Tenner dan Detoro, kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang memiliki tujuan yang sama. Tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri⁹⁸.

3. Hubungan atau korelasi antara variabel kompensasi (X3) dengan kinerja karyawan (Y).

diketahui pada tabel *correlation* pada uji korelasi didapatkan nilai person correlation adalah sebesar 0,887 yang berarti memiliki derajat hubungan korelasi sempurna dan arah hubungan korelasinya adalah positif. Hal tersebut menyatakan bahwa saat kompensasi (X3) memiliki kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan pula dan begitu pula sebaliknya, apabila kompensasi (X3) memiliki penurunan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan turun. Nilai signifikan yang ada antara variabel (X3) dan (Y) adalah 0,00. Yang berarti apabila nilai signifikan $< 0,05$ memiliki korelasi yang signifikan. Kesimpulan dari pernyataan di atas sesuai dengan pendapat Nitisemito, bahwa pengaruh kompensasi

⁹⁸Poernomo, adi.2006 *Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer pada PT. Jesslynk cakes Indonesia cabang Surabaya*. "Jurnal Ilmu-ilmu Ekonomi". (Vol.6 No.2 September) Hal-107

terhadap karyawan sangatlah besar. Antara lain adalah semangat kerja yang tinggi dan loyalitas karyawan⁹⁹.

4. Berdasarkan tabel *coefficients* pada uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa nilai Constantasebesar 7.504 Artinya bila semua variabel independen yang terdiri dari motivasi, *teamwork*, dan kompensasi bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai 7.504.

Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 0,106, yang berarti bahwa jika variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lain nilainya tetap, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,106.

Koefisien regresi variabel *teamwork* (X2) adalah sebesar -0,025, yang berarti bahwa jika variabel *teamwork* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lain nilainya tetap, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -0,025.

Koefisien regresi variabel Kompensasi (X3) adalah sebesar 0,931, yang berarti bahwa jika variabel Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lain nilainya tetap, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,931.

Dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi, *teamwork*, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa karyawan

⁹⁹ Muljani, Ninuk. *Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. "Jurnal Manajemen Kewirausahaan" (Vol 4, No 2 september 2002 hal: 119)

memiliki motivasi yang baik, kemudian didukung oleh *teamwork* yang baik dari rekan kerja di perusahaan, serta kompensasi yang mencukupi akan menciptakan kinerja yang optimal.

5. Pada variabel motivasi (X1), *teamwork* (X2), dan kompensasi (X3) terdapat nilai *Beta* pada tabel *coefficients*. Nilai *beta* tersebut adalah motivasi (X1) sebesar 0.165, nilai *beta teamwork* (X2) sebesar -0,029, dan nilai *beta* kompensasi (X3) sebesar 0.774. Pada nilai *beta* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X3) memiliki nilai tertinggi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel (X3) adalah variabel yang memiliki pengaruh tertinggi pada variabel kinerja karyawan (Y).
6. Diketahui variabel tertinggi pada seluruh variabel motivasi, *teamwork*, dan kompensasi adalah pada variabel kompensasi. Variabel kompensasi memiliki 3 indikator. Indikator tersebut antara lain adalah gaji, bonus, dan tunjangan. Pada 3 indikator tersebut, peneliti membagi setiap indikator menjadi 2 pernyataan. Dari hasil output deskriptif statistik, diketahui indikator gaji memiliki nilai tertinggi, yaitu: pernyataan pertama mendapatkan jawaban sangat benar 20%, benar 53%, ragu-ragu 28%, tidak benar 0% dan sangat tidak benar 0%. pernyataan kedua mendapatkan jawaban sangat benar 58%, benar 38%, ragu-ragu 3%, tidak benar 3% dan sangat tidak benar 0%. Namun, pada tabel korelasi menunjukkan bahwa indikator tunjangan memiliki nilai korelasi terhadap kinerja lebih tinggi yaitu 0,799, sedangkan nilai korelasi indikator gaji sebesar 0,672 dan indikator bonus memiliki korelasi terhadap kinerja sebesar 0,522. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa

indikator dari variabel yang memiliki pengaruh tertinggi adalah indikator tunjangan.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah melakukan penelitian ini sesuai dengan memperhatikan prosedur ilmiah yang berlaku. Namun, peneliti masih menemukan dan memiliki kekurangan dan keterbatasan. Adapun kekurangan dan keterbatasan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Waktu yang terlalu sempit. Dalam penyebaran kuesioner, peneliti hanya dapat melakukan pada waktu luang perusahaan, seperti waktu istirahat dan waktu sholat. Hal tersebut dikarenakan karyawan dari PT. Shafira lintas semesta sidoarjo memang tidak bisa diganggu pada saat jam kerja.
2. Data diambil 2 kali. Dalam pengambilan data penelitian, peneliti mengambil data sebanyak 2kali, dikarenakan pada pengambilan data pertama, peneliti menemukan data yang tidak valid yang dikarenakan pembuatan instrumen yang kurang tepat.
3. Dalam penelitian ini, peneliti tidak membatasi pernyataan untuk responden pada karyawan yang bekerja di dalam kantor dan karyawan yang bekerja di luar kantor. Karena, hal tersebut akan berpengaruh terhadap indikator kehadiran sebagai parameter kinerja karyawan.
4. Dalam pengisian kuesioner, responden tidak mencantumkan nama dan staus pekerjaanyadalam pengisian kuesioner tersebut.

C. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti dapat memberikan saran dan beberapa rekomendasi, sebagai berikut:

1. Bagi manajer PT. Shafira Lintas Semesta sidoarjo dengan melihat dari penelitian ini, motivasi, *teamwork*, dan kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan perhitungan dari uji korelasi diatas yang menyatakan hubungan secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi menjadi penting dalam perusahaan, maka dari itu manajer sebaiknya selalu meningkatkan adanya motivasi pada karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Manajer juga perlu kiranya mengkonsep karyawan atau memberikan pendekatan-pendekatan dimana karyawan dapat selalu meningkatkan hubungan baik antar rekan setim, agar terjalannya kekuatan berkelompok yang dapat menguntungkan organisasi.

Kompensasi juga salah satu faktor penting dalam berjalannya suatu organisasi provit, maka dari itu manajer perlu selalu berbuat adil pada karyawan, dimana setiap pekerjaan karyawan harus dapat di bayar dengan sesuatu yang setimpal.

2. Bagi manajer PT. Shafira lintas semesta sidoarjo adalah perlu adanya perbaikan di ranah kompensasi yang berupa tunjangan. Dalam penelitian diatas, tunjangan merupakan indikator dari variabel yang memiliki hubungan tertinggi pada penelitian ini.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menemukan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan masih ada 22,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada model regresi dari hasil penelitian ini.
4. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan lebih dapat menggambarkan pernyataan yang mampu di padami responden dan menggunakan kuesioner yang lebih detail serta dapat menerangkan teori dalam setiap pernyataannya.



Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ari Prasetyo, 2012. "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan", *Management Analysis Journal* (Vol. 1, No. 4).
- Agnes Ligia Pratisitia Walukow, Lisbeth Mananeke, dan Jantje Sepang, 2014. "Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Bentenan Center Sonder Minahasa", *Jurnal EMBA* (Vol. 2, No. 3).
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Eni Indriani, 2018. "Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu Prima Bintang Tour & Travel Samarinda", *eJournal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, No. 1).
- Edy Haryanto, 2013. "Kualitas Layanan, Fasilitas Dan Harga Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Layanan Pada Kantor Samsat Manado", *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 3)
- Grace Marleen Wariki, Lisbeth Mananeke, dan Hendra Tawas, 2015. "Pengaruh Bauran Promosi, Persepsi Harga, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian dan Kepuasan Konsumen pada Perumahan Tamansari Metropolitan Manado", *Jurnal EMBA* (Vol. 3, No.2)
- Gary Dessler, 1992, *Manajemen Personalial, Teknik dan Konsep Modern*, Diterjemahkan oleh Agus Dharma, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara: Jakarta.

- Irawati Dwi, 2007, “*Manajemen Konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork dalam organisasi*”, *segmen*, No 2, UPUMP.
- Iis Ernawati dan Totok Sukardiyono, 2017. “Uji Kelayakan Media Pembelajaran Interaktif Pada Mata Pelajaran Administrasi Server”, *Jurnal Elinvo* (Vol. 2, No. 2)
- Ian Antonius Ong dan Sugiono Sugiharto, 2013. “Analisa Pengaruh Strategi Diferensiasi, Citra Merek, Kualitas Produk, dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pelanggan di Cincin Station Surabaya”, *Jurnal Manajemen Pemasaran* (Vol. 1, No. 2)
- Imam Heryanto, 2015. “Analisis Pengaruh Produk, Harga, Distribusi, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Serta Implikasinya Pada Kepuasan Pelanggan”, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* (Vol. 9, No. 2)
- Jackson R.S. Weenas, 2013. “Kualitas Produk, Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Spring Bed Comforta” *Jurnal EMBA* (Vol.1, No.4)
- Kiki, 2015, “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi islami* (Vol.1 No.2)
- Kasino, “Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Mitra Tour & Travel Sidoarjo”, *Jurnal Ekonomi & Bisnis* (Vol. 3, No. 1)
- Lidya Mongi, Lisbeth Mananeke, dan Agusta Repi, 2013. “Kualitas Produk, Strategi Promosi dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Simpati Telkomsel di Kota Manado”, *Jurnal EMBA* (Vol.1, No.4)
- Melysa Elisabeth Pongoh, 2013. “Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, dan Harga Pengaruhnya Terhadap Loyalitas

- Pelanggan Kartu AS Telkomsel di Kota Manado”, *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 4)
- Murty.2012. Artikel Ilmiah, *Pengaruh Kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi*. STIE Perbanas Surabaya.
- Morgan, C.T. (1986). *Introduction to psychology*. Sevent edition. Singapore : McGraw Hill.
- Maduretno Widowati dan Agus Budi Purwanto, 2014. “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Dengan *Visual Merchandising* Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Minimarket Alfamart di Kota Semarang)”, *Jurnal Fokus Ekonomi* (Vol. 9, No. 1)
- Mariza Shabastian dan Hatane Samuel, 2013. “Pengaruh Strategi Harga dan Strategi Produk Terhadap Brand Loyalty di Tator Café Surabaya Town Square” *Jurnal Manajemen Pemasaran* (Vol. 1, No. 1)
- Nur Fuadah, 2011. “Gambaran Kenakalan Siswa di SMA Muhammadiyah 4 Kendal”, *Jurnal Psikologi* (Vol. 9, No. 1)
- Reza Eka, 2015, *Pengaruh motivasi kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (1998). *Organizational Behavior*. USA : Prentice Hall.
- Riyadi, selamat. 2011. “Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan”. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Moivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. (Vol 13, No 1)
- Robert L. Mathias – John H. Jackson, 2006, *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rizky Y.S Emor dan Agus Supandi Soegoto, 2015. “Pengaruh Potongan Harga, Citra Merek, dan

- Servicescape Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Indomaret Tanjung Batu*”, *Jurnal EMBA* (Vol. 3, No. 2)
- Sri Warini, 2015, *Pengaruh Manajemen Konflik sebagai upaya meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan*, *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Sarini Kodu, 2013. “Harga, Kualitas Produk, dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza”, *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 3)
- Yudhi Soewito, 2013. “Kualitas Produk, Merek dan Desain Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Mio”, *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No.3)

