

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN C.V. TRI TUNGGAL JAYA NUR ALIF JAKARTA BARAT**

Nur Khotijah¹, Moch. Said Mubarak², Apriyanto³

Program Studi D-3 Administrasi Perkantoran

Politeknik Tunas Pemuda Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

nurkhotijah2017@gmail.com¹, mochsaidmubarak@politeknik-tunaspemuda.ac.id²,

irapriyanto0604@gmail.com³.

ABSTRAK

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan. Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Penelitian ini dilakukan pada CV.Tri Tunggal Jaya Nur Alif. Penelitian ini menggunakan Kompensasi sebagai variabel independen, Motivasi sebagai variabel intervening, dan Kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah karyawan CV.TriTunggal dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 57 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi linier dan intervening. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 di atas dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dan berdasarkan hasil dua analisis regresi linier di atas dapat dilakukan uji mediasi (intervening) sehingga diketahui bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening oleh karena perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar disbanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.

Kata kunci : kompensasi, motivasi, kinerja.

ABSTRACT

The existence of human resources in a company plays a very important role. The business world is now required to create high employee performance for company development. Companies must be able to build and improve performance in their environment. In improving the performance of its employees, the company takes several methods, for example through providing adequate compensation, providing motivation, creating a conducive work environment, education and training. Nowadays, the increasing level of business competition means that companies are faced with challenges in maintaining survival. This research was conducted at CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif. This research uses compensation as an independent variable, motivation as an intervening variable, and performance as a dependent variable. The aim of this research is to analyze the effect of compensation on employee performance through work motivation as an intervening variable. The sample used was CV.TriTunggal employees where the number of samples determined in this study was 57 respondents using the simple random sampling method. The analysis used includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, model tests, linear and intervening regression analysis. Based on the t-test carried out and the results of linear regression analysis 1 above, it can be seen that Compensation has a positive and significant effect on Motivation and from the results of linear regression analysis 2 it is known that Compensation and Motivation have a positive and significant effect on Performance. And based on the results of the two linear regression analyzes above, a mediation (intervening) test can be carried out so that it is known that the motivation variable can become an intervening variable because the standardized coefficient calculation for the indirect influence of compensation on performance through work motivation is greater than the direct influence of compensation on performance.

Keywords: compensation, motivation, performance.

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan

suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap gaji dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi menurut Handoko (2009), adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengaduan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2009). Dengan adanya pemberian kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Karena kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengarahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Menurut pendapat Victor H. Vroom dan Gary Dessler, 2009 (dikutip oleh Amrizal), mengatakan bahwa orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Bagi Gary Dessler pernyataan inilah yang dinamakannya hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seseorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. Motivasi menurut Marit Tua Efendi Hariandja (2009) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang sangat baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Suyadi Prawirosentono (2009) arti kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Marihot Tua E.H. (2009), Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan

kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

Untuk mengetahui sejauh mana kebenaran pemberian kompensasi benar-benar mempengaruhi kinerja pegawai, maka akan dilakukan penelitian dengan judul "PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV TRI TUNGGAL JAYA NUR ALIF" studi kasus berada di daerah tanjung duren jakarta barat.

B. Identifikasi Masalah

Dalam skripsi ini penulis ingin membahas tentang hubungan kompensasi dan motivasi (beserta dampaknya) terhadap kinerja pegawai pada CV TRI TUNGGAL JAYA NUR ALIF, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan pada C.V. TRI TUNGGAL JAYA NUR ALIF masih belum maksimal.
2. Masih terdapat keluhan karyawan pada C.V. TRI TUNGGAL JAYA NUR ALIF terkait tingkat kesejahteraan.
- 3.

C. Batasan Masalah

Mengingat terlalu kompleksnya masalah dalam kegiatan perusahaannya masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini hanya dibatasi pada masalah kompensasi dan motivasi terhadap pengaruh kinerja.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah di atas dan merupakan masalah pokok dalam penelitian, maka dalam skripsi ini masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut: **Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?**

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Dalam dunia perusahaan kita mengenal adanya kompensasi sebagai salah satu kebijakan yang di berikan kepada pekerja untuk menambah semangat mereka dalam bekerja. Adapun beberapa pendapat mengenai kompensasi diantaranya. Menurut Handoko (2009:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Selain pendapat Handoko, adapun pendapat Hasibuan (2009:142), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Dan adapun pendapat Notoatmodjo (2009:142), kompensasi juga dapat mendefinisikan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka

a. Jenis-jenis kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

- 1) Kompensasi yang bersifat finansial. Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk dalam jenis kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.
- 2) Kompensasi yang bersifat non finansial. Kompensasi yang bersifat non finansial diterapkan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, termasuk dalam kompensasi yang bersifat non finansial adalah penyelenggara program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin atau cafeteria, penyediaan tempat beribadat di tempat kerja, penyediaan lapangan olah raga, dan lain sebagainya. Berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan ke dalam dua macam yaitu:
 - a) Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi
 - b) Kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

b. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

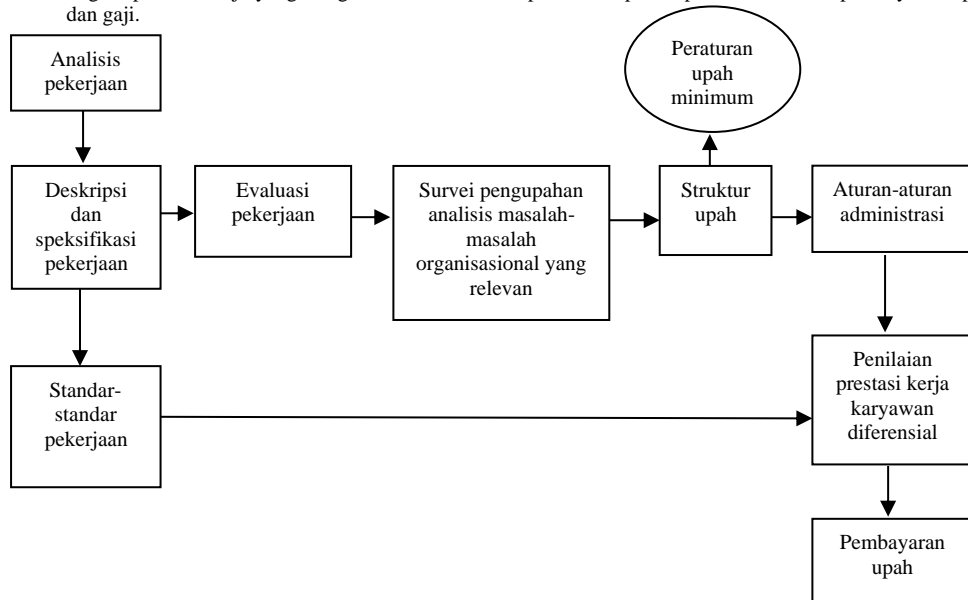
Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

- 1) Ikatan Kerja Sama

-
- Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) **Kepuasan Kerja**
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
 - 3) **Pengadaan Efektif**
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
 - 4) **Motivasi**
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
 - 5) **Stabilitas Karyawan**
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
 - 6) **Disiplin**
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
 - 7) **Pengaruh Serikat Buruh**
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
 - 8) **Pengaruh Pemerintah**
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.
- c. Sistem Kompensasi**
Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:
- 1) **Sistem Waktu**
Dalam Sistem Waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
 - 2) **Sistem Hasil (Output)**
Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram.
 - 3) **Sistem Borongan**
Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.
- d. Asas Metode Kompensasi**
Asas metode kompensasi menurut Hasibuan (2009:122-123) adalah adil dan layak dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Berikut pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan mengenai asas kompensasi:
- 1) **Asas Adil** dalam pemberian kompensasi bukanlah berarti setiap karyawan akan mendapatkan kompensasi dengan jumlah yang sama, tetapi justru nilai kompensasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya memenuhi dan sesuai dengan kinerja, prestasi, produktivitas, kualitas pekerjaan. Resiko pekerjaan, tingkat tanggung jawab pekerjaan, jabatan pekerjaan, serta memenuhi persyaratan internal konsistensi. Asas adil dalam pemberian kompensasi ini dalam jangka panjang apabila telah terpenuhi akan memungkinkan tercapainya kondisi pekerjaan yang diwarnai oleh kerjasama yang baik, semangat kerja yang baik, disiplin, stabil, dan tercipta suasana kerja yang menyenangkan (*joyful*).
 - 2) **Asas Layak dan Wajar.** Asas layak dan wajar berarti kompensasi yang diterima karyawan hendaknya dapat memenuhi harapan karyawan dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kriteria layak dan tidak bisanya ditentukan berdasarkan ketentuan upah minimum yang diberlakukan oleh pemerintah dan konsistensi eksternal lainnya. Pemberian kompensasi yang layak dan wajar juga sangat penting disesuaikan dengan konsistensi eksternal mengingat setiap perusahaan sangat penting untuk mengurangi berbagai tuntutan dari serikat pekerja, pada akhirnya dapat menjamin bertahannya karyawan-karyawan yang berkualitas.
- Sedangkan untuk metode kompensasi dapat dibedakan secara umum dalam bentuk metode tunggal dan metode jamak, sebagai berikut (Hasibuan, 2009):
- 1) **Metode Tunggal.** Metode Tunggal adalah suatu metode dalam penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Selanjutnya tingkat golongan dan gaji pokok dari seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang jadi standarnya. Sebagai contoh, pada instansi pemerintah sudah ada ketetapan bahwa seseorang dengan formal S-1, maka golongannya adalah I11a, dan hal ini berlaku sama untuk setiap departemen.
 - 2) **Metode Jamak** adalah suatu metode dimana dalam gaji pokok penentuannya dilakukan berdasarkan pertimbangan tidak hanya ijazah, tetapi juga pertimbangan-pertimbangan lainnya, misalnya pertimbangan sikap keluarga, tanggungan dalam keluarga, dan lain sebagainya. Dengan pertimbangan-pertimbangan yang cukup banyak ini, maka standar gaji yang pokok dalam metode jamak ini pasti tidak ada. Metode standar ganda ini dalam kenyataan sehari-hari dapat dijumpai pada perusahaan-perusahaan yang belum benar-benar profesional dan masih ditemukan adanya diskriminasi.

e. Proses Kompensasi

Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksana pekerjaan dan memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Diantara komponen-komponen proses ini adalah pembayaran upah dan gaji.



2. Motivasi Kerja

Pada dasarnya perilaku manusia hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan Antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia dimulai dan ditimbulkan dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2009) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga dating dari Marihot Tua E.H. (2010) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiha (2010) dengan definisi sebagai keadaan dimana uasaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dikemukakan bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki yang berbeda mencapai tujuannya.

a. Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut:

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

- a. Hygiene Factor
Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor hignis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar persona;l, dan kualitas pengawasan.
- b. Satisfier Factor
Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi,pengakuan,tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan,pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervise,kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan,status,dan keamanan.

a. Kebutuhan Akan Prestai (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang

relative tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

b. **Kebutuhan Akan Kekuasaan (n-pow)**

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk mencapai dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

c. **Kebutuhan Untuk Berafiliasi atau Bersabat (n-affil)**

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab, individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Dalam teori McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energy potensial, bagaimana energy ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan, kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini dikemukakan diberbagai organisasi, baik staff maupun manager. Beberapa karyawan memiliki katakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

d. **Teori Motivasi Kebutuhan Maslow**

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan (Marihot Tua E.H.2010). Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

1. Fisiologi, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, antara kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
4. Penghargaan, antara lain mencakup factor penghormatan diri seperti itu harga diri, otonomi, dan presentasi : serta factor penghormatan diri luar seperti misalnya status pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Gambar Teori Hierarki Kebutuhan



Sedangkan Mitchell, Vance F dan Pravin moudgill (dikutip oleh Fuad Mas'ud, 2010) menggambar teori hierarki kebutuhan menjadi :

1. Kebutuhan Keamanan
2. Kebutuhan Sosial
3. Kebutuhan Harga Diri
4. Kebutuhan Otonomi
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

e. Teori Douglas McGregor (Teori X dan Teori Y)

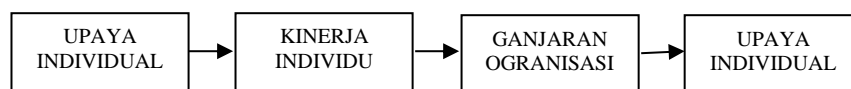
Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negative, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain Positif, yang ditandai dengan Teori Y. Menurut Teori X, empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut :

1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bila dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin.
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas semua factor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negative mengenai kodrat manusia ini, Mc Gregor mencatat empat asumsi positif, yang disebutnya sebagai Y :

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran
3. Rata – rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab.

Berikut Gambar Teori Harapan



b. Jenis – jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negative dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan / organisasinya.

- a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan seorang pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan, maka akan menyenangkan karyawan tersebut.
- b) Informasi, Pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghadiri adanya berita – berita yang tidak benar, kesalahpahaman atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu, para karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian di berikan secara tulus atau tidak, dan hendaknya seorang pemimpin harus berhati-hati dalam memberikan perhatian.
- d) Persaingan pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Oleh karena itu pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.
- e) Partisipasi, dijalankannya partisipasi akan memberikan manfaat seperti dapat dihasilkannya suatu keputusan yang lebih baik.
- f) Kebanggaan, Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, terlebih lagi jika pekerjaan yang dilakukan sudah disepakati bersama.

2. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negative dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negative juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negative dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

3. Kinerja Karyawan

Hani Handoko (2011) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2010) yaitu :

- a. Menurut Winardi (2011) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standard an kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standart perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.
- b. Menurut Gomes (2010) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktifitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
- c. Dessler (2009) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja arau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan

berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja actual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Marihot Tua Efendi (2010) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaan secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sopiah (2011) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negative yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2010) adalah tingkat hasil kerja dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan
Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.
2. Ukuran
Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peran penting.
3. Penilaian
Penilaian kerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personal. Tindakan ini akan membuat personal untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Rita Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Adapun indicator kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2012) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Keterampilan, kreatif, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas

4. Hubungan Antar Variabel

Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotifasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jakson, 2009). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Simamora (2009) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan sosiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karier mereka.

Dalam penelitian Yukl dan Latham, 2009 : Latham dan Pursell, 2009 : Yukl, Wexley dan Seymor, 2009 (dikutip oleh Wexley dan Yukl, 2009) menunjukkan bahwa insentif upah / gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Prawito Sentono, 2009 kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian.

B. Penelitian Terdahulu

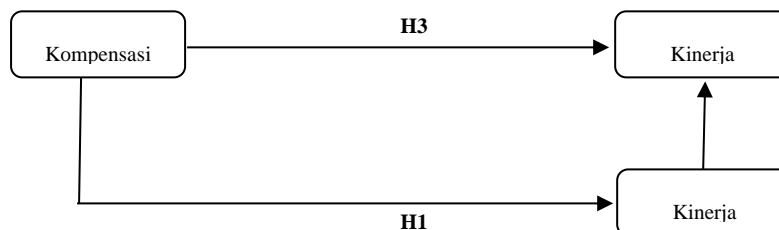
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Haryono (2009)	Pengaruh karakteristik pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang)	Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan Metode Analisis Jalur atau Path Analysis	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Kompensasi berpengaruh positif terhadap

			kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening
Bambang Guritno dan Waridin (2010)	Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kerpuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh negative terhadap kinerja karyawan; factor motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Sri Wuryanti (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong PRaja Provinsi Jawa Tengah)		Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja
Warsidi (2009)	Pengaruh kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
Astrid Tanjung Sari (2009)	Pengaruh Mutasi Kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Surya Abadi Perkasa Unit Semarang Tengah	Amalisis Regresi Linier Berganda	Pemberian kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Sumber : Skripsi dan Tesis Universitas Diponegoro dan Universitas Stibubank

C. Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Haryono, 2009

D. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiono (2010) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap factor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Sehubungan dengan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel juga.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau penilaian dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiono, 2010). Berdasarkan tela'ah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kompensasi (Sugiono, 2010)

b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja (Sugiyono, 2010).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

a. Kompensasi

Menurut Herman Sofyandi (2009), kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2009) adalah sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis pembayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, tahunan.

2. Intensif

Intensif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

b. Motivasi Kerja

Sopiah (2011) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Adapun indikator menurut Maslow dalam buku Stephen P. Robbins (2009) adalah sebagai berikut :

1. Fisiologi

2. Keamanan

3. Social

4. Penghargaan

5. Aktualisasi Diri

c. Kinerja

Menurut Winardi (2010) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standard an kriteria yang telah di tetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Adapun indicator kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2009) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan

2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Mampu meminimalkan masalah pekerjaan

d. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2009). Sedangkan menurut Sugiono (2010), pupolasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Objek/Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. TRI TUNGGAL JAYA NURALIF sejumlah 130 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2010). Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling)*, dengan tehnik *simple random sampling*.

Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(moe)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130(0.1)^2}$$

$$n = \frac{130}{2,3}$$

$$n = 56,521 = 57$$

jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 karyawan CV. TRI TUNGGAL JAYA NURALIF.

e. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data Primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2010).

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2010). Data peneliti ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi.

3. Metode Pengumpul Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

a. Pengumpul Data Primer

Pengumpul data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tehnik sebagai berikut:

1. Kuesioner

Tehnik pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik pengumpul data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah tehnik pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan tehnik pengumpul data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

b. Pengumpul Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Imam Ghozali (2009), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu – Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

4. Metode Analisis

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

2. Jika r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

3. Jika r hitung $>$ r tabel, tetapi bertanda negative, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 di terima.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

1. *Repeted measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur kolerasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005).

c. Uji Regresi

1. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi dan implikasinya terhadap kinerja. Dalam regresi linier berganda terdapat 3 variabel, yaitu :

- a) Variabel Bebas (X_1), yaitu Kompensasi
- b) Variabel Intervening (X_2), yaitu Motivasi
- c) Variabel Terikat (Y), yaitu Kinerja

Untuk menguji variabel tersebut, maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Y_1 &= b_1X_1 + e_1 \\ Y_2 &= b_3X_1 + b_2X_2 + e_2 \end{aligned}$$

Dimana :

- | | | |
|------------|---|--------------------------------|
| Y | = | Kinerja Karyawan |
| B1, b2, b3 | = | Koefisien Garis Regresi |
| X1 | = | Kompensasi |
| X2 | = | Motivasi |
| e | = | Residual atau Predistion Error |

d. Uji Model

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2005).

e. Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005).

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Derajat kepercayaan = 5%
- 2) Derajat kebebasan f table (α , k, n-k-1)
A = 0,05
k = Jumlah variabel
n = Jumlah Sampel
- 3) Menentukan kriteria Pengujian
HO ditolak apabila f hitung $>$ f Tabel
HA ditolak apabila f hitung $<$ f Tabel
- 4) Menentukan f dengan rumus

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

Dimana :

R^2 = koefisien determinan berganda

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah variabel bebas

Kesimpulan

Apabila f hitung $<$ f tabel maka HO diterima dan HA ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Apabila f hitung $>$ f tabel maka HO ditolak dan HA diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

f. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis

lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut :

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

g. Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependennya adalah linear. Uji Linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang di identifikasikan secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada.

Mengingat penelitian ini digunakan Analisis Jalur (Path Analysis), maka terdapat beberapa asumsi dasar untuk memenuhi kaedah *Trimming Theory* (Teori Trimming), di antaranya :

- Hubungan antar variabel harus bersifat linear.
- Model penelitian memiliki hubungan kualitas dengan panah satu arah / *one-way causal flow* (*recursive model*). Pengujian dilakukan secara persial dengan OLS (analisis regresi).
- Variabel endogen minimal dalam skala interval.
- Instrument penelitian harus reliable dan valid (variabel diukur tanpa kesalahan).
- Model penelitian sesuai dengan teori dan konsep.

Dalam Teori Trimming, pengujian validitas model riset diamati melalui perhitungan koefisien determinasi total, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Koefisien Determinasi Total} = R^2_m = 1 - P^2_{e1} P^2_{e2} \dots P^2_{ep}$$

Uji validitas koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai p dari Uji t , yaitu pengujian koefisien regresi variabel yang dibakukan secara persial. Variabel dengan koefisien path terbesar merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan.

Selanjutnya sifat linearitas antara variabel independen dan variabel dependen dapat diamati melalui *Scatter Plot Diagram* dengan tambahan garis regresi. Karena diagram pencar hanya menampilkan hubungan antara dua variabel, maka pengujian dilakukan secara berpasangan setiap dua variabel (Santoso, 2004)

h. Uji Hipotesis

1. Uji Efek Mediasi

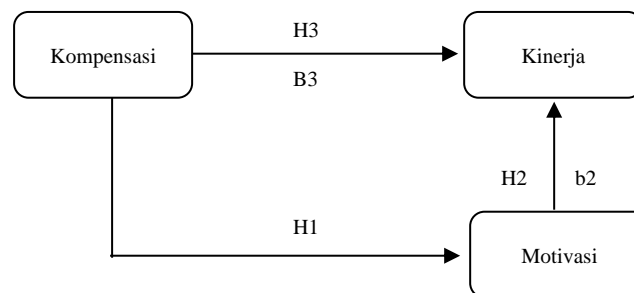
Mediasi atau *intervening* merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai distribusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kasualitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kasualitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Di dalam menggambarkan diagram jalur yang perlu di perhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain (Imam Ghozali, 2005).

Hubungan variabel kompensasi dan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja digambarkan dalam path analysis sebagai berikut :

Path Analysis Variabel Kompensasi dan Kinerja Dimediasi Motivasi



- i. Uji t
- Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :
1. Menentukan Formasi HO dan H1
 HO : $B1 = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
 HA : $b1 \neq 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- j. Level of Significant
- Sampel 100 orang, maka $t_{table} = t (\alpha = 0.05)$
- k. Menentukan kriteria pengujian
 HO gagal ditolak apabila $t_{hitung} < t_{table}$
 H1 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{table}$
 - l. Tes Statistik

$$t = \frac{\text{rata-rata sampel pertama} - \text{rata-rata sampel kedua}}{\text{standar error perbedaan rata-rata kedua sampel}}$$
 Kesimpulan :
 Apabila $t_{hitung} > t_{table}$ maka HO ditolak, artinya ada pengaruh positif.
 Apabila $t_{hitung} < t_{table}$ HO diterima, artinya tidak ada pengaruh.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah CV. TRI TUNGGAL JAYA NUR ALIF

Diawali dari usaha Bapak Tolib yang pada tanggal 28 Desember 2000 mendirikan perusahaan perseorangan dengan nama "CV. TRI TUNGGAL JAYA NUR ALIF" di Tanjung Duren Propinsi Jakarta Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang distributor daging.

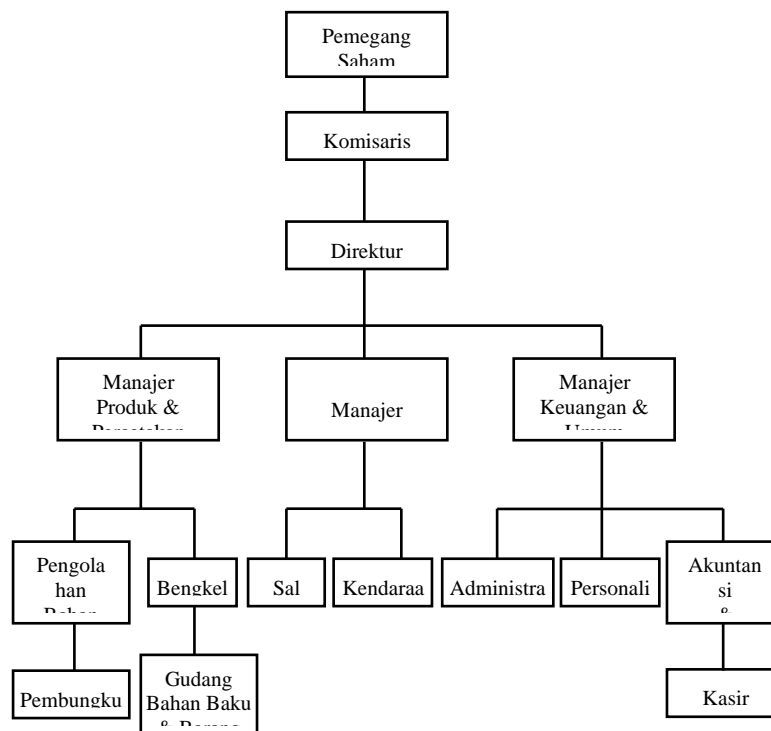
2. Pedoman dan Misi Perusahaan

CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif tetap eksis sampai saat ini karena bermodalkan kepercayaan dan relasi, hubungan baik benar-benar dijaga dengan para pelanggan. Transaksi dilakukan secara terbuka dan jujur. Selain itu pesan dari pendiri CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif perusahaan ini didirikan untuk memberikan kesejahteraan kepada seluruh karyawan. Sehingga sampai saat ini, CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif selalu menaruh kesejahteraan karyawan sebagai suatu prioritas dalam keseharian aktivitas perusahaan.

3. Struktur Organisasi

Dalam setiap perusahaan, sangat penting peran sebuah struktur organisasi karena akan memudahkan pimpinan berkomunikasi dengan staffnya, sehingga tujuan akhir dari perusahaan tersebut dapat dicapai dengan lebih mudah. Pada CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif adanya struktur organisasi memudahkan pengaturan kerja dan masing-masing bagian bertanggung jawab terhadap tugasnya. Susunan Organisasi CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif



Sumber : CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif, 2014

Hubungan wewenang dan tanggung jawab seseorang pada tugas masing-masing struktur organisasi yang telah ditetapkan. Adapun tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang ada pada CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif adalah sebagai berikut :

1. Komisaris
Mempunyai tugas sebagai penasihat direktur dalam menangani masalah-masalah khusus yang membutuhkan banyak pertimbangan dan mengawasi direktur dalam menjalankan tugasnya.
2. Direktur
Memiliki tugas sebagai penanggung jawab utama perusahaan, mengarahkan jalannya operasional perusahaan, mengadakan pengawasan secara berkala pekerjaan manajer, menentukan harga produk, menentukan gaji karyawan, mengusakan tersedianya kebutuhan peralatan maupun bahan baku untuk kepentingan operasional perusahaan, mengangkat dan memberhentikan karyawan.
3. Manajemen Produksi dan Teknik
Bertugas membuat laporan mengenai permintaan bahan baku dan bahan pembantu yang diperlukan, mengawasi jalannya proses produksi dan mencatat hasil produksi setiap hari, mengawasi pemakaian bahan mentah, menentukan campuran bahan baku yang akan dipakai dalam proses produksi.
4. Manajemen Pemasaran
Mempunyai tugas melayani permintaan konsumen dan mendata permintaan konsumen setiap bulan, mengatur pengiriman barang sampai ke tempat pembeli, melakukan penagihan ke pembeli yang membeli secara kredit.
5. Manajemen Keuangan dan Umum
Memiliki tugas melakukan pembukuan tentang pemasukan dan pengeluaran perusahaan.
6. Bagian Pengolahan Bahan dan Percetakan
Bertugas mengolah bahan baku dan bahan pembantu menjadi bahan dasar permen yang kemudian dicetak sehingga menjadi permen siap bungkus.
7. Bagian Pembungkusan
Mempunyai tugas membungkus permen yang sudah dicetak agar siap untuk dijual.
8. Bagian Gudang Bahan Baku dan Barang Jadi

- Mempunyai tugas mencatat jumlah dan jenis material serta produk jadi yang masuk maupun yang keluar, mengawasi persediaan bahan-bahan baku yang tersedia di gudang dan mengatur letak permen sedemikian rupa sehingga mudah untuk pengaturan keluar masuknya permen.
9. Bagian Bengkel
Mempunyai tugas memelihara kelancaran jalannya mesin dan memperbaiki mesin-mesin yang digunakan apabila rusak.
 10. Salesman
Bertugas membawa permen untuk kemudian ditawarkan kepada konsumen, baik toko-toko maupun agen-agen dan menjalin hubungan yang baik dengan para konsumen.
 11. Bagian Kendaraan
Mempunyai tugas memelihara alat transportasi yang dimiliki oleh perusahaan dan memperbaiki kendaraan yang digunakan apabila mengalami kerusakan.
 12. Bagian Personalia
Bertanggung jawab atas bagian tata usaha perusahaan.
 13. Bagian Administrasi
Memiliki tugas melakukan dan pemesanan bahan baku dan melaporkan tentang segala aktivitas perusahaan setiap hari pada pimpinan perusahaan.
 14. Bagian Akuntansi dan Perpajakan
Mempunyai tugas bertanggung jawab pada penerimaan uang dan pengisian formulir pajak dan bertanggung jawab pada bagian kas kecil dan pengeluaran biaya.
 15. Bagian Kasir
Bertugas membayar gaji karyawan

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 57 karyawan CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif di Tanjungduren. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan, jabatan, dan gaji. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	28	49,1
2	Perempuan	29	50,9
Jumlah		57	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2014

Jumlah responden perempuan terlihat lebih banyak (50.9%) dibandingkan jumlah responden pria (49,1%). Hal ini disebabkan karena CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif di Tanjungduren bergerak di bidang distributor daging yang sering menggunakan karyawan wanita dibandingkan karyawan pria untuk menjalankan proses produksi.

2. Identifikasi Berdasarkan Usia

Berdasarkan identifikasi menurut umur akan dilihat umur para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	≥ 20 tahun	5	8,8
2	21 – 30 tahun	17	29,8
3	31 – 40 tahun	24	42,1
4	41 – 50 tahun	10	17,5
5	> 50 tahun	1	1,8
Jumlah		57	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2014

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 31 sampai 40 tahun (42,1%). Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa karyawan CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif di Tanjungduren rata-rata memiliki keinginan yang cukup kuat untuk terus bekerja walaupun sudah bukan lagi pada usia produktif.

3. Identifikasi Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan identifikasi menurut lama bekerja akan dilihat berapa lama para responden bekerja di CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif di Tanjungduren. Dalam melakukan identifikasi menurut lama bekerja dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Lama Bekerja Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	1 – 5 tahun	13	22,8
2	6 – 10 tahun	12	21,1
3	11 – 15 tahun	16	28,1
4	16 – 20 tahun	10	17,5
5	21 – 25 tahun	4	7,0
6	26 – 30 tahun	2	3,5
Jumlah		57	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2014

Responden yang sudah lama bekerja antara 11 sampai 15 tahun terlihat lebih mendominasi (28,1%). Hal ini karena rata-rata karyawan adalah karyawan lama yang merasa betah dan cocok dengan pekerjaan mereka.

4. Identifikasi Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan akan dilihat jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	SD	4	7,0
2	SMP	31	54,4
3	SMA Sederajat	22	38,6
Jumlah		57	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2014

Responden yang mempunyai pendidikan SMP lebih mendominasi dalam penelitian ini (54,4%). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar para karyawannya adalah SMP, karena pekerjaan yang dijalani tidak menuntut pendidikan yang tinggi.

5. Identifikasi Berdasarkan Gaji

Berdasarkan identifikasi gaji, maka dapat dikelompokkan ke dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Gaji Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	600.000 – 800.000	26	45,6
2	801.000 – 1.000.000	19	33,3
3	1.001.000 – 1.200.000	10	17,5
4	> 1.200.000	2	3,5
Jumlah		57	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2014

Berdasarkan tabel 4.6, pada pengelompokan gaji, yang memperoleh gaji 600.000 – 800.000 sebesar 45,6%. Hal ini karena disesuaikan dengan tingkat pendidikan responden dan kemampuan perusahaan dalam memberikan kebijakan gaji kepada karyawan yang relatif rendah.

C. Analisa Data dan Pembahasan

1. Analisis Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi ini merupakan analisa terhadap variabel kompensasi, motivasi dan kinerja, dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel. Menurut Hussein Umar (1996), analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai maksimum} & : 5 \\ \text{Nilai minimum} & : 1 \\ \text{Rentang skala} & : \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Kategori :

1. 1,0 – 1,8 = sangat rendah/sangat buruk
2. 1,81 – 2,60 = rendah/buruk
3. 2,61 – 3,40 = sedang/cukup
4. 3,41 – 4,20 = baik/tinggi
5. 4,21 – 5,00 = sangat baik/sangat tinggi

2. Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi

Analisa deskripsi terhadap variabel kompensasi akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kompensasi, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.7
Pernyataan Responden Mengenai Kompensasi

Pertanyaan	1		2		3		4		5		Indeks
	STS		TS		N		S		SS		
Gaji yang diterima sesuai harapan	-	-	5	10	15	45	24	96	13	65	3,79
Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	-	-	5	10	17	51	32	128	3	15	3,58
Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan	-	-	4	8	8	24	32	128	13	65	3,95
Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	1	1	7	14	17	51	23	92	9	45	3,56
Tunjangan yang diterima sesuai harapan	-	-	5	10	17	51	27	108	8	40	3,67
Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang diberikan perusahaan	-	-	4	8	16	48	28	112	9	45	3,74
Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	1	1	2	4	8	24	36	144	10	50	3,91
Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	2	2	3	6	19	57	23	92	10	50	3,63
Nilai Indeks Variabel Kompensasi											3,73

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2014

Nilai indeks kompensasi sebesar 3,73, hal ini berarti karyawan memberikan persepsi yang baik terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pada faktor kompensasi ini terlihat bahwa nilai indeks tertinggi pada perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan, dengan nilai sebesar 3,95. Hal ini berarti perusahaan memberikan besarnya gaji sesuai dengan kontribusi masing-masing karyawan sehingga memberikan rasa keadilan pada setiap karyawan. Sementara nilai indeks terendah yaitu pada bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur, dengan nilai sebesar 3,56.

3. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi

Analisa deskripsi terhadap variabel motivasi akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai motivasi, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.8
Pernyataan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Pertanyaan	1		2		3		4		5		Indeks
	STS		TS		N		S		SS		
Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan (kecelakaan kerja)	-	-	8	16	14	42	26	104	9	45	3,63
Masalah yang terjadi di perusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi	-	-	6	12	15	45	31	124	5	25	3,61
Merasa tidak terancam terkena PHK	1	1	6	12	18	54	20	80	12	60	3,63
Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik	-	-	4	8	14	42	29	116	10	50	3,82
Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik	1	1	4	8	21	63	25	100	6	30	3,54
Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras	1	1	4	8	17	51	28	112	7	35	3,63
Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik	-	-	7	14	18	54	27	108	5	25	3,53
Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	1	1	4	8	17	51	24	96	11	55	3,70
Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai	1	1	5	10	12	36	26	104	13	65	3,79
Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	-	-	3	6	18	54	25	100	11	55	3,77
Nilai Indeks Variabel Motivasi											3,67

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2014

Nilai indeks motivasi kerja sebesar 3,67, hal ini berarti karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pada faktor motivasi kerja ini terlihat bahwa hubungan antar pegawai terjalin baik mendapatkan nilai

indeks tertinggi sebesar 3,82. Hal ini berarti dengan kondisi yang nyaman untuk bekerja karena terjalannya hubungan yang baik diantara karyawan lebih mampu menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja. Sementara nilai indeks terendah yaitu pada pimpinan lebih mampu menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja. Sementara nilai indeks terendah yaitu pada pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik, dengan nilai sebesar 3,53.

4. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Analisa deskripsi terhadap variabel kinerja akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kinerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden mengenai kinerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.9

Pernyataan Responden Mengenai Kinerja

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Indeks
Memiliki antusiasme (semangat kerja) tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	-	-	-	-	22	66	28	112	7	35	3,74
Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	-	-	4	8	14	42	28	112	11	55	3,81
Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	-	-	4	8	19	57	23	92	11	55	3,72
Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	-	-	-	-	19	57	27	108	11	55	3,86
Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	-	-	2	4	18	54	30	120	7	35	3,74
Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	-	-	-	-	23	69	24	96	10	50	3,77
Selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga	-	-	3	6	15	45	28	112	11	55	3,82
Nilai Indeks Variabel Kinerja											3,68

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2014

Nilai indeks kinerja sebesar 3,78, hal ini berarti karyawan memiliki kinerja yang baik. Pada faktor kinerja itu terlihat, terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi mendapatkan nilai indeks tertinggi sebesar 3,86. Hal ini berarti dengan keterampilan yang mendukung dalam bekerja menjadi faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sementara nilai indeks terendah yaitu menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi, dengan nilai sebesar 3,72.

D. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan outputnya bernama corrected item correlation. Sedangkan untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan tabel r product momen, yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 57 sehingga didapat nilai r_{tabel} dua sisi sebesar 0,256. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Validitas

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kompensasi	Indikator 1	0,701	0,256	Valid
	Indikator 2	0,560		
	Indikator 3	0,649		
	Indikator 4	0,762		
	Indikator 5	0,593		
	Indikator 6	0,549		
	Indikator 7	0,635		
	Indikator 8	0,755		
Motivasi Kerja	Indikator 1	0,696	0,256	Valid
	Indikator 2	0,535		
	Indikator 3	0,734		
	Indikator 4	0,563		
	Indikator 5	0,605		
	Indikator 6	0,623		
	Indikator 7	0,555		

	Indikator 8	0,559		
	Indikator 9	0,701		
	Indikator 10	0,644		
Kinerja	Indikator 1	0,438	0,256	Valid
	Indikator 2	0,712		
	Indikator 3	0,651		
	Indikator 4	0,695		
	Indikator 5	0,523		
	Indikator 6	0,618		
	Indikator 7	0,705		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2014

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel kompensasi, motivasi dan kinerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kompensasi, motivasi dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
Kompensasi	0,884	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,887	0,60	Reliabel
Kinerja	0,856	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2014

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

E. Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

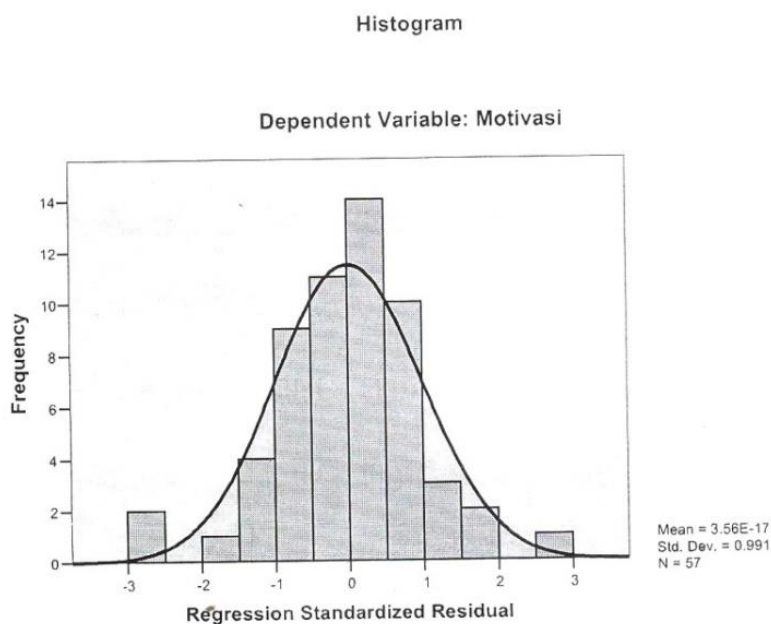
Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu histogram dan normal p-p plot.

a. Kurva Histogram

Pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan kurva histogram.

1) Kurva Histogram Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

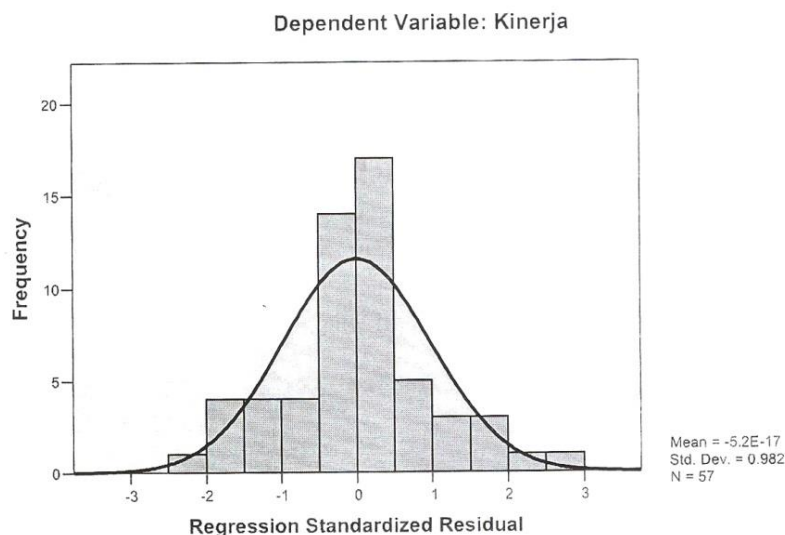
Kurva histogram untuk pengujian normalitas regresi linear antara kompensasi terhadap motivasi kerja dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:



Gambar 4.1
Grafik Kurva Histogram Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Hasil kurva histogram menunjukkan bahwa bentuk kurva simetris dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga berdasarkan kurva histogram, model regresi berdistribusi normal.

2) Kurva Histogram Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Histogram



Gambar 4.2
Grafik Kurva Histogram Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Kurva hitogram untuk pengujian normalitas regresi linear antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :
Hasil kurva histogram menunjukkan bahwa kurva simetris dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga berdasarkan kurva histogram, model regresi berdistribusi normal.

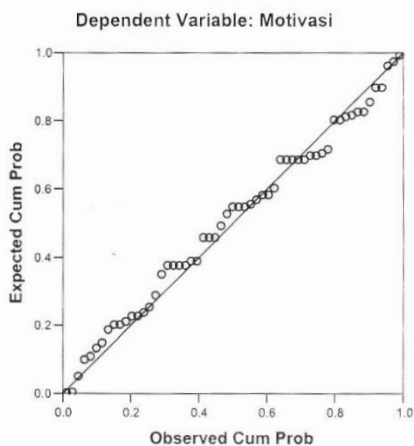
b. Grafik Normal P-P Plot

Pada grafik normal p-p plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p-p plot :

1) Kurva Normal P-P Plot Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Kurva normal p-p plot untuk pengujian normalitas regresi linear antara kompensasi terhadap motivasi kerja dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3

Grafik *Normal Probability Plot* Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

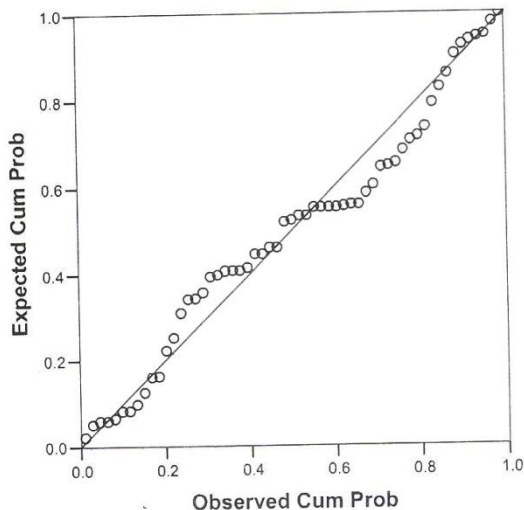
Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

2) Kurva Normal P-P Plot Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Kurva normal p-p plot untuk pengujian normalitas regresi linear antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Dependent Variable: Kinerja



Gambar 4.4

Grafik *Normal Probability Plot* Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

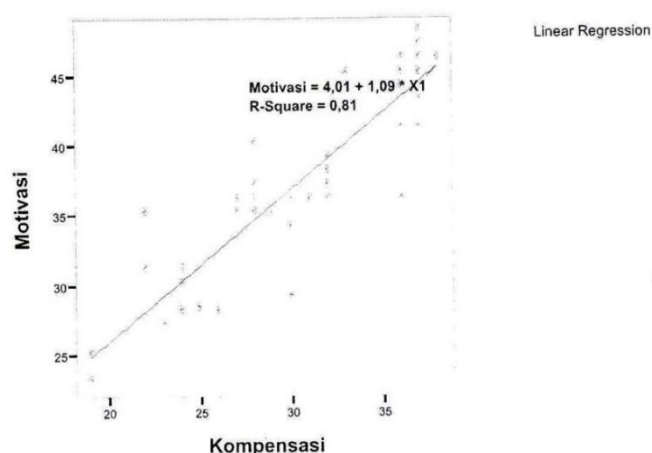
Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya adalah linear. Sifat linearitas antara variabel independen dan variabel dependen dapat diamati melalui *Scatter Plot Diagram* dengan penambahan garis regresi. Karena diagram pencari hanya menyampaikan hubungan antara dua variabel, maka pengujian dilakukan secara berpasangan setiap dua variabel (Santoso, 2004).

a. Uji Linearitas Kompensasi Terhadap Motivasi

Uji linearitas persamaan linear kompensasi terhadap motivasi dapat dilihat pada kurva scatterplot berikut ini :



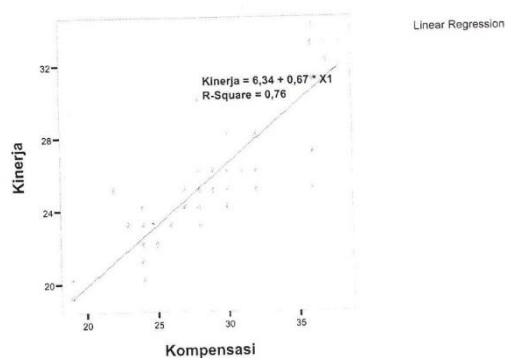
Gambar 4.5

Uji Linearitas Kompensasi Terhadap Motivasi
Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pada kurva scatter plot memperlihatkan semua plot (titik) dari setiap pasangan variabel membentuk garis regresi yang condong ke kanan (linear). Hal ini menggambarkan pertambahan nilai dari satu variabel diikuti oleh pertambahan nilai dari variabel lainnya. Maka terbukti bahwa hubungan pada setiap pasangan variabel memenuhi asumsi linearitas.

b. Uji Linearitas Kompensasi Terhadap Kinerja

Uji linearitas persamaan linear kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat pada kurva scatterplot berikut ini :



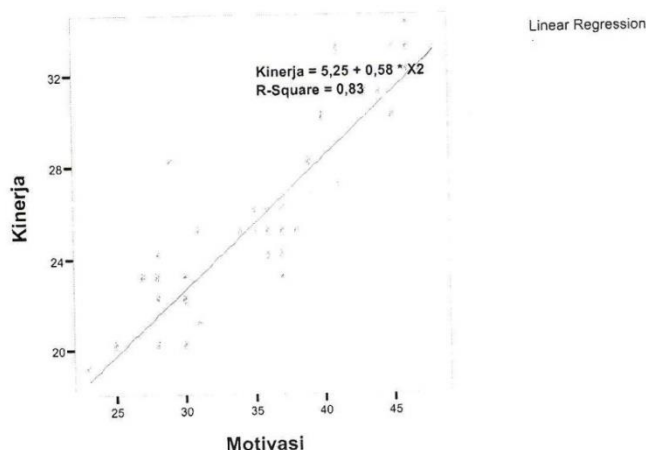
Gambar 4.6

Uji Linearitas Kompensasi Terhadap Kinerja
Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pada kurva scatter plot memperlihatkan semua plot (titik) dari setiap pasangan variabel membentuk garis regresi yang condong ke kanan (linear). Hal ini menggambarkan pertambahan nilai dari suatu variabel diikuti oleh pertambahan nilai dari variabel lainnya. Maka terbukti bahwa hubungan pada setiap pasangan variabel memenuhi asumsi linearitas.

c. Uji Linearitas Motivasi Terhadap Kinerja

Uji linearitas persamaan linear motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada kurva scatterplot berikut ini :



Gambar 4.8

Uji Linearitas Motivasi Terhadap Kinerja Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pada kurva scatter plot memperlihatkan semua plot (titik) dari setiap pasangan variabel membentuk garis regresi yang condong ke kanan (linear). Hal ini menggambarkan pertambahan nilai dari suatu variabel diikuti oleh pertambahan nilai dari variabel lainnya. Maka terbukti bahwa hubungan pada setiap pasangan variabel memenuhi asumsi linearitas.

3. Analisis Regresi

Dalam menganalisa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan CV Tri Tunggal Jaya Tanjungduren dilakukan dengan menggunakan analisis intervening, dan variabel motivasi kerja berfungsi sebagai variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisa dilakukan berdasarkan dari nilai *standardized coefficient* hasil regresi antara kompensasi terhadap motivasi kerja dan kompensasi serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Analisis Regresi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi antara kompensasi terhadap motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi
Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,009	2,181		1,839	,071
	Kompensasi	1,095	,072	,899	15,187	,000

a. Dependent Variable : Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,899 X_1$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

Koefisien regresi kompensasi (b_1) bernilai positif sebesar 0,899, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

b. Analisis Regresi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,653	1,305		3,566	,001
	Kompensasi	,213	,095	,275	2,229	,030
	Motivasi	,422	,078	,663	5,383	,000

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,275 X_1 + 0,663 Y_1$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

1. Koefisien regresi kompensasi (b_1) bernilai positif sebesar 0,275, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan
2. Koefisien regresi motivasi kerja (b_2) bernilai positif sebesar 0,663, hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Uji Model

Uji model yang dilakukan untuk melihat fit atau tidaknya model regresi dilakukan dengan menggunakan uji - F dan koefisien determinasi.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai Adjusted R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

1) Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil koefisien determinasi antara kompensasi terhadap motivasi kerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi
Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,899 ^a	,807	,804	2,732

a. Predictor : (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable : Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,804 dan mendekati angka 1, dengan demikian kompensasi mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel motivasi kerja sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Berdasarkan dari nilai Adjusted R Square dapat diartikan pula kompensasi mampu mempengaruhi motivasi kerja sebesar 80,4%.

2) Koefisien Determinasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil koefisien determinasi antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi
Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,918 ^a	,842	,836	1,587

a. Predictor : (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,836 dan mendekati angka 1, dengan demikian kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel kinerja sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Berdasarkan dari nilai Adjusted R Square dapat diartikan pula kompensasi dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja sebesar 83,6%.

b. Uji - F

Uji - F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dimana apabila nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai F hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = k$ dan $df_2 = n-k-1$.

1) Hasil Uji - F Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji - F antara kompensasi terhadap motivasi kerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Uji - F
Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Men Square	F	Sig.
1 Regression	1722,653	1	1722,046	230,657	,000 ^a
Residual	410,621	55	7,466		
Total	2132,667	56			

a. Predictor : (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable : Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

F hitung sebesar 230,657, sementara F tabel dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 57 - 1 - 1 = 55$, maka didapat F tabel 4,106. Nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel dengan demikian model regresi antara kompensasi terhadap motivasi kerja dinyatakan fit atau baik.

2) Hasil Uji - F Kompensasi dan Motivasi Terhadap Motivasi Kinerja

Hasil uji - F antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Uji - F
Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Men Square	F	Sig.
1 Regression	726,146	2	363,073	144,168	,000 ^a
Residual	145,994	54	2,518		
Total	862,140	56			

a. Predictor : (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

F hitung sebesar 144,168, sementara F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 57 - 2 - 1 = 54$, maka didapat F tabel 3,168. Nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel dengan demikian model regresi antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dinyatakan fit atau baik.

5. Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dari hasil uji parsial dengan menggunakan uji - t. Sementara untuk pembuktian uji intervening dilakukan berdasarkan analisa pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

a. Uji - t

Uji - t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$.

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji - t antara kompensasi terhadap motivasi kerja dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.18
Uji - t
Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1,839	,071
Kompensasi	15,187	,000

a. Dependent Variable : Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai t hitung kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 15,187, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k$, yaitu $57 - 1 = 56$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1,673. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan diterimanya H_{a1} yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

2) **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji - t antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.19

Uji - t
Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3,566	,001
Kompensasi	2,229	,030
Motivasi	6,383	,000

a. Dependent Variable : Kinerja

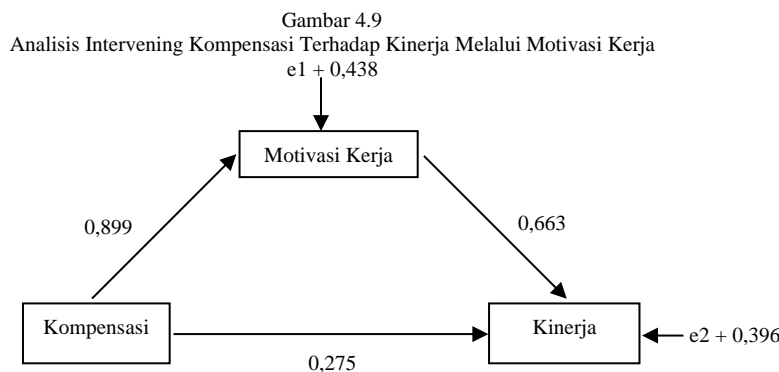
Sumber : Data primer yang diolah, 2014

a) Nilai t hitung kompensasi terhadap kinerja sebesar 2,229 sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k$, yaitu $57 - 2 = 55$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1,673. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, hal ini menunjukkan diterimanya H_{a2} yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja.

b) Nilai t hitung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 6,383 sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k$, yaitu $57 - 2 = 55$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1,673. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan diterimanya H_{a3} yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

b. Uji Intervening

Agar dapat membuktikan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja. Apabila pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja, maka motivasi kerja bisa menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja. Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat dibuat gambar analisis jalur sebagai berikut :



Besarnya nilai error pada masing-masing pengaruh variabel independen terhadap dependen didapat melalui perhitungan sebagai berikut :

$$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,899^2} = 0,438$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - 0,918^2} = 0,396$$

Dalam teori timming pengujian validitas model riset diamati melalui perhitungan koefisien determinasi total sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R_m^2 &= 1 - R_{e1}^2 - R_{e2}^2 \dots R_{ep}^2 \\
 &= 1 - (0,438)^2 - (0,396)^2 \\
 &= 0,97 \\
 &= 97,0\%
 \end{aligned}$$

Nilai Koefisien determinasi sebesar 97,0% menunjukkan bahwa 97,0% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 3,0% dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model. Angka koefisien pada model ini relatif besar sehingga layak dilakukan interpretasi lebih lanjut.

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,275. Sementara pengaruh tidak melalui motivasi kerja yaitu $0,899 \times 0,663 = 0,596$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih

besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, atau dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja.

F. Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif Tanjungduren, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif Tanjungduren. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waridi (2009) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (2010) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil analisa intervening menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif Tanjungduren melalui motivasi kerja, yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja yang lebih besar dibanding pengaruh langsung terhadap kinerja. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2009). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2009), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

Reliability Kompensasi

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	57	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	57	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	8

Item-Total Statistics

		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1		26,04	19,284	,701	,864
X1.2		26,25	21,331	,560	,878
X1.3		25,88	20,253	,649	,869
X1.4		26,26	18,412	,762	,857
X1.5		26,16	20,492	,593	,875
X1.6		26,09	20,903	,549	,879
X1.7		25,91	20,510	,635	,871
X1.8		26,19	18,516	,755	,858

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29,82	25,647	5,064	8

Reliability Motivasi

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	57	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	57	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
X2	33,0	30,21	,696	,871
.1	4	3		
X2	33,0	32,58	,535	,882
.2	5	6		
X2	33,0	29,21	,734	,868
.3	4	3		
X2	32,8	32,45	,563	,880
.4	4	7		
X2	33,1	31,61	,605	,878
.5	2	0		
X2	33,0	31,35	,623	,876
.6	4	6		
X2	33,1	32,19	,555	,881
.7	4	4		
X2	32,9	31,42	,559	,881
.8	6	7		
X2	32,8	29,82	,701	,870
.9	8	4		
X2	32,8	31,45	,644	,875
.10	9	3		

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36,67	38,083	6,171	10

Reliability Kinerja

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	57	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	57	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y .1	22,72	12,848	,438	,859
Y .2	22,65	10,803	,712	,822
Y .3	22,74	10,947	,651	,832
Y .4	22,60	11,495	,695	,826
Y .5	22,72	12,241	,523	,849
Y .6	22,68	11,756	,618	,836
Y .7	22,63	10,987	,705	,823

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26,46	15,395	3,924	7

Frequency Table

Kompensasi

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8,8	8,8	8,8
3	15	26,3	26,3	35,1
4	24	42,1	42,1	77,2
5	13	22,8	22,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8,8	8,8	8,8
3	17	29,3	29,3	38,6
4	32	56,1	56,1	94,7
5	3	5,3	5,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Per cent	Val id Per cent	Cumul ative Percent
Valid 2	4	7,0	8,8	7,0
3	8	14,0	26,3	21,1
4	32	56,1	42,1	77,2
5	13	22,8	22,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Per cent	Val id Per cent	Cumul ative Percent
Valid 1	1	1,8	1,8	1,8
2	7	12,3	12,3	14,0
3	17	29,8	29,8	43,9
4	23	40,4	40,4	84,2
5	9	15,8	15,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Per cent	Val id Per cent	Cumul ative Percent
Valid 2	5	8,8	8,8	8,8
3	17	29,8	29,8	38,6
4	27	47,4	47,4	86,2
5	8	14,0	14,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Per cent	Val id Per cent	Cumul ative Percent
Valid 2	4	7,0	7,0	7,0
3	16	28,1	28,1	35,1
4	28	49,1	49,1	84,2
5	9	15,8	15,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Per cent	Val id Per cent	Cumul ative Percent
Valid 1	1	1,8	1,8	1,8
2	2	3,5	3,5	5,3
3	8	14,0	14,0	19,3
4	36	63,2	63,2	82,5
5	10	17,5	17,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Per cent	Val id Per cent	Cumul ative Percent
Valid 1	2	3,5	3,5	3,5
2	3	5,3	5,3	8,8
3	19	33,3	33,3	42,1
4	23	40,4	40,4	82,5
5	10	17,5	17,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Frequency Table
Motivasi

X2.1

	Frequency	Per cent	Val id Per cent	Cumul ative Percent
Valid 2	8	14,0	14,0	14,0
3	14	24,6	24,6	38,6
4	26	45,6	45,6	84,2
5	9	15,8	15,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Per cent	Val id	Cumul ative Percent

			Per cent	
Valid 2	6	10,5	10,5	10,5
3	15	26,3	26,3	36,8
4	31	54,4	54,4	91,2
5	5	8,8	8,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Per cent	Valid Per cent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,8	1,8	1,8
2	6	10,5	10,5	12,3
3	18	31,6	31,6	43,9
4	20	35,1	35,1	78,9
5	12	21,1	21,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Per cent	Valid Per cent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5,3	5,3	5,3
3	14	24,6	24,6	29,8
4	30	52,6	52,6	82,5
5	10	17,5	17,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Per cent	Valid Per cent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,8	1,8	1,8
2	4	7,0	7,0	8,8
3	21	36,8	36,8	45,6
4	25	43,9	43,9	89,5
5	6	10,5	10,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Per cent	Valid Per cent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,8	1,8	1,8
2	4	7,0	7,0	8,8
3	17	29,8	29,8	38,6

4	28	49,1	49,1	87,7
5	7	12,3	12,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	12,3	12,3	12,3
3	18	31,6	31,6	43,9
4	27	47,4	47,4	91,2
5	5	8,8	8,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,8	1,8	1,8
2	4	7,0	7,0	8,8
3	17	29,8	29,8	38,6
4	24	42,1	42,1	80,7
5	11	19,3	19,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,8	1,8	1,8
2	5	8,8	8,8	10,5
3	12	21,1	21,1	31,6
4	26	45,6	45,6	77,2
5	13	22,8	22,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5,3	5,3	12,3
3	18	31,6	31,6	43,9
4	25	43,9	43,9	91,2
5	11	19,3	19,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Frequency Table

Kinerja

Y.1

	Frequency	Per cent	Val id Per cent	Cumul ative Percent
Valid 3	22	38,6	38,6	38,6
4	28	49,1	49,1	87,7
5	7	12,1	12,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Per cent	Val id Per cent	Cumul ative Percent
Valid 2	4	7,0	7,0	7,0
3	14	24,6	24,6	31,6
4	28	49,1	49,1	80,7
5	11	19,3	19,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Per cent	Val id Per cent	Cumul ative Percent
Valid 2	4	7,0	7,0	7,0
3	19	33,3	33,3	40,4
4	23	40,4	40,4	80,7
5	11	19,3	19,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Per cent	Val id Per cent	Cumul ative Percent
Valid 3	19	33,3	33,3	33,3
4	27	47,4	47,4	80,7
5	11	19,3	19,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Per cent	Val id Per cent	Cumul ative Percent
Valid 2	2	3,5	3,5	3,5
3	18	31,6	31,6	35,1
4	30	52,6	52,6	87,7

5	7	12,3	12,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	23	40,4	40,4	40,4
4	24	42,1	42,1	82,5
5	10	17,5	17,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5,3	5,3	5,3
3	15	26,3	26,3	31,6
4	28	49,6	49,6	60,7
5	11	19,3	19,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Regression

Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered

b. Dependent Variable : Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 ^a	,842	,836	1,587

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable : Kinerja

ANOVA^b

		df	Mean Square	
Reg		2	363,073	

r e s s i o n R e s i d u a l T o t a l		54	2,518	
		56		

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
 b. Dependent Variable : Kinerja

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)				
Kompensasi			,275	
Motivasi			,663	

a. Dependent Variable : Kinerja

Regression
 Kompensasi Terhadap Motivasi
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables	Variables	Method
-------	-----------	-----------	--------

	Entered	Removed	
1	Kompensasi ^a		Enter

- a. All requested variables entered
- b. Dependent Variable : Motivasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 ^a	,807	,804	2,732

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi
- b. Dependent Variable : Motivasi

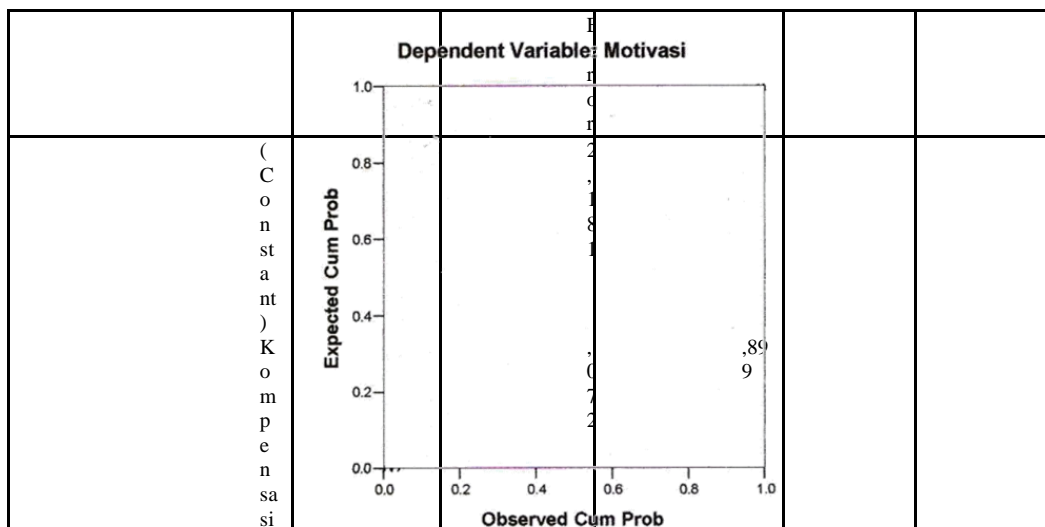
ANOVA^b

		df	Mean Square		
	Regression	1	1722,046		
	Residual	55	7,466		
	Total	56			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi
- b. Dependent Variable : Motivasi

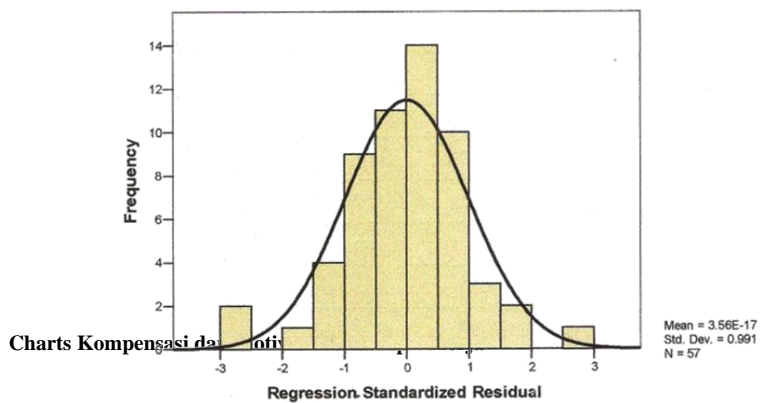
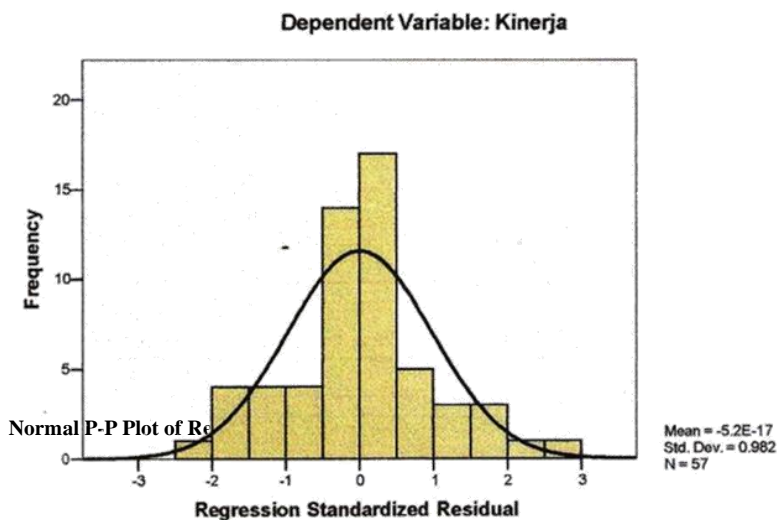
Coefficients^a

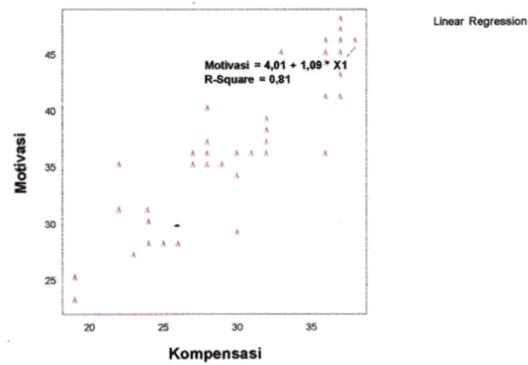
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		



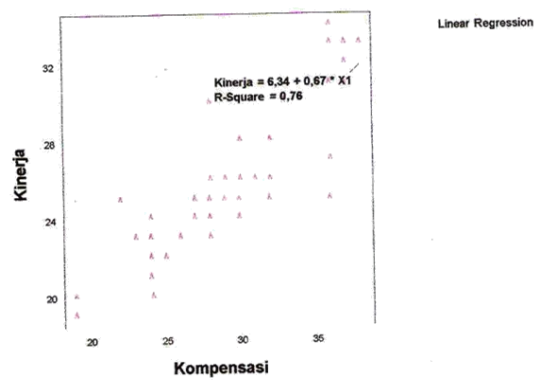
a. Dependent Variable : Motivasi

Charts Kompensasi Terhadap Motivasi
Histogram
Dependent Variable : Motivasi

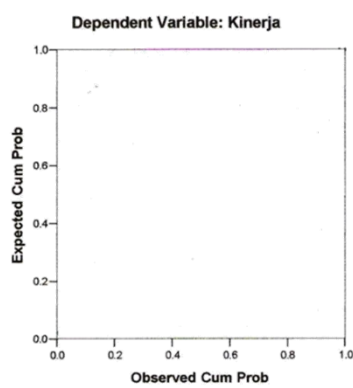




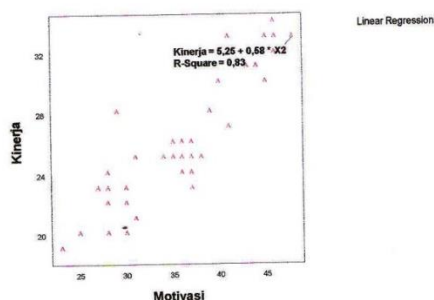
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Charts Kompensasi dan Motivasi Terhadap Motivasi



Interactive Graph Kompensasi Terhadap Kinerja



Interactive Graph Motivasi Terhadap Kinerja

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan CV. Tri Tunggal Jaya Nur Alif Tanjungduren adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah karena tingkat pendidikan yang pada umumnya rendah, mengakibatkan pemahaman responden atas beberapa pertanyaan yang disediakan tidak dapat cepat dipahami.

C. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Tjahjono. 2009. "Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi". *Kajian Bisnis*, No. 7, pp.34-31.
- Arrizal. 2009. "Otwasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai." *Kajian Bisnis*, No. 17, pp.23-27.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2009. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2012. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja", *JRBI*, Vol. 1, pp.63-74.
- Hani Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryono. 2009. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada Pegawai Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Periklanan dan Kehutanan Kabupaten Batang." *Tesis Tidak Dipublikasikan*, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Heru Kurniawan. 2009. "Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat "http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian_kinerja-karyawaqn-definisi.html, Diakses tanggal 10 Maret 2010.
- Imam Gozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lies Indriyani. 2009. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi - Manajemen - Akuntansi*, No.26, Th.XVI, pp.117-127.
- M. Manulang. 2009. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jogjakarta: UPP AMP YKPN.

-
- Masrukin dan Waridin. 2009. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 7 (2), Juni: 197-209.
- McClellan, David. 2009. "Teori Motivasi McClellan & Teori Dua Faktor Hezberg" <http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>, Diakses tanggal 12 April 2010.
- Nawawi, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univesrity Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Rita Swietenia. 2009. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi danm Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)." *Jurnal Ekonomi - Manajemen - Akuntansi*, No.26, Th. XVI, pp. 96-116.
- Robbins, Stephen P. 2009 . *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks.
- Santoso, S. 2010. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siamamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sopiah. 2010, *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. 2011. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Wuryanti. 2009. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah)." *Tesis Tidak Dipublikasikan*, Program Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang.
- Triyono Nugroho. 2009. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan" <http://triyononugroho.blogspot.com/2009/03/pengaruh-kompensasi-dan-kepemimpinan.html>, Dikases tanggal 10 Maret 2010.