

**PENGARUH KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SLAMET LANGGENG PURBALINGGA
DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

ANOKI HERDIAN DITO
NIM. C2A006017

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2010**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Anoki Herdian Dito
Nomor Induk Mahasiswa : C2A 006 017
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SLAMET
LANGGENG PURBALINGGA DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**
Dosen Pembimbing : Eisha Lataruva, SE., MM

Semarang, 23 September 2010

Dosen Pembimbing,

Eisha Lataruva, SE., MM

NIP. 19730515 199903 2 002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Anoki Herdian Dito

Nomor Induk Mahasiswa : C2A 006 017

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SLAMET
LANGGENG PURBALINGGA DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Telah Dinyatakan lulus ujian pada tanggal September 2010

Tim Penguji

1. Eisha Lataruva, SE., MM (.....)
2. Dr. Ahyar Yuniawan, SE, Msi. (.....)
3. Drs. H. Mudji Raharjo, SU (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Anoki Herdian Dito, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Apabila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 16 September 2010

Yang membuat pernyataan,

(Anoki Herdian Dito)

NIM . C2A006017

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Stop Dreaming Start Action “

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Bapak, Mama tercinta

Kakak, Adikku

serta

Siwi bundut sekeluarga tersayang

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 PT. Slamet Langgeng Purbalingga. 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 PT. Slamet Langgeng 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.

Data – data yang telah di olah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,899 X_1$$
$$Y_2 = 0,275 X_1 + 0,663 X_2$$

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 dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.

Kata kunci : kompensasi, motivasi, kinerja.

ABSTRACT

The existence of human resource in the company has a very important role. Business domain nowadays forced to create high employee's performance to company development. A company has to create and increase performance. In a way of increasing employee's performance, company takes some ways such as giving a proper compensation, motivation, create a support working area, education, and training. Nowadays, business competition that became tighter make the company confronted with challenge to maintain viability.

This research was held in PT. Slamet Langgeng Purbalingga. This research use Compensation as Independent Variable, Motivastion as Intervening Variable, and Performance as Dependen Variable. The goal of this research is to analysis compensation's influence to employee's performance through motivation as intervening variable. Sample that used in this research are 57 PT. Slamet Langgeng's employees with using simple random sampling method. Analysis that used in this research are validity test, reliability test, classic assumption test, model test, regresion and intervening test.

Those data that had been processed produce regression equation below :

$$Y_1 = 0,899 X_1$$
$$Y_2 = 0,275 X_1 + 0,663 X_2$$

Based on t-test and first linier regression above show us that compensation has a positive and significant influence to motivation and on the second linier regression show us that compansation and motivation has a positive and significant influence to performance. And based on those two linier regression's above we can do ntervening test, so its show that motivation can be a intervening variable because of standardized coefficient's calculation for indirect influence of compensation to performance through motivation is bigger than calculation for direct influence of compensation to performance.

Keyword : compensation, motivation, performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, atas limpahan kasih dan berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SLAMET LANGGENG PURBALINGGA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ”**.

Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, petunjuk, dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu mencurahkan kasih dan berkat-Nya kepada penulis.
2. Bapak Dr. H. M. Chabachib, MSi, Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
3. Ibu Eisha Lataruva, SE., MM selaku Dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk arahan, bimbingan, petunjuk, dan nasehat dalam proses pembuatan skripsi sampai selesai.
4. Bapak Drs. Prasetiono, Msi. selaku Dosen wali atas bimbingan dan ilmu yang bermanfaat.
5. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.

6. PT. Slamet Langgeng yang telah mengizinkan penulis untuk menjadikan sebagai objek penelitian serta semua bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tulisan ini.
7. Bapak dan Mama tercinta atas doa, kasih sayang, pengorbanan, motivasi, bimbingan, nasehat, bekal ilmu hidup, dan segalanya sehingga penulis dapat melewati segala sesuatu dalam menjalankan hidup.
8. Kakakku Itink yang telah memberikan doa, bimbingan, nasehat, dan segalanya.
9. Adikku Dita Suki yang terus memberikan doa dan semangat.
10. Siwi Christnanda yang telah menemaniku, sabar memberi nasehat, membantu penyelesaian skripsi, doa, dan segalanya.
11. IMM yang sudah menjadi ibu yang baik, mau mengerti dan sabar membimbing penulis dalam segala hal selama di Semarang. Terimakasih untuk doa dan segala sesuatunya bu, Tuhan Yesus berkati.
12. Mbak Tiz dan Mas Lutfi yang selalu mendukung dalam doa dan motivasi.
13. Pak Parso yang sudah sudi menyediakan kamar berukuran 3x4m selama 4 tahun belakangan ini serta semua karyawan kos M21, Pak Kardi, Pak Slamet, Pak Tarno yang selalu berusaha membuat penulis dan M21 squad merasa nyaman dan aman.
14. M21 Squad : Om Phey, Puja Besar, Joshua, Alex, Johan Qimpoy, Panji Cumi, Icas Jepon, Mas Ogy, Dije Shemale, Bro Yaser, Ian Kasela “The Special One”, Unul Silat, Liyta Geboy, Rifdi Ayam, Kungfu Pandu yang

telah memberi kenangan tak terlupakan menaklukkan semua hal yang seharusnya tidak untuk ditaklukkan. Sukses selalu untuk kalian kawan.

15. Pemain Cadangan M21 : Alto, Alim, Samsul, Azizi, Habiboy, Nyoman, Kadek, Bambang Sumpel, Elle, Airin, Bondan, Aldy Anduk, Rio Smart, Ridho, Aat, Apra, Furkon, Baskoro, Caesara, Pak Gianto sekalian.
16. Kantin “Mbak Riri” serta asisten Kopral Jono dan Jendral Yusup yang selalu memberi asupan gizi seimbang.
17. Singa Tua Manajemen Reguler 06 : Roy, Demon, Oldy, Milad, Saucha, Dito, Alfa, Aji, Kemin, Alan, Edo, Fajar Karjo Klemah, Cardus, Opin, Erik, Martin, Nehemia, Unggul, Hilmi, Hanung, Siwi, Icha, Mita, Sonya, Ulia, Misa, Dhea, Ekita, Achdes dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, teramat bangga penulis bisa menjadi salah satu diantara kalian.
18. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah berkenan memberikan bantuan kepada penulis. God Bless You all.

Semarang, 16 September 2010

Anoki Herdian Dito

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kompensasi	13
2.1.2 Motivasi	17
2.1.3 Kinerja.....	28
2.2 Hubungan Antar Variabel	33
2.2.1 Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ..	33
2.2.2 Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Kerja.....	34
2.3 Penelitian Terdahulu.....	37
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	37
2.5 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
3.2 Populasi dan Sampel	42
3.3 Jenis dan Sumber Data	43
3.4 Metode Pengumpulan Data	44
3.5 Metode Analisis Data	45
3.5.1 Uji Instrumen.....	45
3.5.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	45

3.5.2 Uji Model	46
3.5.2.1 Koefisien Determinasi	46
3.5.2.2 Uji F	47
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	48
3.5.3.1 Uji Normalitas	48
3.5.3.2 Uji Linieritas	48
3.5.4 Uji Hipotesis	50
3.5.4.1 Uji Efek Mediasi	50
3.5.4.2 Analisis Regresi Linier	51
3.5.4.3 Uji t	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	54
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.2 Pedoman dan Misi Perusahaan	55
4.1.3 Lokasi	56
4.1.4 Struktur Organisasi	57
4.1.5 Gambaran Umum Responden	61
4.2 Analisis Data dan Pembahasan.....	64
4.2.1 Analisis Deskripsi Variabel.....	64
4.2.2 Uji Instrumen.....	70
4.2.2.1 Uji Validitas	70
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	72
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	72
4.2.3.1 Uji Normalitas	73
4.2.3.2 Uji Linieritas	77
4.2.4 Analisis Regresi	80
4.2.5 Uji Model	82
4.2.5.1 Koefisien Determinasi	82
4.2.5.2 Uji-F	84
4.2.6 Pengujian Hipotesis.....	86
4.2.6.1 Uji-t	86
4.2.6.2 Uji Intervening	88
4.3 Pembahasan	90
BAB V PENUTUP	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Keterbatasan	92
5.3 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perbandingan Kapasitas Produksi Permen Davos dengan Permen pesaing Tahun 2009.....	7
Tabel 1.2 Kapasitas Produksi Permen Davos Tahun 2005-2009	8
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	61
Tabel 4.2 Umur Responden	62
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden	63
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden	63
Tabel 4.6 Gaji Responden	64
Tabel 4.7 Pernyataaan Responden Mengenai Kompensasi	66
Tabel 4.8 Pernyataaan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4.9 Pernyataaan Responden Mengenai Kinerja.....	69
Tabel 4.10 Hasil Validitas	71
Tabel 4.11 Hasil Reliabilitas	72
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	80
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	81
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	83
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	83
Tabel 4.16 Uji F Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	84
Tabel 4.17 Uji F Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	85
Tabel 4.18 Uji-t Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.....	86
Tabel 4.19 Uji-t Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Hierarki Kebutuhan	22
Gambar 2.2 Teori Harapan	26
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	37
Gambar 3.1 Path Analysis Variabel Kompensasi dan Kinerja dimediasi Motivasi Kerja.....	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Slamet Langgeng Purbalingga	57
Gambar 4.2 Kurva Histogram Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	73
Gambar 4.3 Kurva Histogram Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	74
Gambar 4.4 Grafik Normal P-P Plot Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.	75
Gambar 4.5 Grafik Normal P-P Plot Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	76
Gambar 4.6 Scatter Plot Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.....	77
Gambar 4.6 Scatter Plot Kompensasi Terhadap Kinerja.....	78
Gambar 4.6 Scatter Plot Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	79
Gambar 4.5 Analisis Intervening Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja	88

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner Penelitian	97
Lampiran B Hasil Kuesioner	98
Lampiran C Frekuensi Tabel Hasil Kuesioner	99
Lampiran D Hasil Validitas dan Reliabilitas	100
Lampiran E Tabel Validitas (R Product Moment).....	101
Lampiran F Hasil Uji Normalitas	102
Lampiran G Hasil Uji Linieritas	103
Lampiran H Hasil Regresi	104
Lampiran I Tabel – t dan Tabel – F	105
Lampiran J Keterangan Penelitian Perusahaan	106

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

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 dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung 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 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 mempengaruhi 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 anggota 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 Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Jurnal SDM.blogspot, 2009).

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan 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 di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Victor H. Vroom dan Gary Dessler, 1997 (dikutip oleh Arrizal, 1999) mengatakan bahwa orang-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 seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. Motivasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002) 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 pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999) 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. (2002) 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).

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Slamet Langgeng yang memproduksi permen dengan merk DAVOS yang berlokasi di Purbalingga – Jawa Tengah. Permen Davos mulai diproduksi dari tahun 1933 sampai sekarang dan masih diminati oleh banyak orang, terutama di daerah Jawa Tengah, Jawa Barat, Jawa

Timur, dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Davos merupakan salah satu merek yang melegenda di Indonesia dan masih memproduksi.

Produk permen yang pernah dihasilkan oleh PT. Slamet Langgeng antara lain adalah Davos Roll, Davos Lux, Davos Classic, Davos Mild, dan Davos Fruit yang dikemas secara berbeda. Tetapi untuk saat ini perusahaan hanya memproduksi dua macam permen saja, yaitu Davos Roll dan Davos Lux saja. Hal ini dikarenakan semakin terbukanya pasar dan majunya media elektronik dan cetak serta dengan adanya peluang bisnis yang menguntungkan maka mendorong munculnya perusahaan-perusahaan yang memproduksi permen sejenis dengan rasa mint sebagai kompetitor. Keadaan seperti ini berdampak bertambah luasnya jangkauan dari para pesaing yang berskala besar dan tentu saja pasar yang diperebutkan juga semakin kompetitif. Disamping itu, penikmat permen Davos yang rata-rata sudah berumur lebih menyukai rasa yang original, yaitu yang bisa didapat dari produk Davos Roll dan Davos Lux (Agus 2010, Hasil Wawancara, 23 April).

Daerah pemasaran produk permen Davos meliputi Tengah, Jawa Barat, Jawa Timur, dan Daerah Istimewa Yogyakarta dengan melakukan sistem pemasaran *personal selling*, yaitu para wiraniaga (sales) memasarkan dengan cara mengunjungi para pelanggan baik itu toko besar, warung, dan pasar tradisional dengan jangka waktu tertentu, juga berdasarkan pesanan dari pemilik toko. Pada kenyataannya, jangkauan daerah pemasaran yang terbatas menghambat produk ini untuk lebih dikenal di luar Pulau Jawa. Belum lagi para pesaing seperti PT. Konimex dengan permen Boom, Frozz dan Hexos, PT. Kalbe Farma dengan

permen Woods, PT. Perfetti Van Melle Indonesia dengan permen Mentos, PT. Multirasa Agung dengan permen Polo, PT. Helios Arya Putra dengan produk permen Vicks dan Strepsil, PT. Agel Langgeng dengan permen Relaxa, PT. Mayora dengan permen Kiss, serta masih banyak lagi produk permen mint lainnya yang beriklan melalui media cetak dan elektronik yang menyebabkan produk mereka semakin dikenal dan sedikit menggeser pangsa pasar permen Davos.

Adapun data mengenai perbandingan kapasitas produksi permen Davos dengan permen pesaing yang dilihat dari produksi permen di Indonesia tahun 2009 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perbandingan Kapasitas Produksi Permen Davos dengan Permen Pesaing
Tahun 2009
(Dilihat dari Produksi di Seluruh Indonesia)

Merk	Kuantitas (Dalam Ton)	Presentase Kapasitas Produksi
Boom, Hexos, Frozz	4210	3,48%
Kiss	1100	0,91%
Davos	323	0,27%
Relaxa	870	0,72%
Polo	587	0,49%
Vicks, Strepsil	815	0,67%

Sumber : PT. Slamet Langgeng, 2009.

Tabel 1.1 di atas menunjukkan perbandingan kapasitas produksi permen Davos dengan permen pesaing dalam bentuk persentase dibandingkan dengan total produksi permen di Indonesia pada tahun 2009. Davos memiliki persentase sebesar 0,27% dari total produksi permen di Indonesia. Akan tetapi, ditengah keadaan tersebut permen Davos masih terus berproduksi dengan dukungan

loyalitas 130 orang pekerja yang rata-rata sudah berumur 40 tahun. Para karyawan semua adalah karyawan tetap yang bekerja selama 8 jam sehari. Berikut akan disajikan tabel produksi permen Davos dari tahun 2005-2009 :

Tabel 1.2
Kapasitas Produksi Permen Davos
Tahun 2005-2009

Tahun	Kapasitas Permen yang Diproduksi (kg)
2005	335.100
2006	330.780
2007	332.830
2008	325.670
2009	323.230

Sumber : PT. Slamet Langgeng, 2009.

Perusahaan keluarga ini mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis antar karyawan. Khususnya para karyawan di bagian produksi bekerja secara turun-temurun sehingga hubungan satu dengan yang lain sangat erat karena sudah cukup mengenal lama. Hubungan antara karyawan dengan atasan juga berjalan secara baik sehingga jarang sekali terjadi konflik (Agus 2010, Hasil Wawancara, 23 April).

Kesejahteraan para karyawan juga sangat menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen PT. Slamet Langgeng guna menjaga serta meningkatkan produktivitas mereka. Di perusahaan ini, karyawan seluruhnya diikutsertakan dalam program Jamsostek yang terdiri dari 4 program, diantaranya :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Selain Jamsostek, kesejahteraan karyawan juga dijamin lewat program koperasi guna mendukung kebutuhan ekonomi para karyawan. Koperasi yang disediakan oleh perusahaan bernama Kopkar Menara (Koperasi Karyawan Menuju Anggota Sejahtera).

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SLAMET LANGGENG PURBALINGGA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada PT. Slamet Langgeng adalah

adanya persaingan yang semakin ketat dengan kompetitor produk sejenis, akan tetapi PT. Slamet Langgeng tetap memproduksi dengan mengandalkan para karyawan dan konsumen mereka di samping PT. Slamet Langgeng juga terus mengupayakan inovasi agar tetap bisa bertahan. Pada kesempatan ini akan diteliti bagaimana karyawan PT. Slamet Langgeng tetap bersedia bekerja demi kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening ?

1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1.3.2.1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti

pentingnya kompensasi, dan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

1.3.2.2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. 1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian 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. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Hani Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean, 2002). Selain itu dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2002) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

2. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

1. Menurut Bejo Siswanto (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
2. Menurut Dessler (1997) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
3. Menurut Hani Handoko (1993) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.1.1.2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

3. Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.1.1.3. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002), 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 egoistiknya 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 yang kompentatif 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 perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.1.4. 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 per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya 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 ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Marihot Tua E. H. (2002) 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 Sopiah (2008) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri 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 motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.2. 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 higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, 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, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

2. Tiga Jenis Motivasi David McClelland

a. Kebutuhan Akan Prestasi (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 relatif 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 memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

c. Kebutuhan Untuk Berafiliasi atau Bersahabat (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 teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi 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 akan prestasi kebutuhan, kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

3. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan (Marihhot Tua E.H., 2002). Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

1. Fisiologis, 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 lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

5. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Gambar 2.1
Teori Hierarki Kebutuhan



Sumber : Stephen P. Robbins (2007).

Sedangkan Mitchell, Vance F. Dan Pravin Moudgill (dikutip oleh Fuad Mas'ud, 2004) mengembangkan teori hierarki kebutuhan menjadi :

1. Kebutuhan keamanan
2. Kebutuhan sosial
3. Kebutuhan harga diri
4. Kebutuhan otonomi
5. Kebutuhan aktualisasi diri

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

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, 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 di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini, Mc Gregor mencatat empat asumsi positif, yang disebutnya sebagai teori 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.

4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

5. Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang berargumen bahwa ada 3 kelompok kebutuhan inti, yaitu :

1. *Existence* (eksistensi)

Kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar kita, mencakup butir-butir yang yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

2. *Relatedness* (keterhubungan)

Hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.

3. *Growth* (pertumbuhan)

Hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Berbeda dengan teori hierarki kebutuhan, teori ERG memperlihatkan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat berjalan pada saat yang sama, dan jika

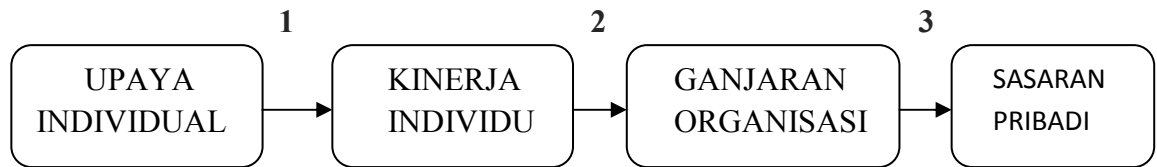
kepuasan pada kebutuhan pada kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan, maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat.

6. Teori Pengharapan

Dewasa ini, salah satu dari penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan (ekspektasi) dari Victor Vroom. Teori ini berargumen bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada daya tarik output itu bagi individu tersebut. Dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, teori tersebut berfokus pada 3 hubungan, yaitu :

1. Hubungan upaya – kinerja. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
2. Hubungan kinerja – imbalan. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya output yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan – sasaran pribadi. Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Gambar 2.2
Teori Harapan



1. Hubungan upaya – kinerja
2. Hubungan kinerja – imbalan
3. Hubungan imbalan – tujuan pribadi

Sumber : Stephen P. Robbins (2007).

2.1.2.3. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif 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.

Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seorang pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka akan menyenangkan karyawan tersebut.

2. Informasi

Pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya berita-berita yang tidak benar, kesalahpahaman, atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu

Para karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak, dan hendaknya seorang pimpinan harus berhati-hati dalam memberikan perhatian.

4. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Oleh karena itu pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.

5. Partisipasi

Dijalankannya partisipasi akan memberikan manfaat seperti dapat dihasilkannya suatu keputusan yang lebih baik.

6. 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 negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah

dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sangsi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

2.1.3. KINERJA KARYAWAN

Hani Handoko (2002) 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 (2005) yaitu:

1. Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan 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 standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.
2. Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
3. Dessler (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau 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 aktual 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 (2002) 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 pekerjaannya 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 (2008) 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 negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan 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 seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel 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 indikator kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

2.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan

4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Hani Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Hani Handoko (2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan

ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Dalam penelitian Yukl dan Latham, 1975 ; Latham dan Pursell, 1976 ; Yukl, Wexley dan Seymor, 1972 (dikutip oleh Wexley dan Yukl, 1988) menunjukkan bahwa insentif upah/gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Prawiro Sentono, 1999 kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian.

Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan:

H3 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Kerja

Malayun S.P. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antara ketiga variabel tersebut maka diajukan :

H4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2.3. Penelitian Terdahulu

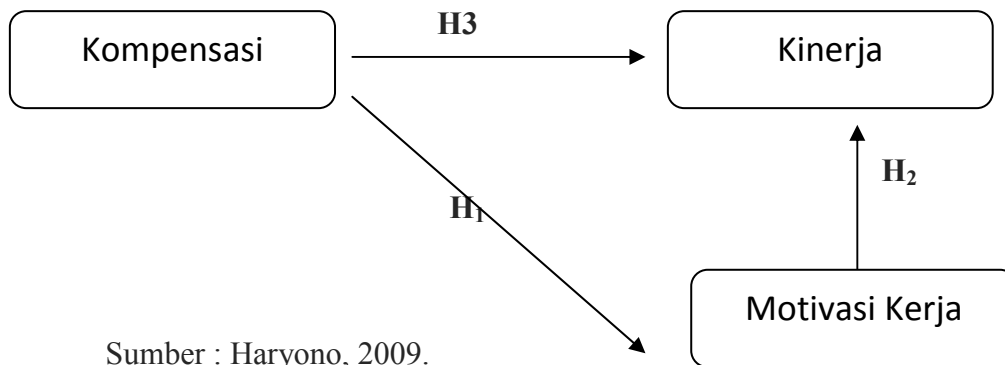
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Haryono (2009)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang)	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 (2005)	Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan; faktor motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

<p>Sri Wuryanti (2008)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan Metode Analisis Jalur atau Path Analysis</p>	<p>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</p>
<p>Warsidi (2004)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p>
<p>Astrid Tanjung Sari (2008)</p>	<p>Pengaruh Mutasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Surya Abadi Perkasa Unit Semarang Tengah</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Pemberian kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.</p>

Sumber : Skripsi dan Tesis Universitas Diponegoro dan Universitas Stikubank

2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Haryono, 2009.

2.5. HIPOTESIS

Pengetian hipotesis menurut Sugiyono (2002) 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 faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Sehubungan dengan uraian di atas 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 intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2002). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. 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 (Sugiyono, 2002).

2. Variabel Intervening

Variabel intervening secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah motivasi kerja (Imam Ghazali, 2005).

3. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja (Sugiyono, 2002).

3.2.1. 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:

1. Kompensasi

Menurut Herman Sofyandi (2008), 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 (2004) adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

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

2. Insentif

Insentif 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 pensiun, 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.

2. Motivasi Kerja

Sopiah (2008) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Adapun indikator motivasi menurut Maslow dalam buku Stephen P. Robbins (2007) adalah sebagai berikut :

1. Fisiologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

3. Kinerja

Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan 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 standar perilaku yang

telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2002), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek 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 PT. SLAMET LANGGENG PURBALINGGA sejumlah 130 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002). Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling)*, dengan teknik *simple random sampling*.

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

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

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,1)^2}$$

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

$$n = 56,521 \approx 57$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 karyawan PT. SLAMET LANGGENG PURBALINGGA.

3.4. 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 survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2002).

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, 2002). Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi.

3.5. Metode Pengumpulan Data

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

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Kuesioner

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

2. Pengumpulan 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 Ghazali (2005), 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

3.6. Metode Analisis

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

3.6.1. Uji Instrumen

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada 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 statistic 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 negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan 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 aka 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 korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

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

3.6.2. Uji Model

3.6.2.1. 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 Gozali, 2005).

3.6.2.2. 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 adalah sebagai berikut :

1. Derajat kepercayaan = 5 %
2. Derajat kebebasan f tabel (α , k, n-k-1)

$$\alpha = 0,05$$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

3. Menentukan kriteria pengujian
 H_0 ditolak apabila f hitung > f tabel
 H_A 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 H_0 diterima dan H_A ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Apabila f hitung $>$ f tabel maka H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan 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 :

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

3.6.3.2. 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. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada.

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

1. Hubungan antar variabel harus bersifat linear.
2. Model penelitian memiliki hubungan kausalitas dengan panah satu arah / *one-way causal flow* (recursive model). Pengujian dilakukan secara parsial dengan OLS (analisis regresi).
3. Variabel endogen minimal dalam skala interval.
4. Instrumen penelitian harus reliabel dan valid (variabel diukur tanpa kesalahan).
5. Model penelitian sesuai dengan teori dan konsep.

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

$$\text{Koefisien Determinasi Total} = R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

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 parsial. 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).

3.6.4. Uji Hipotesis

3.6.4.1. Uji Efek Mediasi

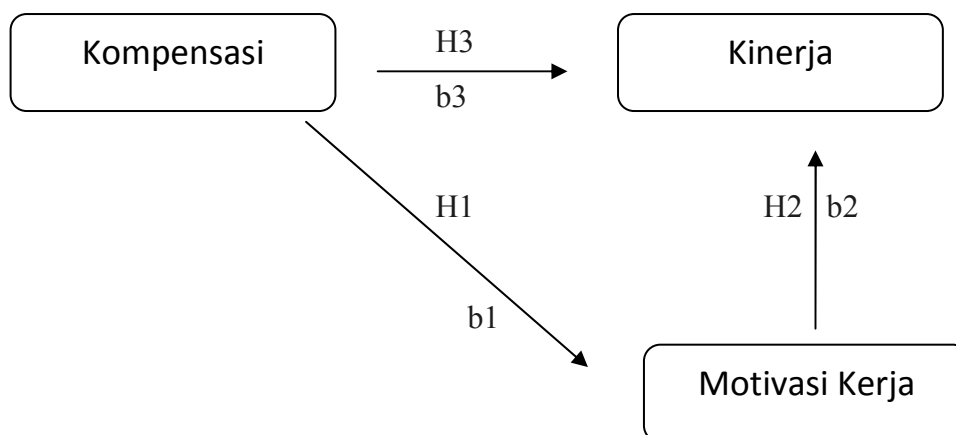
Mediasi atau *intervening* merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas 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 kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Di dalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan 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:

Gambar 3.1
Path Analysis Variabel Kompensasi dan Kinerja dimediasi Motivasi



3.6.4.2. 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 :

$$Y1 = b1X1 + e1$$

$$Y2 = b3X1 + b2X2 + e2$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

b1, b2, b3 = koefisien garis regresi

X1 = kompensasi

X2 = motivasi

e = residual atau prediction error

3.6.4.3. 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 H0 dan H1

H0 : $b_i = 0$,berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

HA : $b_i \neq 0$,berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Level of significant

Sampel 100 orang, maka t tabel = t ($\alpha = 0,05$)

3. Menentukan kriteria pengujian

H0 gagal ditolak apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H1 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

4. Tes Statistik

$$t = \frac{\text{rata-rata sampel pertama} - \text{rata-rata sampel kedua}}{\text{standar } error \text{ perbedaan rata-rata kedua sampel}}$$

Kesimpulan :

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah PT. Slamet Langgeng di Purbalingga

Diawali dari usaha Bapak Siem Kie Djian yang pada tanggal 28 Desember 1931 mendirikan perusahaan perseorangan dengan nama “SLAMET” di Jalan Pasar 35, sekarang terkenal dengan Jalan Jend. A. Yani 67. Perusahaan ini terletak di Kabupaten Purbalingga, Wilayah Karisidenan Banyumas, Propinsi Jawa Tengah. Perusahaan ini memproduksi kembang gula jenis permen dengan merk Davos.

Arti sebuah nama Slamet Langgeng dan produknya DAVOS terilhami dari kata Slamaet karena Purbalingga terletak di dekat kaki Gunung Slamet dan Langgeng yang berarti sebuah harapan bahwa perusahaan ini akan tetap hidup. Sedangkan “DAVOS” diambil dari nama sebuah kota di Swiss yang berhawa sejut sehingga pas dengan produk perusahaan ini, yaitu permen mint / menthol.

Awalnya seluruh kegiatan tata usaha perusahaan dipegang dan diawasi oleh pengusaha sendiri. kapasitas produksi pada tahun 1931 belum dapat dicatat secara definitif. Antara tahun 1933 sampai dengan 1942 perusahaan mengalami masa kejayaan. Perkembangan dan kemajuan yang dialami perusahaan mendorong dibukanya produksi limun pada 1933 dan biskuit pada 1937.

Dengan adanya kemajuan dan perkembangan yang semakin pesat, maka pada tanggal 6 Mei 1959 perusahaan yang pada mulanya berbentuk perusahaan

perseorangan berubah menjadi Perusahaan Komanditer (CV). Bentuk CV tidak berumur lama karena setelah berjalan 2 tahun berbentuk perusahaan diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT). Tepatnya tanggal 31 Maret 1971 dengan akta notaris No.24 disahkan PT. Purbosari & CO, tetapi karena penolakan Menteri Kehakiman R.I di Jakarta maka diadakan perubahan nama menjadi PT. Slamet Langgeng yang tertuang dalam akta notaris No.44 tanggal 29 September 1961.

Bidang aktivitas perusahaan saat itu meliputi usaha produksi dalam bentuk permen dengan merek Davos Roll, Davos Lux, Davos Classic, Davos Mild, dan Davos Fruit.

PT. Slamet Langgeng dipimpin oleh Bapak Siem Tjong An sejak tahun 1961 sampai dengan tahun 1968, dan pada tahun 1968 jabatan pimpinan perusahaan diserahkan kepada Bapak Toni Sisiwanto Hardi dikarenakan Bapak Siem Tjong An melanjutkan studi ke Belanda. Bapak Toni Siswanto Hardi memimpin PT. Slamet Langgeng sampai dengan akhir bulan Juni 1983 karena beliau meninggal dunia. Sejak itu perusahaan ini dipimpin oleh Ibu Corie Sumadibrata sampai dengan Mei 1985. Karena faktor usia, maka jabatan pimpinan diserahkan kepada Bapak Budi Handoyo Hardi sejak tanggal 1 Juni 1985 sampai dengan sekarang.

4.1.2. Pedoman dan Misi Perusahaan

PT. Slamet Langgeng 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 PT.

Slamet Langgeng yang masih terus diingat adalah perusahaan ini didirikan untuk memberikan kesejahteraan kepada seluruh karyawan. Sehingga sampai saat ini, PT. Slamet Langgeng selalu menaruh kesejahteraan karyawan sebagai suatu prioritas dalam keseharian aktivitas perusahaan.

4.1.3. Lokasi

Lokasi perusahaan berada di Jalan Jend. A Yani 67 Purbalingga, Karisidenan Banyumas, Jawa Tengah. Pemilihan lokasi ini dengan mempertimbangkan beberapa hal, yaitu :

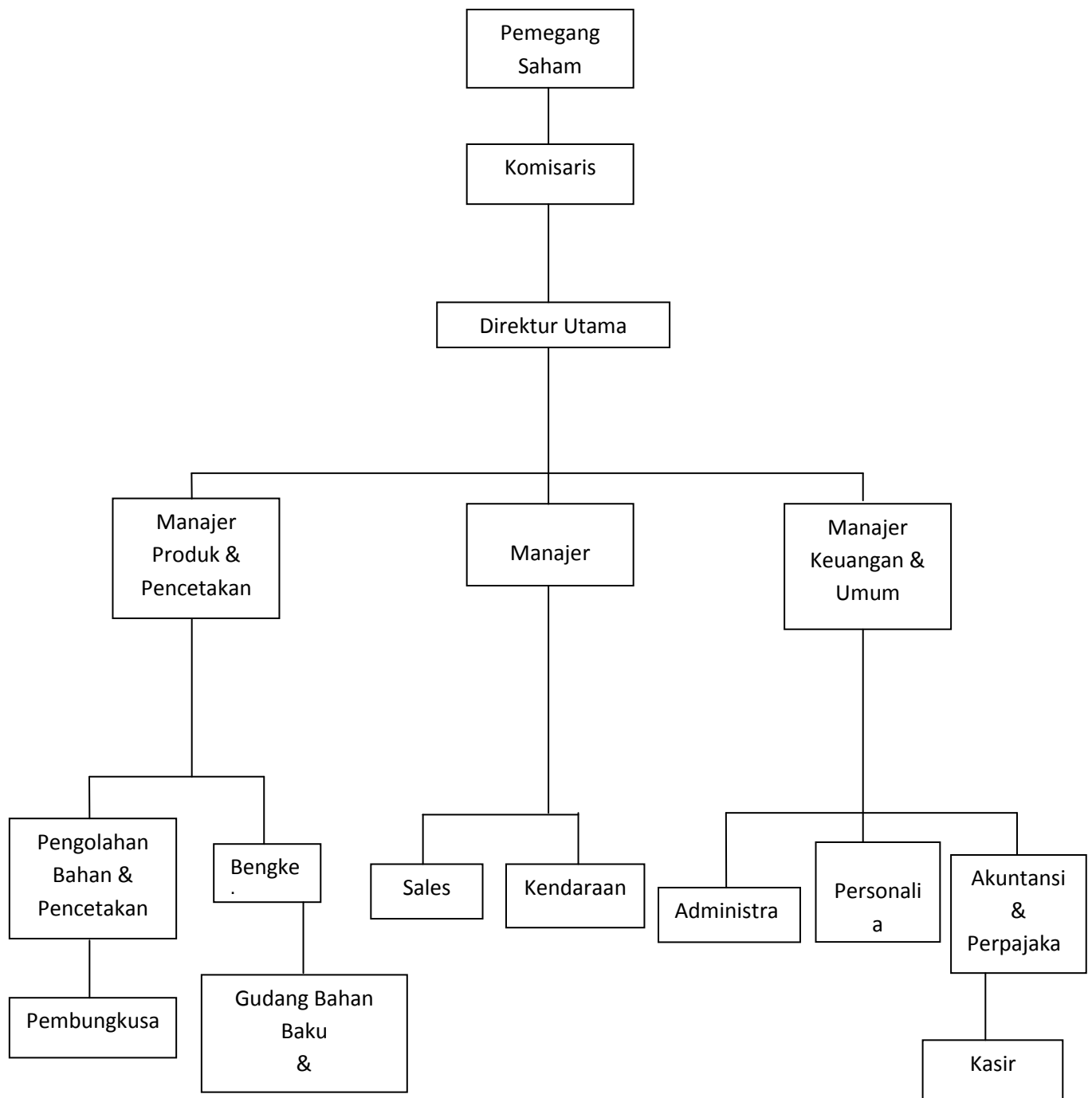
1. Di Purbalingga dan sekitarnya dipandang belum ada perusahaan pesaing sejenis, sehingga tingkat persaingan di daerah Purbalingga dan sekitarnya masih rendah.
2. Mudah nya memperoleh tenaga kerja, karena tenaga kerja berasal dari daerah sekitar perusahaan saja.
3. Terletak di tengah kota, sehingga mempermudah dalam pengangkutan bahan mentah maupun barang jadi.

4.1.4. 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 PT. Slamet Langgeng, adanya struktur organisasi memudahkan pengaturan kerja

dan masing-masing bagian bertanggung jawab terhadap tugasnya. Susunan Organisasi PT. Slamet Langgeng adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Slamet Langgeng Purbalingga



Sumber : PT. Slamet Langgeng Purbalingga, 2010

Hubungan wewenang dan tanggung jawab seseorang terdapat pada tugas masing-masing struktur organisasi yang telah ditetapkan. Adapun tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang ada pada PT. Slamet Langgeng 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 manajr, menentukan harga produk, menentukan gaji karyawan, mengusahakan 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 pembelian 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.

4.1.5. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 57 karyawan PT. Slamet Langgeng di Purbalingga. 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, 2010

Jumlah responden perempuan terlihat lebih banyak (50,9%) dibandingkan jumlah responden pria (49,1%). Hal ini disebabkan karena PT. Slamet Langgeng di Purbalingga bergerak di bidang kembang gula jenis permen 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, 2010

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 31 sampai 40 tahun (42,1%). Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa karyawan Slamet Langgeng di Purbalingga 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 Slamet Langgeng di Purbalingga. 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, 2010

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, 2010

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, 2010

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.

4.2. Analisa Data dan Pembahasan

4.2.1. 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 :

Nilai maksimum : 5

Nilai minimum : 1

$$\text{Rentang skala : } \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Kategori :

1. 1.0 – 1.80 = 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

1. 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	STS		TS		N		S		SS		Indeks
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 kecelekaan 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, 2010

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.

2. 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	STS		TS		N		S		SS		Indeks
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, 2010

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 terjalinnya hubungan yang baik diantara karyawan 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.

3. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Analisa deskripsi terhadap variabel kinerja akan dilakukan dari 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											3,78

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2010

Nilai indeks kinerja sebesar 3,78, hal ini berarti karyawan memiliki kinerja yang baik. Pada faktor kinerja ini terlihat, terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi mendapatkan nilai indeks tertinggi sebesar 3,86. Hal ini berarti dengan ketrampilan 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.

4.2.2. 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.

4.2.2.1. 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 moment, 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 $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$. 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, 2010

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.

4.2.2.2. 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 Reliabilitas

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, 2010

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.

4.2.3. 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.

4.2.3.1. Uji Normalitas

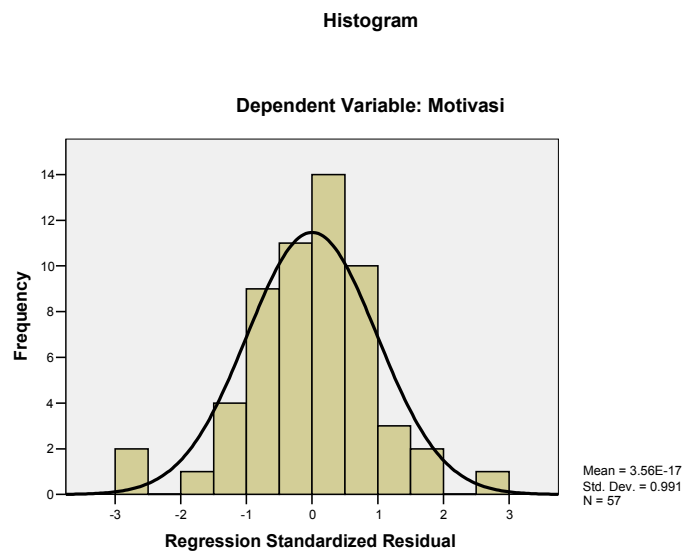
Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu histogram dan normal p-p plot.

1. 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 :

a. Kurva histogram Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

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

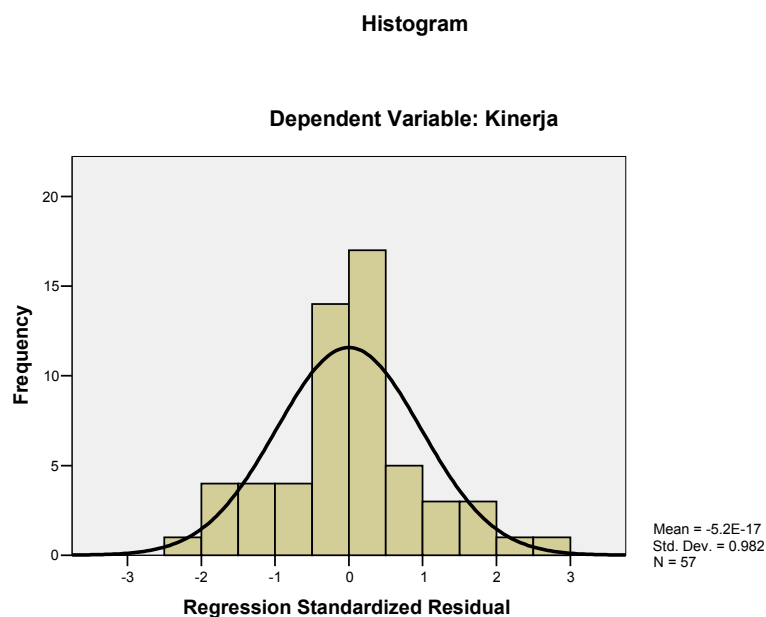


Gambar 4.2
Grafik Kurva Histogram
Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
Sumber : Data primer yang diolah, 2010

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

b. Kurva histogram Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

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



Gambar 4.3
Grafik Kurva Histogram
Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Sumber : Data primer yang diolah, 2010

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

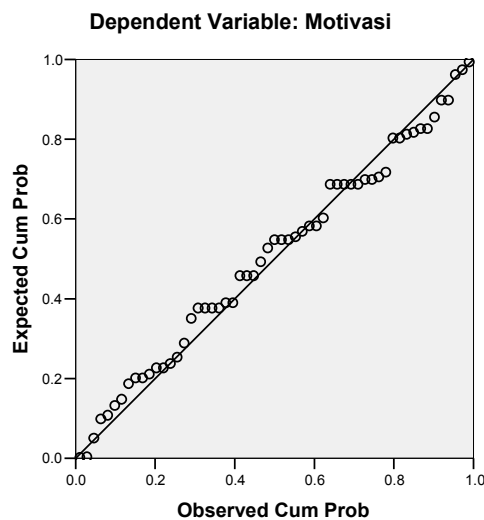
2. Grafik Normal P-P Plot

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 :

a. 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 4.4

Grafik *Normal Probability Plot*

Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

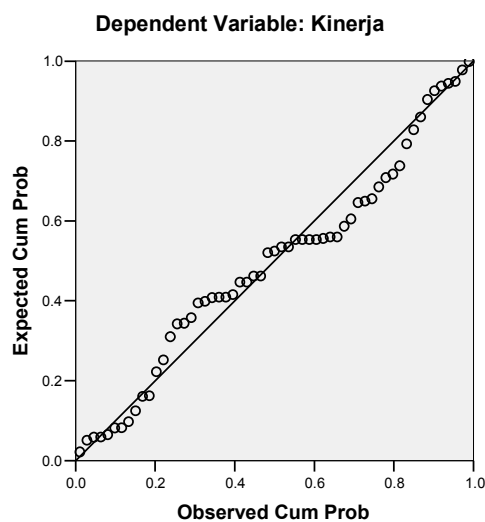
Sumber : Data primer yang diolah, 2010

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

b. 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 :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.5

Grafik *Normal Probability Plot*
 Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
 Sumber : Data primer yang diolah, 2010

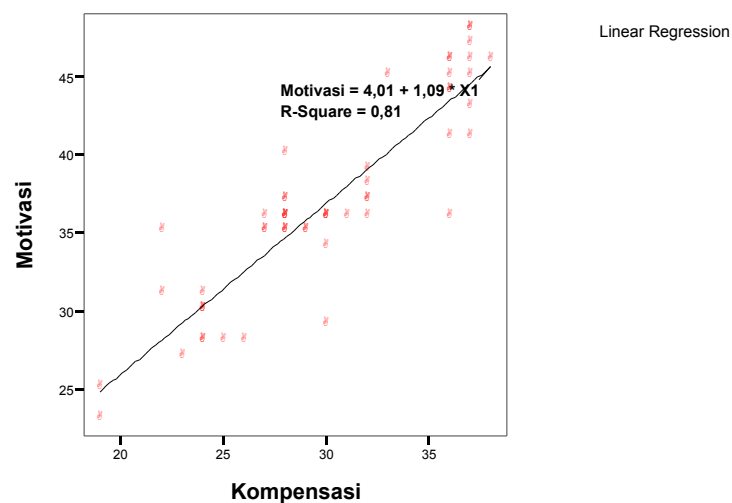
Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik – titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

4.2.3.2. 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 tambahan garis regresi. Karena diagram pencar hanya menampilkan 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 4.6

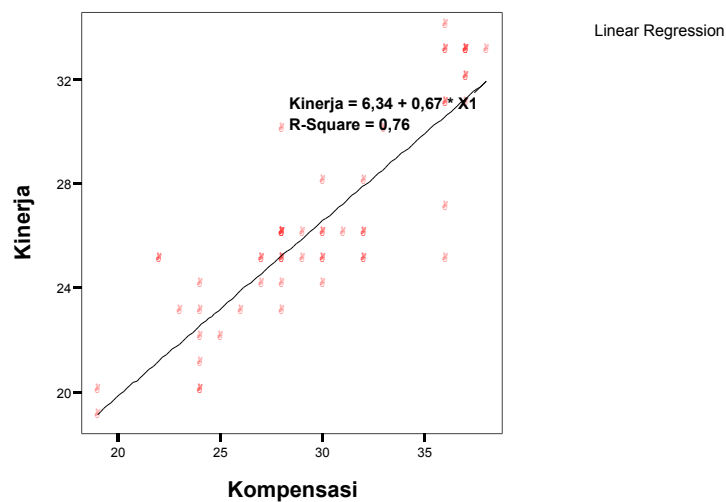
Uji Linearitas Kompensasi Terhadap Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

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 4.7

Uji Linearitas Kompensasi Terhadap Kinerja

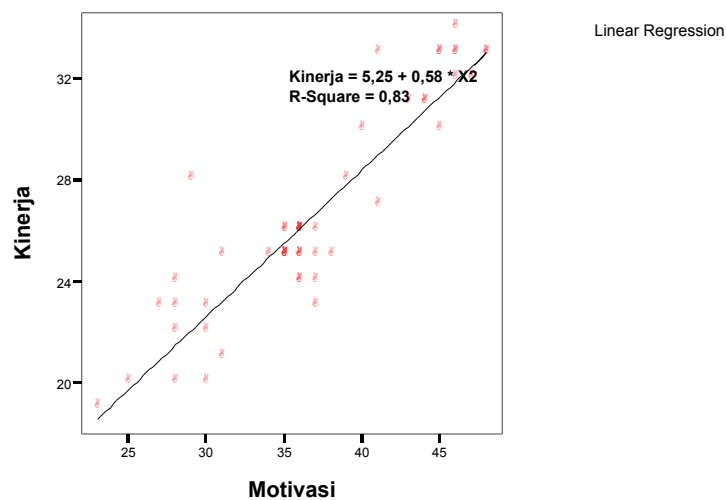
Sumber : Data primer yang diolah, 2010

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.

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, 2010

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.

4.2.4. Analisis Regresi

Dalam menganalisa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga 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 coefficients* hasil regresi antara kompensasi terhadap motivasi kerja dan kompensasi serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Analisis Regresi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi anatara 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 : Hasil Pengolahan Data Primer, 2010

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 :

1. 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.

2. 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 : Hasil Pengolahan Data Primer, 2010

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.

4.2.5. Uji Model

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

4.1.5.1 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. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

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 Kompensasi 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. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

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%.

4.1.5.2 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	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1722,046	1	1722,046	230,657	,000 ^a
	Residual	410,621	55	7,466		
	Total	2132,667	56			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

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 Kerja Terhadap 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 Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	726,146	2	363,073	144,168	,000 ^a
	Residual	135,994	54	2,518		
	Total	862,140	56			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

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.

4.2.6. 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.

4.1.6.1 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, 2010

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	5,383	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

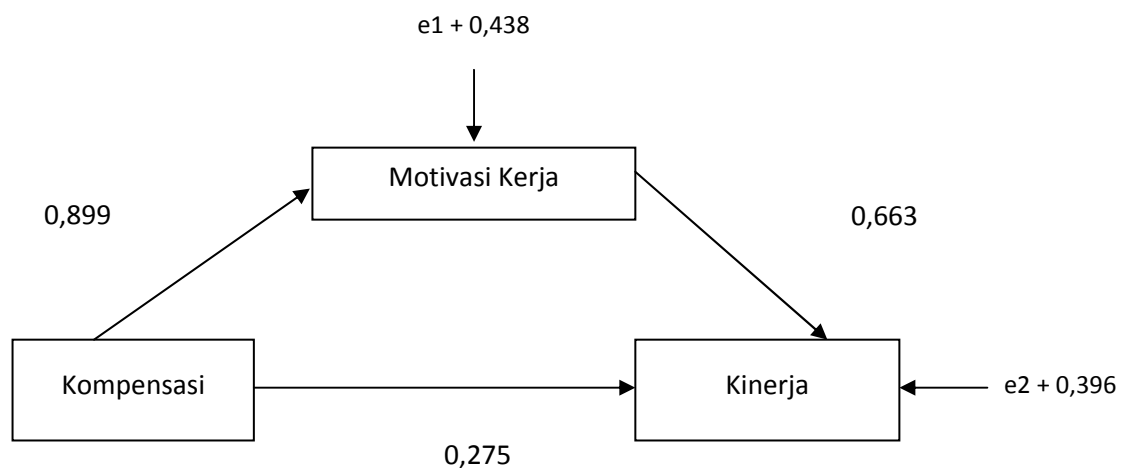
Sumber : Data primer yang diolah, 2010

- 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 dibanding 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 5,383 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

4.1.6.2 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 :

Gambar 4.9
Analisis Intervening Kompensasi Terhadap Kinerja
Melalui Motivasi Kerja



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

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

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

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

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2 \\ &= 1 - (0,438)^2 (0,396)^2 \\ &= 1 - (0,192) (0,157) \\ &= 0,97 \\ &= 97,0\% \end{aligned}$$

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.

4.3. Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga, 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 PT. Slamet Langgeng Purbalingga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2004) 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 disini perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (2002) 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 PT. Slamet Langgeng Purbalingga 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, 2000). 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.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga 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.

5.2. 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 pernyataan yang disediakan tidak dapat cepat dipahami.

5.3. 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. 1996. "Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi." *Kajian Bisnis*, No. 7, pp.34-41
- Arrizal. 1999. "Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai." *Kajian Bisnis*, No. 17, pp.23-27
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja." *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Hani Handoko. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryono. 2009. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang)." *Tesis Tidak Dipublikasikan*, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Heru Kurnianto. 2009. " Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat "<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>, Diakses tanggal 10 Maret 2010.

- Imam Gozali. 2005. *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. 1984. *Management Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jogjakarta: UPP AMP YKPN.
- Masrukin dan Waridin. 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 7 (2), Juni : 197-209
- McClellan, David . 2008. "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. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggaben, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Rita Swietenia. 2009. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan 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. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Sastrohadwiryo, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Suyadi Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Sri 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>, Diakses tanggal 10 Maret 2010.

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 Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33,04	30,213	,696	,871
X2.2	33,05	32,586	,535	,882
X2.3	33,04	29,213	,734	,868
X2.4	32,84	32,457	,563	,880
X2.5	33,12	31,610	,605	,878
X2.6	33,04	31,356	,623	,876
X2.7	33,14	32,194	,555	,881
X2.8	32,96	31,427	,559	,881
X2.9	32,88	29,824	,701	,870
X2.10	32,89	31,453	,644	,875

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	29,8	29,8	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	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7,0	7,0	7,0
	3	8	14,0	14,0	21,1
	4	32	56,1	56,1	77,2
	5	13	22,8	22,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative 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	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8,8	8,8	8,8
	3	17	29,8	29,8	38,6
	4	27	47,4	47,4	86,0
	5	8	14,0	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative 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	Percent	Valid Percent	Cumulative 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	Percent	Valid Percent	Cumulative 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	Percent	Valid Percent	Cumulative 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	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
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	Percent	Valid Percent	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	Percent	Valid Percent	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	Percent	Valid Percent	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	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	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	5,3
3	18	31,6	31,6	36,8
4	25	43,9	43,9	80,7
5	11	19,3	19,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Frequency Table

Kinerja

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	22	38,6	38,6	38,6
4	28	49,1	49,1	87,7
5	7	12,3	12,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative 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	Percent	Valid Percent	Cumulative 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	Percent	Valid Percent	Cumulative 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	Percent	Valid Percent	Cumulative 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	49,1	49,1	80,7
	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	.	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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	726,146	2	363,073	144,168	,000 ^a
	Residual	135,994	54	2,518		
	Total	862,140	56			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: 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

Regression

Kompensasi Terhadap Motivasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi	.	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

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

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

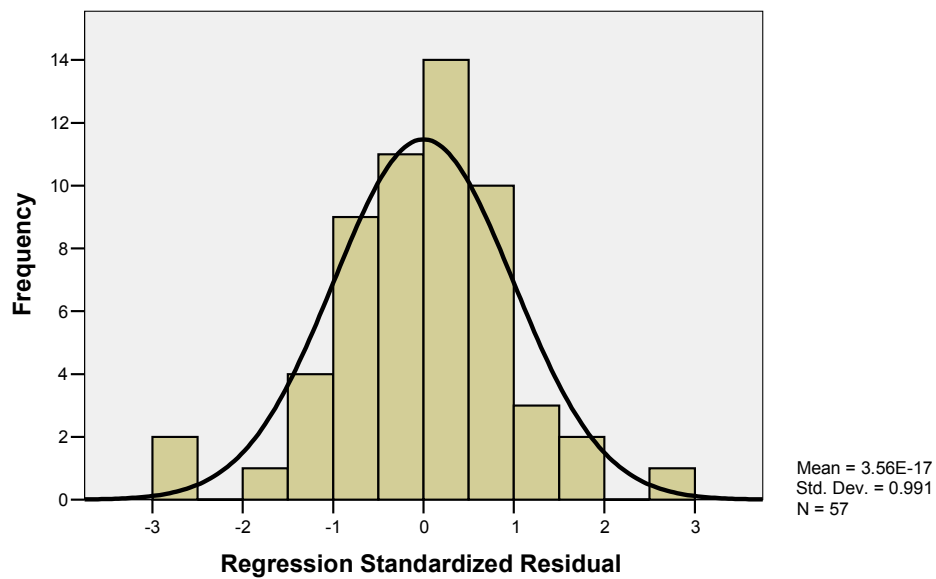
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,009	2,181		1,839	,071
	Kompensasi	1,095	,072	,899	15,187	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

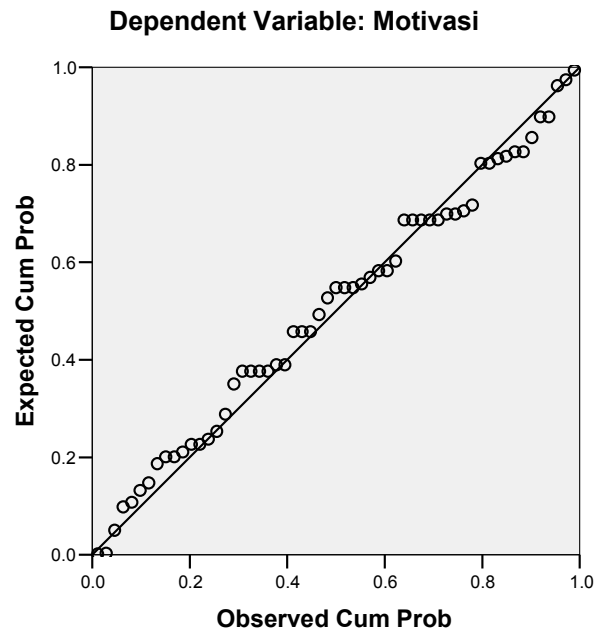
Charts Kompensasi Terhadap Motivasi

Histogram

Dependent Variable: Motivasi

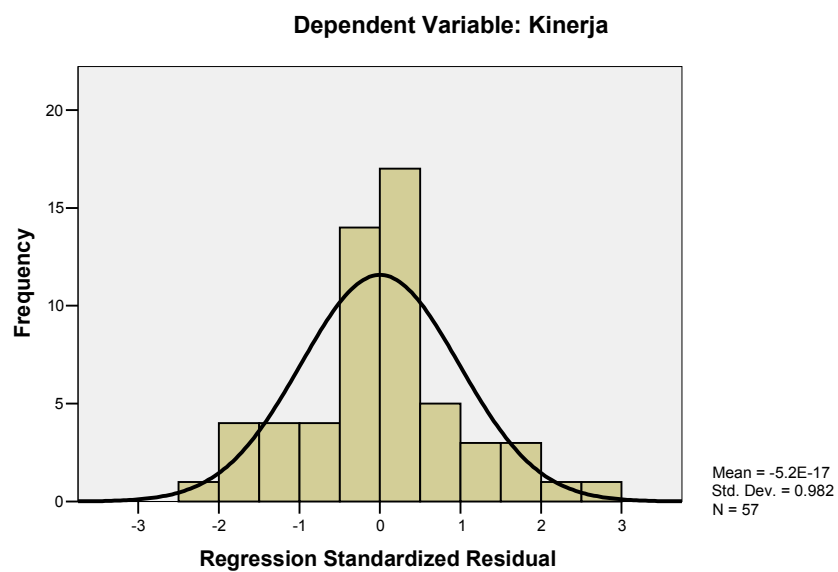


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

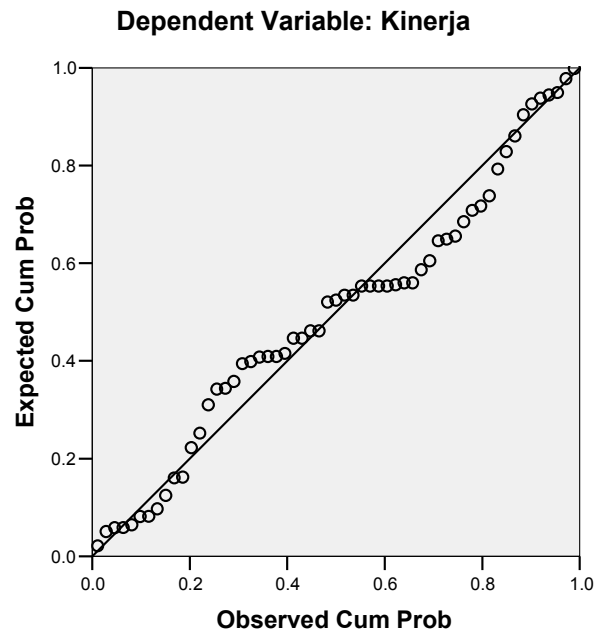


Charts Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

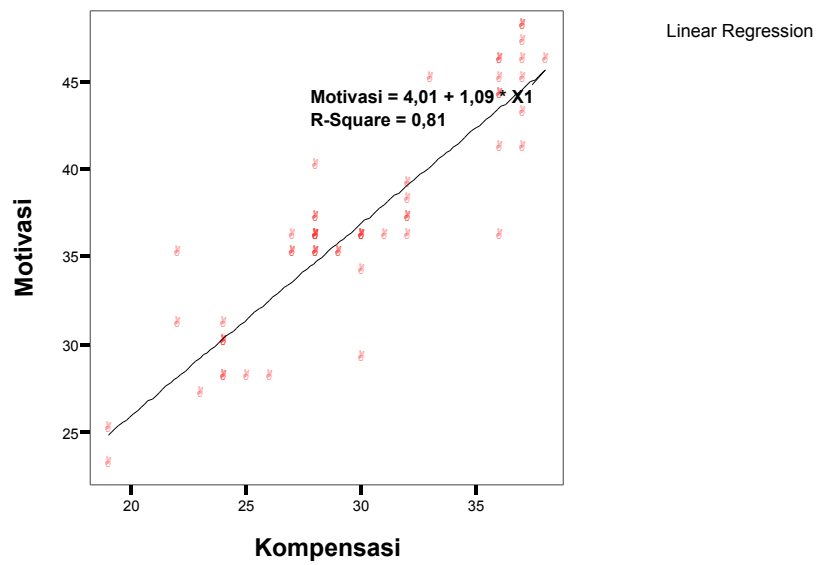
Histogram



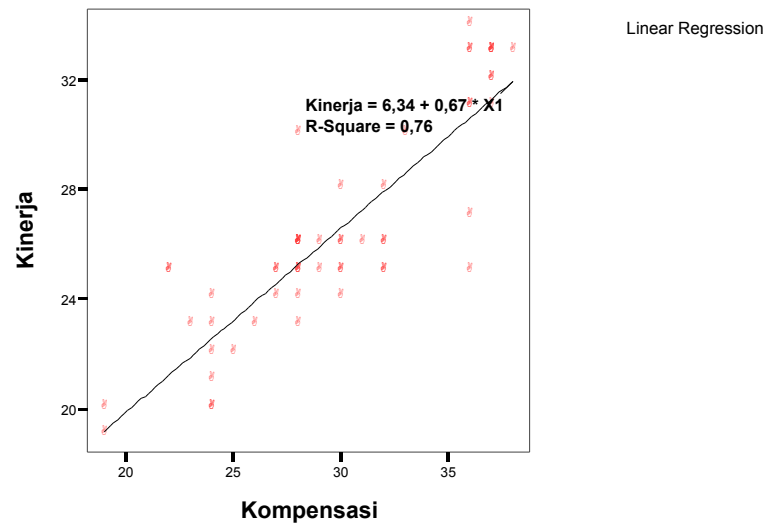
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Interactive Graph Kompensasi Terhadap Motivasi



Interactive Graph Kompensasi Terhadap Kinerja



Interactive Graph Motivasi Terhadap Kinerja

