

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
PT. IMAHAKO PERSADA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

Nama : Rachmat Handojo Witjaksono
No. Mahasiswa : 98311415
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2006

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
PT. IMAHAKO PERSADA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

Nama : Rachmat Handojo Witjaksono
No. Mahasiswa : 98311415
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2006

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
PT. IMAHAKO PERSADA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**



DISUSUN OLEH:

Nama : Rachmat Handojo Witjaksono
No. Mahasiswa : 98311415
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2006

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 4 Agustus 2006

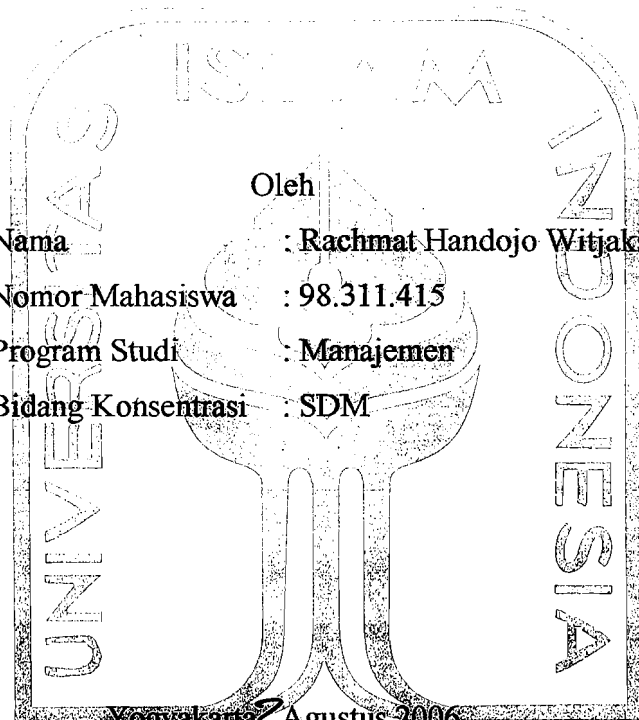
Penulis

Rachmat Handojo Witjaksono

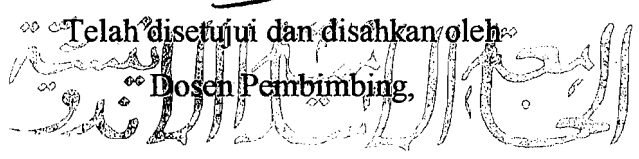
**Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada
Perusahaan PT. Imahako Persada Yogyakarta**

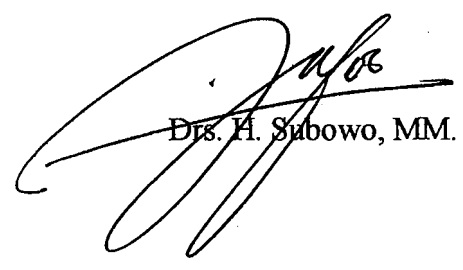
Disusun dalam rangka menulis skripsi

Oleh
Nama : Rachmat Handojo Witjaksono
Nomor Mahasiswa : 98.311.415
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : SDM



Yogyakarta, Agustus 2006

Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,



Drs. H. Subowo, MM.

petunjuk, arahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

4. **Seluruh dosen dan karyawan** di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya.....
5. Dan semua pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu.
6. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan, bantuan, dan dukungan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis hanya mampu berdo'a semoga ketulusan dan keikhlasan tersebut mendapat balasan dari Allah. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.. Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penyusunan laporan ini sangat penulis harapkan.

Semoga karya kecil dan sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua.
Amiin

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Yogyakarta, 4 Agustus 2006
Penulis

Rachmat Handojo Witjaksono.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPISI	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Hasil Penelitian terdahulu.....	11
B. Landasan Teori	13
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	13

2. Motivasi	15
3. Kompensasi	24
4. Kinerja Karyawan.....	28
C. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	31
B. Identifikasi Variabel	31
C. Definisi Operasional	32
D. Populasi Dan Sampel.....	35
E. Data Yang Dibutuhkan Dan Metode Pengambilan Data	35
1. Uji Validitas.....	37
2. Uji Reliabilitas.....	38
F. Metode Analisa Data.....	42
BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Analisa Deskriptif.....	47
1. Karakteristik Responden	47
2. Tanggapan Tentang Motivasi	51
3. Tanggapan Tentang Kompensasi.....	52
4. Tanggapan Tentang Kinerja	54
B. Analisa Inferensial.....	55
1. Analisis Regresi Berganda.....	56
2. Analisis Korelasi Berganda	58
3. Analisis Korelasi Parsial.....	61

C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas Pertanyaan	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Terhadap Variabel Motivasi	51
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Terhadap Variabel Kompensasi	53
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Terhadap Variabel Kinerja	54
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi	57
Tabel 4.9 Koefisien Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi	58
Tabel 4.10 Koefisien Korelasi Parsial Dan Uji t	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Daerah Penerimaan Dan Penolakan HO (Uji F)	44
Gambar 3.2	Daerah Penerimaan Dan Penolakan HO (Uji T)	45
Gambar 4.1.	Hasil Daerah Penerimaan Dan Penolakan HO (Uji F).....	61
Gambar 4.2.	Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Motivasi	63
Gambar 4.3.	Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Kompensasi.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Instrumen Penelitian

Daftar Kueisioner

Lampiran B. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil Uji Pertama Variabel X1

Hasil Uji Pertama Variabel X2

Hasil Uji Variabel Kinerja Y

Lampiran C. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Lampiran D. Tabel Frekwensi

Tabulasi Data

Data Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu sistem dimana terdapat kombinasi dari berbagai sumber ekonomi baik yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap proses produksi dan distribusi barang atau jasa, untuk pencapaian suatu tujuan. Tujuan tersebut antara lain adalah keuntungan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Dalam kehidupan sebuah perusahaan juga diwarnai oleh adanya suatu interaksi antar manusia dengan latar belakang yang berbeda-beda, misalnya: umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, keahlian, dan sebagainya.

Perbedaan-perbedaan itu dapat digolongkan menjadi 2 buah golongan yang apabila kita lihat secara sepintas, masing-masing mempunyai atau mewakili kepentingan yang berbeda, akan tetapi pada dasarnya kedua golongan tersebut harus mencapai keseimbangan dalam pemenuhan hak maupun kewajibannya dengan tanpa memandang besar kecil/ruang lingkup sebuah perusahaan. Golongan yang pertama, adalah golongan karyawan, golongan ini memperoleh pendapatan sebagai hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan golongan yang kedua adalah golongan pemilik dan atau manajemen perusahaan, golongan ini berusaha memenuhi kebutuhan dan kepentingan organisasi/pemilik perusahaan.

Pertumbuhan sumber daya manusia di Indonesia, memang belum mencapai sasaran optimal. Meskipun Indonesia kaya akan sumber daya alam dan mulai mengembangkan teknologi mutakhir, namun semua itu tidak akan dapat digunakan secara efektif dan efisien, kalau tidak didukung oleh sumber daya manusia dengan kemampuan dan jumlah yang memadai.

Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Banyak orang berpendapat bahwa faktor produksi menentukan keunggulan suatu usaha. Saat ini, orang mulai sadar, keunggulan komparatif terletak pada kemampuan sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, di zaman globalisasi perekonomian yang berubah dengan cepat, peran sumber daya manusia pun semakin penting dalam memanfaatkan perubahan itu. Untuk menjalankan peran tersebut, manusia perlu memiliki seperangkat kualifikasi tertentu. Pertama manusia pekerja perlu memiliki keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kedua, manusia pekerja harus memiliki motivasi kuat untuk mencapai hasil terbaik. Terlebih, dia harus memacu diri sendiri, keluarga, perusahaan maupun bangsa dan negara. Ketiga, perusahaan perlu memiliki wawasan luas, tentang arah perkembangan jangka panjang. Pimpinan perusahaan harus dapat mengembangkan manajemen sumber daya manusia, di samping wawasan jangka panjang dan menyebarluaskan kepada semua anggota perusahaan.

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang merupakan suatu usaha bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan yang memuaskan bagi karyawan perusahaan, akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan juga dapat

meningkatkan tingkat produktifitas para tenaga kerja. Begitu pentingnya lingkungan kerja untuk diperhatikan oleh setiap organisasi yang mempekerjakan karyawan, sebab lingkungan kerja yang harmonis merupakan harapan para manajemen dan seluruh tenaga kerja dalam perusahaan yang bersangkutan dari tingkat pekerjaan operasional, *lower management*, *midle management* sampai dengan *top management* yang mempunyai harapan yang sama.

Tantangan berat yang dihadapi pimpinan lebih-lebih dalam dunia modern yang ditandai berbagai gejala, seperti volume pekerjaan yang selalu meningkat, interaksi manusia yang lebih kompleks, tuntutan pengembangan kemampuan sumber daya manusia dan sebagainya, adalah bagaimana setiap unsur pimpinan dapat menggerakkan orang lain baik bawahan maupun atasannya. Sehingga dengan sadar mereka bersama-sama bersedia berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendekatan dengan paksa tidak mungkin lagi, sikap otoriter ditempat kerja memperbesar kerenggangan hubungan dan mengarah timbulnya masalah dengan pekerjaan mulai dari aksi-aksi pemogokan, hasil kerja yang kurang baik dan tidak mempedulikan kualitas kerja. Maka dengan timbulnya masalah akan mengakibatkan penurunan kinerja, penurunan pendapatan dan tidak efisien waktu. Untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakekat motivasi atau dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki organisasi. Dengan adanya motivasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan adanya informasi yang relevan tentang kinerja masing-masing individu.

Apabila motivasi dilaksanakan dengan benar dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan. Hal ini akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerja dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang.

Manusia di dalam melakukan pekerjaannya akan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang dapat diukur dengan ukuran kinerja. Kinerja ini harus ada di setiap fungsi atau bagian perusahaan. Oleh karena itu, program peningkatan kinerja menjadi tujuan strategik setiap pimpinan/manajemen perusahaan.

Ada berbagai macam definisi tentang kinerja yang antara lain adalah kinerja merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).” (Suprihanto, 1997: 6)

Tingkat kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain adalah (1) Iklim Ekonomi, (2) Pasar, (3) Perubahan, (4) Organisasi, (5) Masyarakat, (6) Upah, (7) Informasi, dan (8) Teknologi. (Mulyono, 1993: 27) Berdasarkan faktor-faktor yang diutarakan itu, maka salah satu faktor yang berkaitan dan mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompensasi. Demikian pula sebaliknya, salah satu faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah kinerja karyawan secara keseluruhan. (Suprihanto, 1997: 27)

Kompensasi merupakan semua bentuk penerimaan finansial, penghargaan, atau pelayanan yang dapat dinikmati oleh karyawan sebagai bagian dari adanya hubungan ketenagakerjaan antara manajemen/pemilik dan karyawan/buruh. Secara lebih terperinci Kanungo dan Mendoca (1992: 2) membedakan pengertian kompensasi sebagai berikut:

“The idea of compensation is deeply rooted in every culture and society. Traditionally the term compensation has meant economic or monetary rewards in work contexts, but in this text the term will be used in its broadest sense to include all forms of reward: monetary, payments in kind, and non-economic (for example, praise or recognition).”

Jadi di dalam dunia modern saat ini, kompensasi mempunyai pengertian dan ruang lingkup yang lebih luas. Dan kompensasi ini, terutama yang bersifat penghargaan yang berwujud moneter mendapatkan perhatian dari masyarakat luas.

Di Indonesia, pemberian kompensasi tersebut masih menjadi permasalahan yang cukup serius. Hal ini dapat kita lihat dari pemberitaan di berbagai media tentang aksi unjuk rasa yang didalangi oleh buruh yang menuntut upaya perbaikan dan peningkatan kesejahteraannya terutama dalam masalah penggajian.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti diuraikan di atas, maka menarik dilakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Imahako Persada Yogyakarta.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di dalam latar belakang masalah, maka hal-hal yang menjadi pokok masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta?
2. Di antara motivasi dan kompensasi variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta?

C. Batasan Masalah

1. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam rasa tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan ganjaran. Perilaku manusia sebenarnya hanya cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar, perilaku manusia ini ditimbulkan atau dipicu dengan adanya motivasi. Jadi dengan adanya motivasi, seseorang akan terdorong melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam perusahaan motivasi sering dikaitkan dengan iming-iming yang diberikan perusahaan kepada karyawan, agar karyawan tersebut melakukan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Jadi motivasi merupakan umpan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan agar karyawan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja. Wujud motivasi bukan saja berupa imbalan yang

berupa finansial, namun dapat berupa imbalan non finansial seperti pujian, kenaikan jabatan dan lainnya. Maka motivasi adalah dorongan melakukan aktivitas individu, baik karena adanya pengaruh internal maupun eksternal. Maka dengan adanya dorongan tersebut akan timbul berbagai kebutuhan dalam diri individu, kebutuhan tersebut meliputi:

- a. Peluang Pendapatan
- b. Afiliasi
- c. Kompetensi
- d. Kekuasaan

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi berkaitan dengan rasa keadilan seseorang karyawan atas kemampuan yang dimilikinya, maka masyarakat luas lebih tertuju pada kompensasi yang sifatnya moneter, dan untuk menjamin rasa keadilan dalam menggajinya biasanya suatu negara menerapkan mengenai upah minimum yang di Indonesia disebut dengan upah minimum regional (UMR). Sebenarnya kompensasi tidak hanya bersifat moneter, namun kompensasi yang sifatnya non finansial. Kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non-moneter, termasuk di dalamnya pujian dan pengakuan, yaitu:

- a. Gaji Pokok
- b. Upah
- c. Tunjangan
- d. Faktor kompensasi non-finansial

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Kinerja mengacu pada hasil kerja seseorang. Maka dalam perusahaan kinerja diukur dengan sejauh mana input yang masuk pada perusahaan, dan mampu menghasilkan output yang sebanyak-banyaknya. Kinerja biasanya selalu dikaitkan dengan kualitas dan profitabilitas. Meskipun demikian, ketiga konsep ini memiliki penekanan masing-masing. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja karyawan mengacu pada faktor-faktor:

- a. Sikap Kerja
- b. Tingkat ketrampilan
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi
- d. Kualitas kerja
- e. Efisiensi tenaga kerja
- f. Kemandirian dalam bekerja

4. PT. Imahako Persada

PT. Imahako Persada merupakan perusahaan yang didirikan pada 8 Desember 1989 yang berkedudukan di Jakarta. Perusahaan bergerak dalam bidang usaha developer dan kontraktor. Selain usaha utama sebagai developer dan kontraktor, PT. Imahako Persada juga menjalankan usaha dalam bidang perdagangan, baik dalam negeri maupun luar negeri (ekspor dan impor),

disributor dan keagenan. Sampai saat ini, PT. Imahako Persada memiliki beberapa cabang, dan salah satunya yang berkedudukan di Yogyakarta.

PT. Imahako Persada Cabang Yogyakarta beralamat di Jln. Dr Sutomo No. 23 Yogyakarta. Usaha yang dilakukan difokuskan pada bidang pembangunan perumahan. Sampai saat ini telah banyak pembangunan perumahan yang ditangani oleh PT. Imahako Persada, antara lain, Perumahan Pesona Bandara Yogyakarta, yang berlokasi di Desa Purwomartani, Kalasan, Yogyakarta, Perumahan Citra Ringin Mas yang berada di Purwamartani dan lain-lain. Sampai saat ini, jumlah karyawan yang bekerja di PT. Imahako Persada Cabang Yogyakarta sebanyak 45 orang.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan:

1. Bagi mahasiswa, melatih berfikir kritis dengan jalan mencoba menganalisis pengaruh yang terjadi di perusahaan sesuai dengan bidang ilmu yang diperoleh di bangku kuliah.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dan koreksi dalam mengambil kebijakan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang.
3. Bagi pihak lain, dapat dipergunakan sebagai data tambahan dan informasi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu penting untuk dikemukakan untuk menjadikan penelitian selanjutnya memiliki nilai lebih dan kemajuan dari penelitian yang telah dilakukan. Disamping itu, penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dan pembanding keadaan pada masa penelitian terdahulu dengan kenyataan yang dihadapi pada masa kini dengan dimensi objek yang berbeda.

Menurut penelitian D. Agus Harjito tentang Alternatif Upaya Pemberian Motivasi Kerja kepada Karyawan untuk Meningkatkan Kegairahan dan Semangat Kerja, (2001) dinyatakan bahwa interaksi positif antar karyawan dan antara karyawan dan pimpinan sangat menentukan terbinanya suasana kerja yang dinamis, sehingga kegairahan dan semangat kerja akan terus tertanam dalam diri setiap karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan. Bagaimanapun usaha yang dijalankan oleh organisasi guna meningkatkan kegairahan kerja para karyawan tersebut, hasil akhir akan terpulang kepada masing-masing karyawan, baik sebagai pimpinan maupun sebagai bawahan. Upaya organisasi seperti tersebut di atas, akan sia-sia jika tidak didukung oleh setiap karyawan yang berada dalam organisasi tersebut.

Kemudian penelitian Joko Pasandaran tentang Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan studi kasus pada Hotel Mutiara Yogyakarta, (1988) disebutkan bahwa secara signifikan kompensasi yang terdiri

dari gaji pokok, upah variabel dan kompensasi tambahan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, antar gaji pokok, upah variabel (kompensasi finansial) dan kompensasi tambahan (kompensasi non finansial) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas. Berdasarkan penelitian ini ditemukan bagaimana kuatnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas. Dengan penetapan kompensasi yang tepat, kinerja karyawan akan semakin baik, karena itu kompensasi merupakan elemen yang penting dalam peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Penelitian yang berjudul Hubungan Variabel Kepribadian dan Motivasional dengan Tingkat Kinerja Individual, oleh Hening Riyadiningsih (2002), mengungkapkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh tidak langsung pada kinerja yaitu dengan melalui pengaruh positifnya pada penetapan tujuan. Implikasinya, jika diterapkan dalam suatu organisasi maka peningkatan *self efficacy* sangat diperlukan bagi semua tingkatan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, terkait dengan hubungan pengaruh langsung pada penetapan tujuan mengilhami mekanisme yang melibatkan pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam penetapan tujuan individu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki orientasi tujuan pembelajaran tinggi mengarahkan pada *self efficacy* tinggi dan sebaliknya untuk orientasi tujuan kinerja. Hasil ini memberikan implikasi ditemukannya bukti pengaruh orientasi tujuan pembelajaran dan kinerja pada *self efficacy* telah menunjukkan adanya faktor individual dan lingkungan sebagai faktor yang mempengaruhi *self efficacy*. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah

diungkapkan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat digunakan untuk meningkatkan kegairahan dan semangat kerja. Kemudian penerapan sistem kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian maka hubungan kepribadian dan motivasional dengan tingkat kinerja individual sangat erat.

B. Landasan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai makhluk yang diberi kelebihan dan kemampuan berpikir dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas diri masing-masing. Disamping itu, manusia adalah sumber-sumber yang paling penting dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi, hal ini karena betapapun sempurnanya teknologi yang dimiliki, tetapi apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, bersatu, berkemampuan dan berpengetahuan, maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Pandangan atau falsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan bahwa dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi dapat dijelaskan dengan aspek teknologi. Tugas-tugas manajemen sumber daya manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat.

Istilah manajemen bukan merupakan istilah yang asing, melainkan hampir setiap aktivitas atau kegiatan manusia setiap harinya, berkaitan dan mendengar atau membacanya. Pengertian yang lebih jelas mengenai sumber daya manusia ini didasarkan pada beberapa sumber ahli manajemen, diantaranya adalah menurut M. Manullang (1981: 14) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna, sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.

Hani Handoko (1987: 5) mendefinisikan manajemen personalia dan sumber daya manusia adalah “pengakuan” terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa karyawan digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Alex S. Nitisemito (1984: 36) mengemukakan manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antar *Planning, Organizing, Controlling* sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian. Pengertian diatas menemukan bahwa manajemen khusus menitikberatkan perhatiannya kepada masalah sumber daya manusia pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan pokok perusahaan.

Mempelajari manajemen sumber daya memerlukan pengetahuan yang luas menyangkut bidang ilmu jiwa, ekonomi, dan pengetahuan administrasi,

karena disini menyangkut berbagai masalah rumit mengenai manusia dalam hubungan dengan pihak tertentu dalam organisasi atau dalam lingkungan kerja.

Manajemen sumber daya adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang sumber daya manusia atau bidang kepegawaian, yang merupakan cabang dari manajemen. Manajemen banyak diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, hal ini menunjukkan bahwa manajemen hanya dilakukan bila dalam mencapai tujuan tersebut dilakukan bila dalam mencapai tujuan tersebut dilakukan tidak oleh satu orang saja, tetapi dalam pencapaian tujuan tersebut dilakukan oleh lebih dari satu orang, dengan makin banyak kita melibatkan orang dalam pencapaian tujuan, maka makin besarliah peranan manajemen disini. Manajemen mempunyai fungsi pokok, yaitu *Planning, Organizing, and Controlling*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapatlah diketahui definisi manajemen sumber daya manusia atau sering disebut manajemen personalia, namun keduanya mempunyai maksud yang sama.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam rasa tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan ganjaran. Perilaku manusia sebenarnya hanya cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar, perilaku manusia ini ditimbulkan atau dipicu dengan adanya motivasi.

Pengertian motivasi itu sendiri adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang terdorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, jadi dapat diketahui motivasi yang terdapat dalam diri seseorang akan menunjukkan pada suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut.

b. Jenis Motivasi

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Motivasi yang terdapat pada setiap anggota organisasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu: (Hani Handoko)

a) Motivasi Internal

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikiran yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Manajer dapat memotivasi bawahannya agar kegiatannya mencapai kepuasan yang diinginkan dan juga menguntungkan pencapaian tujuan organisasi dengan memahami motivasi internal. Penggolongan motivasi internal dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a) Motivasi Fisiologis, yang merupakan motivasi alamiah (biologis), seperti haus dan seks.

b) Motivasi Psikologis, yang dapat dikelompokkan dalam tiga kategori dasar, yaitu:

- Motivasi Kasih sayang (*affectional motivation*), Motivasi untuk menciptakan dan kepuasan batiniah (emosional) dalam berhubungan dengan orang lain.
- Motivasi Mempertahankan diri (*ego-defensive motivation*), Motivasi untuk melindungi kepribadian, menghindari kepribadian luka fisik dan psikologis, menghindari kepribadian luka fisik dan psikologis, menghindari untuk tidak ditertawakan dan kehilangan muka, mempertahankan prestise dan mendapatkan kebanggaan diri.
- Motivasi Memperkuat Diri (*ego-bostering motivation*), Motivasi untuk mengembangkan kepribadian, herprestasi, menaikkan prestasi dan mendapatkan pengakuan orang lain. Memuaskan diri dengan penguasaan terhadap orang lain.

b) Motivasi Eksternal

Motivasi Eksternal sebenarnya di atas motivasi internal dan adanya dalam organisasi sangat tergantung pada anggapan-anggapan dan teknik-teknik yang dipakai oleh pimpinan organisasi atau para manajer dalam memotivasi bawahannya. Teori Motivasi Eksternal tidak mengakibatkan Teori Motivasi Internal, tetapi justru menjelaskan ketentuan-ketentuan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi

faktor intern yang dikendalikan oleh manajer yaitu meliputi suasana kerja, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

Motif atau dalam bahasa asing disebut “motive” adalah *sesuatu* seperti kebutuhan atau keinginan yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk melakukan gerak (S. Pamudji, 1992: 135). Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (H. Hadari Nawawi, 1997: 351). Motivasi individu dapat muncul dari dalam individu itu sendiri atau disebut motivasi intrinsik dan dapat pula berasal dari luar atau motivasi ekstrinsik.

Menurut Panji Anoraga dan Sri Suyati (1995: 74), motivasi memiliki ciri-ciri:

- a) Majemuk;
- b) Dapat berubah-ubah;
- c) Berbeda-beda bagi tiap individu; dan
- d) Ada beberapa motif yang tidak disadari oleh individu yang bersangkutan.

Moh. As'ad (1997: 45) menyebut motivasi sebagai suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu, dengan demikian motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan segala kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi

menjadi penting karena dengan motivasi ini diharapkan bahwa setiap individu karyawan mau bekerja keras dengan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (H. Malayu S.P. Hasibuan, 1996) Pada dasarnya setiap organisasi baik organisasi pemerintahan mau pun bisnis mengharapkan memiliki karyawan yang mampu, cakap dan trampil. Karyawan tersebut mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dengan menggerakkan segala kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki merupakan hal yang paling penting. Tumbuhnya motivasi dikalangan karyawan menjadi sangat penting artinya karena motivasi ini akan merupakan modal utama untuk berprestasi sehingga akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang akhirnya akan terkait dengan upaya untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

Pimpinan harus mengetahui apa saja yang dapat memotivasi seseorang sehingga seseorang itu bersedia untuk bekerja dengan baik. Manajer atau pimpinan organisasi harus mampu untuk mengidentifikasi kebutuhan mana yang pada suatu saat dapat benar-benar menjadi motivator dan menggunakannya untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Tetapi memang sangat sulit untuk menentukan alat motivasi apa yang paling tepat bagi masing-masing individu karena apa yang dibutuhkan tidak akan sama satu dengan yang lainnya. Di Amerika Serikat sistem upah dipakai pada 80% perusahaan atau organisasi untuk mendorong atau memotivasi pekerjanya.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor motivator bagi masing-masing individu tidak selalu sama, yang sama adalah kebutuhannya (*needs*), yaitu bahwa setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Setiap manusia atau karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya

c. Teori Motivasi

Gibson dalam Panji Anoraga dan Sri Suyati, (1995) mengemukakan bahwa terdapat 2 kelompok teori yang membahas tentang motivasi yaitu pertama teori kepuasan atau *Content Theory* dan yang kedua teori proses atau *Process Theory*.

1) Teori kepuasan atau *Content Theory*

Yang termasuk dalam kelompok teori ini adalah:

- a) Teori motivasi klasik dari F.W. Taylor
- b) Teori hirarki kebutuhan dari A.H. Maslow
- c) Teori dua faktor dari Federick Herzberg
- d) Teori Existence, Relatedness and Growth (ERG) dari Aldefer
- e) Teori Kebutuhan dari Mc Clelland

Teori motivasi yang masuk dalam kelompok tersebut di atas menitik beratkan teorinya pada faktor-faktor yang ada didalam diri orang, yaitu faktor apa saja yang dapat menguatkan, menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Teori ini

mencoba untuk menjawab munculnya pertanyaan seputar kebutuhan apa saja yang dapat memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Sesuatu yang dapat memotivasi semangat kerja seseorang adalah terpenuhinya kebutuhan serta kepuasan terhadap materi atau non materi yang diperolehnya dari bckcrja.

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya (Malayu SP Hasibuan, 1996: 112).

Hasibuan memberikan kesimpulan dari teory motivasi kebutuhan (*content theory*) tersebut sebagai berikut:

- a) Memotivasi para bawahan hendaknya dilakukan dengan memenuhi keinginan dan kebutuhannya akan materiel dan non materiel yang memberikan kepuasan bagi karyawan.
- b) Keberadaan dan prestasi kerja bawahan hendaknya mendapat pengakuan dan penghargaan yang wajar serta tulus
- c) Pengarahan dan pemberian motivasi hendaknya dilakukan secara persuasif dan dengan kata-kata yang dapat merangsang gairah kerja
- d) Pemberian alat motivasi hendaknya disesuaikan dengan status sosial dan kedudukannya dalam organisasi

2) Teori Proses atau *Process Theory*

Titik berat pembahasan dalam teori proses ini diarahkan pada bagai-mana menguatkan, menggerakkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Bila diperhatikan secara

mendalam, teori ini merupakan proses “sebab dan akibat” yaitu bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperoleh. Jika bekerja dengan baik saat ini, maka hasil yang akan diperoleh untuk hari esok juga akan baik (H. Malayu SP Hasibuan, 1996: 116).

Keinginan manusia pada dasarnya hanya menyangkut sesuatu hal yang baik-baik saja, maka daya dorong yang menggerakkan motivasi seseorang terkandung dari harapan yang akan di-perolehnya pada masa depan. Inilah sebabnya teori ini disebut sebagai “teori harapan atau *Expectancy Theory*”. Jika harapan yang terkandung dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan meningkat semangat kerjanya, sebaliknya apabila harapannya tidak menjadi kenyataan maka ia akan menjadi malas, yang termasuk ke dalam teori proses ini adalah:

- a) Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dari Victor H. Vroom
- b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)
- c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*).

Berdasarkan berbagai teori motivasi tersebut, lima pola motivasi yang sangat penting adalah peluang pendapatan, prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan. Banyak minat terhadap pola motivasi tersebut dihasilkan dari penelitian David C. McClelland dari Universitas Harvard (Keith Davis & John W. Newstrom, 1995: 87). Lima pola tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Peluang pendapatan merupakan pendapatan tetap yang berupa hak mendapatkan gaji dan imbalan-imbalan lain berupa bonus dan tunjangan.
- b) Prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju dan berkembang.
- c) Afiliasi merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang secara efektif.
- d) Kompetensi merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi.
- e) Kekuasaan merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi.

Hubungan antara berbagai macam teori motivasi dengan upaya bagaimana mengukur motivasi para karyawan, kiranya dapat dirangkum dalam suatu pengertian bahwa faktor-faktor motivator untuk mengetahui adanya motivasi para karyawan dapat diukur dengan variabel:

- a) Peluang Pendapatan
- b) Prestasi
- c) Afiliasi
- d) Kebutuhan Kompetensi.
- e) Kebutuhan Kekuasaan.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Manuel Mendoca dan R.N. Kanungo mendefinisikan kompensasi secara lebih luas yaitu semua bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non-moneter, termasuk di dalamnya pujian dan pengakuan yang diberikan atasan kepada bawahan. Pengertian kompensasi tersebut merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam hubungan antar manusia. Hubungan yang terjadi di antara dua individu sering dianggap sebagai suatu pertukaran. Sebuah ucapan terima kasih yang diucapkan sudah termasuk ke dalam kompensasi. Dalam sebuah hubungan ketenagakerjaan, kompensasi adalah bentuk penggajian atau pengupahan, beberapa manfaat atau keuntungan yang dapat dinikmati oleh karyawan dan berbagai penghargaan non-ekonomi lainnya (misalnya; pemberian tugas yang menantang; penghargaan, prestasi kerja yang dicapai atasan kepada seorang karyawan).

Ada berbagai pengertian tentang gaji pokok yang dikemukakan para ahli, antara lain:

- 1) Menurut Manuel Mendoca dan R.N. Kanungo, gaji pokok merupakan representasi hubungan pertukaran dasar di dalam kontrak kerja.
- 2) Menurut Moh. Agus Tulus (1992: 142), gaji pokok diperuntukkan bagi tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha (*clerical worker*) atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah yang tetap berdasarkan tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.

3) Sedangkan menurut UU Kecelakaan No. 33 pasal 7 tahun 1974, gaji pokok adalah: (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1995: 183)

a) Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan yang dilakukannya.

b) Pemberian perumahan, makan, bahan makanan, dan pakaian dengan cuma-cuma yang nilainya ditaksir harga umum di tempat itu.

Ada berbagai pengertian tentang Upah yang dikemukakan oleh para ahli, antaranya:

1) Menurut Saiful (1985: 11) upah diartikan sebagai imbalan yang diterima seseorang di dalam hub kerja, berupa uang atau barang, melalui perjanjian kerja.

2) Menurut Moh. Agus Tulus Upah (1992: 144) diterima oleh buruh atau karyawan operasional atas sumbangan jasanya yang dihitung berdasarkan tarif per jam harian atau per satuan produk.

3) Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan UU dan Peraturan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1995: 183)

Menurut Edwin B. Flippo (1987: 56) tunjangan dikategorikan dalam berbagai hal berikut:

- 1) *Payment for time net worked* (pembayaran untuk waktu tidak kerja)
- 2) *Hazard protection* (perlindungan terhadap bahaya)
- 3) *Employee services* (pelayanan karyawan)
- 4) *Regally required payments* (pembayaran yang dituntut oleh hukum)

Kompensasi berkaitan dengan rasa keadilan seseorang karyawan atas kemampuan yang dimilikinya, maka masyarakat luas lebih tertuju pada kompensasi yang sifatnya moneter, dan untuk menjamin rasa keadilan dalam menggajinya biasanya suatu negara menerapkan mengenai upah minimum yang di Indonesia disebut dengan upah minimum regional (UMR). Sebenarnya kompensasi tidak hanya bersifat moneter, namun kompensasi yang sifatnya non finansial.

Kompensasi non-finansial bisa berasal dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan pekerjaan. Pekerjaan bisa menjadi kompensasi non-finansial bisa berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, peluang akan pengakuan, perasaan akan pencapaian dan peluang-peluang adanya promosi, sedangkan yang berasal dari lingkungan pekerjaan bisa berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan simbol status yang tepat, kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan uraian di atas, maka jenis - jenis dari kompensasi adalah:

- 1) Gaji Pokok
- 2) Upah
- 3) Tunjangan
- 4) Kompensasi Non-finansial

b. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang dikemukakan R. Warne Mondy dalam buku karya Henry Simamora (1995: 413) diklasifikasikan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

- 1) Kompensasi finansial yang terdiri dari:
 - a) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*), merupakan bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
 - b) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), atau biasa disebut dengan tunjangan
- 2) Kompensasi non-finansial, yang terdiri dari:
 - a) Kepuasan yang dapat diperoleh seorang karyawan dari pekerjaan itu sendiri.
 - b) Kepuasan yang dapat diperoleh seorang karyawan dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja.

Pada prinsipnya kompensasi non-finansial itu meliputi kepuasan yang diperoleh seorang karyawan yang berasal dari pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam definisi umum yaitu suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. kinerja biasanya selalu dikaitkan dengan kualitas dan profitabilitas. Meskipun demikian, ketiga konsep ini memiliki penekanan masing-masing. Penekanan tersebut adalah sebagai berikut ini: (Fandy Tjiptono, 1995: 53-54)

- a. Kinerja menekankan pada kemanfaatan (*utilitas*) sumber-sumber daya, yang seringkali diikuti dengan pengurangan biaya dan rasionalisasi modal. Fokus utamanya pada produksi.
- b. Kualitas lebih menekankan aspek kepuasan pelanggan dan pendapatan. Fokus utamanya adalah *customer utility*.
- c. Profitabilitas merupakan hasil dari hubungan antara penghasilan (*incomes*), biaya, dan modal yang digunakan.

Kinerja sebagai salah satu macam produktivitas individu bukanlah semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga dipentingkan seperti yang dikatakan. Laeham dan Wixley yang dikutip oleh Sedarmayanti (1995) bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya.

Pandangan tersebut memperjelas bahwa tampaknya berpegangan pada pendapat yang memisahkan produktivitas dan intensitas tenaga kerja, karena

ketika produktivitas tenaga kerja mencerminkan manfaat kerja, intensitas menunjukkan jumlah atau ketegangan dan dapat dianggap sebagai percepatan kerja. Menurut Gilmove yang dikutip oleh Sedarmayanti (1995) mengatakan bahwa manfaat peningkatan kinerja individu dapat dilihat dari:

- a. Meningkatnya pendapatan dan jaminan sosial lainnya
- b. Meningkatnya hasrat dan martabat, serta pengakuan terhadap potensi individu
- c. Meningkatnya motivasi kerja dan keinginan berprestasi

Menurut Madsubadi dalam Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (1998), faktor-faktor utama produktivitas kerja adalah:

- a. Sikap kerja yang berkaitan dengan tanggung jawab, kerajinan dan ketelitian kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja serta perhatian terhadap keselamatan kerja.
- b. Tingkat ketrampilan yang berkaitan dengan kecepatan berpikir dan bertindak seorang karyawan.
- c. Hubungan antara karyawan dengan atasan yang berkaitan dengan keberanian berkomunikasi dengan atasan dan hubungan karyawan dengan pimpinan di dalam maupun di luar pekerjaan.
- d. Kualitas produk yang berkaitan dengan pelayanan kepada konsumen dan penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan.
- e. Efisiensi tenaga kerja yang berkaitan dengan kuantitas yang ditentukan dan ketepatan dengan tugas yang baru.

- f. Kemandirian dalam bekerja yang berhubungan dengan kesediaan menerima perubahan dan perkembangan di tempat kerja dan penyesuaian untuk pemahaman tugas baru.

Variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur produktivitas adalah:

- a. Sikap kerja.
- b. Tingkat ketrampilan.
- c. Hubungan antara karyawan dengan atasan.
- d. Kualitas produk.
- e. Efisiensi tenaga kerja.
- f. Kemandirian dalam bekerja.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang akan menjadi acuan dan dibuktikan dalam penelitian di lapangan. Hipotesis yang diajukan adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan motivasi dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta.
2. Variabel yang paling dominan adalah variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Metode penelitian ini bertujuan untuk mencari fakta dengan interpretasi yang tepat, untuk mencari gambaran yang sistematis, dan mencari fakta yang akurat. Oleh karena itu, untuk mengimplementasikannya dilakukan pada perusahaan PT. Imahako Persada Yogyakarta. PT. Imahako Persada Cabang Yogyakarta beralamat di Jln. Dr Sutomo no. 23 Yogyakarta.

B. Identifikasi variabel

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel yang mempengaruhi variabel lain di dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi dan motivasi. Untuk selanjutnya, variabel bebas tersebut disebut X. Variabel X yang diambil dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel ini keadaannya sangat dipengaruhi oleh variabel bebas yang termasuk variabel terikat, dalam penelitian ini adalah variabel produktivitas kerja karyawan. Untuk selanjutnya, variabel terikat ini disebut Variabel Y.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan secara terperinci variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, yang terdiri dari:

1. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah dorongan melakukan aktivitas individu, baik karena adanya pengaruh internal maupun eksternal. Maka dengan adanya dorongan tersebut akan timbul berbagai kebutuhan dalam diri individu, kebutuhan tersebut meliputi peluang pendapatan, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Indikator yang digunakan dalam kuesioner adalah:

- a. Perusahaan memberikan gaji yang menarik.
- b. Perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan dan bonus.
- c. Perusahaan memberikan perlindungan karyawan melalui asuransi.
- d. Kerja sama di antara para karyawan berjalan sangat baik.
- e. Hubungan kerja karyawan sangat dinamis.
- f. Kerja sama di antara para karyawan sangat baik.
- g. Karyawan sering berkonsultasi dengan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- h. Hasil kerja karyawan yang dilakukan dengan baik selalu mendapatkan penghargaan.
- i. Perusahaan sangat menghargai hasil kreativitas karyawan.
- j. Karyawan dapat mengaktualisasikan semua kemampuannya dengan bekerja di Perusahaan.

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non-moneter, termasuk di dalamnya pujian dan pengakuan yang diberikan atasan kepada bawahan. Indikator yang digunakan dalam kuesioner adalah:

- a. Gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan termasuk besar.
- b. Gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jerih payah karyawan.
- c. Upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan waktu kerja karyawan.
- d. Jika saya melakukan pekerjaan tambahan di luar jam yang semestinya, perusahaan memberikan uang lembur.
- e. Tunjangan asuransi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan besar.
- f. Perusahaan sering memberikan bonus jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan.
- g. Tunjangan jabatan yang saya terima sangat membantu memenuhi kebutuhan karyawan.
- h. Pemberian fasilitas (seperti obat-obatan, alat-alat pelindung: sarung tangan, masker, helm) yang diberikan perusahaan kepada karyawan memuaskan.

- i. Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan memuaskan.
- j. Karyawan mendapatkan fasilitas tambahan apabila ada tambahan pekerjaan atau penugasan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja karyawan diukur dengan:

- a. Karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dalam mengelola tugas dari perusahaan.
- b. Karyawan mempunyai kemampuan melaksanakan perintah, dan kelangsungan kerja pada perusahaan.
- c. Karyawan memiliki wawasan yang luas dan sering menciptakan jalan keluar atas pekerjaannya.
- d. Karyawan selalu teliti dalam menjalankan pekerjaan dan tepat waktu dalam penyelesaiannya.
- e. Karyawan memiliki kepekaan terhadap indikasi penyimpangan hambatan dalam pekerjaannya.
- f. Karyawan mampu menyelesaikan persoalan-persoalan rutin dalam perusahaan dengan hasil baik tanpa membutuhkan pengarahan dari atasan.
- g. Karyawan mampu menyelesaikan persoalan mendadak.
- h. Karyawan mampu bekerjasama secara efektif dengan sesama karyawan maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- i. Karyawan memiliki kemampuan bekerja sama dengan setiap orang atas inisiatif sendiri dengan penuh kesungguhan.

- j. Karyawan tersebut mempunyai kemampuan bekerjasama dengan sesama karyawan dengan hasil yang baik.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Sangarimbun dan Effendi, 1989: 152). Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta yang berjumlah 45 orang kecuali pimpinan organisasi. Dalam penelitian ini semua karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta yang berjumlah 44 orang menjadi responden penelitian karena jumlah karyawan yang sedikit.

E. Data yang Dibutuhkan dan Metode Pengumpulan data

1. Data yang Dibutuhkan

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung pada organisasi. Data ini didapat dengan metode *field research* (riset lapangan), meliputi motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan membagikan kuisisioner kepada para karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta yang menjadi sampel penelitian.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber yang dianggap perlu untuk melengkapi pembahasan. Data ini dapat berupa angka-angka atau informasi dari catatan-catatan organisasi atau karyawan. Adapun data

sekunder yang diperlukan meliputi data jumlah karyawan, serta sistem kompensasi yang diterapkan termasuk besarnya gaji para karyawan, sesuai dengan golongan dan jabatannya. Kemudian latar belakang pendidikan, jenis kelamin, umur dan lain-lain.

2. Metode pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data tersebut di atas dapat digunakan cara sebagai berikut:

a. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang sudah disertai dengan pilihan jawaban yang diberikan kepada responden.

Untuk menilai hasil dari kuisisioner ini digunakan sekala likert, dimana responden diberi 5 alternatif pilihan jawaban. Untuk bobot nilai setiap jawaban dari kuisisioner kompensasi, motivasi dan kinerja kerja adalah:

➤ Jawaban SS (Sangat Setuju)	diberi nilai 5
➤ Jawaban S (Setuju)	diberi nilai 4
➤ Jawaban R (Ragu-ragu)	diberi nilai 3
➤ Jawaban TS (Tidak Setuju)	diberi nilai 2
➤ Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)	diberi nilai 1

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji untuk memperoleh kualitas yang baik. Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kesesuaian pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang dipergunakan. Uji validitas dilakukan pada tiap-tiap butir pernyataan, hal ini bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan atau

pertanyaan telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki (*internal consistency*). Dengan asumsi bahwa tiap butir dalam satu faktor mengungkapkan hanya mengenai faktor yang bersangkutan, maka skor butir harus mempunyai korelasi positif dengan skor total. Korelasi positif antara skor butir dengan skor total ini harus cukup kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar. Disamping uji validitas, juga dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama atau dengan kata lain untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur (variabel) dengan jenis alat pengukur yang dipakai.

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Simamora, 2002: 59) metode yang digunakan untuk uji validitas adalah uji korelasi *Pearson*. Rumus yang digunakan adalah: (Simamora, 2002: 67)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2 (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden (sampel)

X = Skor butir

Y = Skor total

XY = skor butir x skor total

Hasil perhitungan korelasi *Pearson*, kemudian jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka butir pertanyaan valid. Dan jika lebih besar dari 0,05 (5%) maka butir pertanyaan tidak valid, dan tidak diikutkan dalam butir pertanyaan pada kuesioner (Ghozali, 2001: 131).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicoabakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologi pada responden (Simamora, 2002: 63). Metode yang digunakan dalam reliabilitas ini adalah dengan teknik alpha. Rumus alpha adalah:

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

Keterangan:

R11 = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Butir pertanyaan dinyatakan reliabel jika alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2001: 129).

Berdasarkan perhitungan uji validitas dan reliabilitas butir pertanyaan mengenai variabel motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan sampel 44 responden serta dengan bantuan program SPSS (Lampiran uji validitas dan reliabilitas) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1

Uji Validitas dan Reliabilitas Pertanyaan

No	Pertanyaan	Correlation	Signifikansi	Keterangan
Motivasi (X₁)				
1.	Butir - 1	0,763	0,000	Valid
2.	Butir - 2	0,678	0,000	Valid
3.	Butir - 3	0,637	0,000	Valid
4.	Butir - 4	0,450	0,002	Valid
5.	Butir - 5	0,417	0,005	Valid
6.	Butir - 6	0,656	0,000	Valid
7.	Butir - 7	0,555	0,000	Valid
8.	Butir - 8	0,555	0,001	Valid
9.	Butir - 9	0,488	0,001	Valid
10.	Butir - 10	0,484	0,001	Valid
Kompensasi (X₂)				
1.	Butir - 1	0,602	0,000	Valid
2.	Butir - 2	0,497	0,001	Valid
3.	Butir - 3	0,576	0,000	Valid
4.	Butir - 4	0,591	0,000	Valid
5.	Butir - 5	0,682	0,000	Valid
6.	Butir - 6	0,709	0,000	Valid
7.	Butir - 7	0,633	0,000	Valid
8.	Butir - 8	0,587	0,000	Valid
9.	Butir - 9	0,552	0,000	Valid
10.	Butir - 10	0,500	0,001	Valid

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lanjutan

Kinerja (Y)				
1.	Butir - 1	0,456	0,002	Valid
2.	Butir - 2	0,676	0,000	Valid
3.	Butir - 3	0,657	0,000	Valid
4.	Butir - 4	0,725	0,000	Valid
5.	Butir - 5	0,614	0,000	Valid
6.	Butir - 6	0,640	0,000	Valid
7.	Butir - 7	0,633	0,000	Valid
8.	Butir - 8	0,423	0,004	Valid
9.	Butir - 9	0,331	0,028	Valid
10.	Butir - 10	0,779	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, pertanyaan mengenai variabel motivasi nilai korelasi butir berkisar antara 0,417 sampai 0,763 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel motivasi karyawan adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data. Sedangkan hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan olah data SPSS (Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas) diketahui nilai Alpha Cronbach reliabilitas pertanyaan motivasi adalah 0,6956; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,6956 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel motivasi adalah reliabel atau handal.

Kemudian pertanyaan mengenai variabel kompensasi nilai korelasi butir berkisar antara 0,497 sampai 0,709 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel kompensasi adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data. Sedangkan hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan olah data SPSS (Lampiran Uji Validitas dan

Reliabilitas) diketahui nilai Alpha Cronbach reliabilitas pertanyaan kompensasi adalah 0,6863; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,6865 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel kompensasi adalah reliabel atau handal.

Pertanyaan mengenai variabel kinerja nilai korelasi butir berkisar antara 0,331 sampai 0,779 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel kinerja adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data. Sedangkan hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan olah data SPSS (Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas) diketahui nilai Alpha Cronbach reliabilitas pertanyaan kinerja adalah 0,6959; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,6959 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel kinerja adalah reliabel atau handal.

b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara datang mengajukan pertanyaan secara langsung objek penelitian atau kegiatan yang berhubungan dengan penelitian.

c. Studi Pustaka

Yaitu penelitian dengan membaca literatur dan diktat yang berkaitan dengan penelitian. Riset ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teori yang selanjutnya digunakan untuk menganalisis, menilai dan menyimpulkan permasalahan yang dibahas serta pengambilan keputusan yang benar.

d. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat data-data yang ada di perusahaan, untuk dapat melengkapi data yang mempunyai hubungan masalah yang akan diteliti.

F. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data penelitian ini digunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif inferensial.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang menjelaskan atau menerangkan masing-masing faktor berupa karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Pengungkapan analisis deskriptif dengan data bentuk prosentase.

2. Analisis Verifikatif (Inferensial)

Analisis verifikatif atau inferensial merupakan analisis yang bertujuan membuktikan atau menguji hipotesis. Adapun alat analisis yang digunakan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda dan Korelasi Linier Berganda.

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel motivasi dan kompoensasi sebagai variabel independen (X_1 dan X_2), terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Formulasi Regresi Berganda: (Mustafa, 1992: 80)

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Y, jika $X_1 = X_2 = 0$

b_1 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (independen).

b_2 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2 (independen)

X_1 = Sebagai nilai Faktor Motivasi

X_2 = Sebagai nilai Faktor Kompensasi

b. Analisis Korelasi Berganda

Alat analisis Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui tingginya derajat pengaruh antara variabel independen (motivasi dan kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Langkah-langkah perhitungan adalah:

1) Formulasi Koefisien Korelasi Berganda: (Mustafa, 1992: 136)

$$R^2 = \frac{b \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

X_1 = Faktor Motivasi

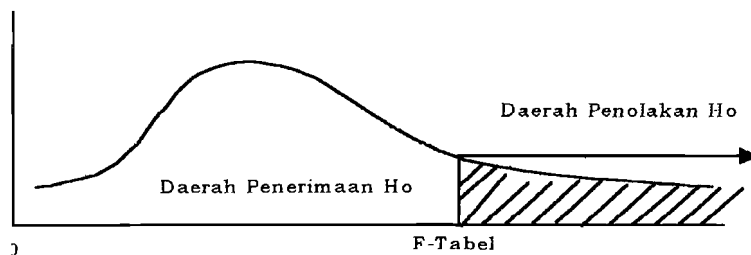
X_2 = Faktor Kompensasi

- Y = Produktivitas Kerja
- b_1 = Koefisien Regresi X_1
- b_2 = Koefisien Regresi X_2
- R^2 = Koefisien Determinasi

- 2) Menentukan level of significant dengan menggunakan F-tabel untuk dk pembilang = $k = 2$ dan dk penyebut = $(n - k - 1)$.
- 3) Menghitung f-hitung dengan rumus: (Mustafa, 1992: 138)

$$F - hit = \frac{r^2 / (k)}{(1 - r^2) / (n - 1 - k)}$$

- 4) Membuat keputusan pengujian hipotesis:



Gambar. 3.1

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho
Uji F-Statistik Variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y

Ho diterima jika: $F\text{-hit} < F\text{-tab}$.

Ho ditolak jika: $F\text{-hit} > F\text{-tab}$.

c. Analisis Korelasi Parsial

Alat analisis Korelasi Parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan di antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan atau tetap. Langkah-langkahnya adalah:

- 1) Formulasi Korelasi Parsial: (Mustafa, 1992: 140)

Korelasi Parsial jika variabel X_2 dikendalikan (tetap).

$$r_{y(X_1, X_2)} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1, x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1, x_2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}}$$

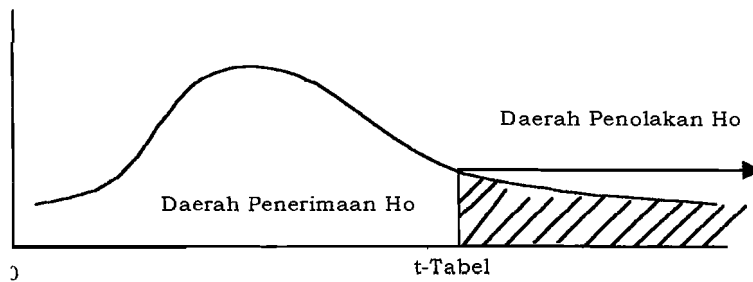
2) Menguji Koefisien Korelasi Parsial:

$$t = \frac{r_p \cdot \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

3) Menentukan level of significant dengan menggunakan t-tabel untuk dk

$df = (n - 1)$. Jika $\alpha = 5\%$.

4) Membuat keputusan pengujian hipotesis:



Gambar. 3. 2
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho
Uji t-Statistik Variabel X terhadap Y

Ho diterima jika: $t\text{-hit} < t\text{-tab}$

Ho ditolak jika: $t\text{-hit} > t\text{-tab}$

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini akan mengetengahkan tentang analisis data. Setelah dilakukan penelitian terhadap 44 responden, maka diperoleh data yang diperlukan guna menguji hipotesis penelitian. Data primer yang diperoleh dari responden melalui angket akan dianalisis inferensial dengan statistik. Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi dan korelasi. Sedangkan untuk uji hipotesis dengan menggunakan uji F (berganda) dan uji t (untuk korelasi parsial). Daftar pertanyaan (angket) yang diberikan pada responden dalam penelitian ini terdiri dari 2 bagian pokok, yang meliputi:

1. Bagian pertama merupakan daftar identitas responden, yang meliputi nama, jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja.
2. Bagian kedua berisi daftar pertanyaan yang terinci menurut variabel penelitian yang meliputi motivasi, kompensasi dan kinerja. Sedangkan indikatornya dengan item pertanyaan sebanyak 30. Masing-masing 10 pertanyaan untuk variabel motivasi, 10 pertanyaan untuk variabel kompensasi dan 10 pertanyaan untuk variabel kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terkumpul 44 angket yang telah diisi oleh responden, yang selanjutnya dijadikan data penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi korelasi. Sebelum data dianalisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Artinya alat ukur yang digunakan sudah diketahui tingkat kecermatannya untuk melakukan suatu tes dengan fungsi

ukurnya, dan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

A. Analisis Deskriptif

Analisis data berdasarkan jawaban responden melalui daftar pertanyaan dimana pengumpulan data dan pengolahannya disajikan dalam bentuk angka. Analisis yang digunakan di sini adalah analisis prosentase dimana perbandingan jumlah responden yang memilih dari setiap variabel dengan jumlah responden secara keseluruhan kemudian dikalikan 100%. Penjabaran ini akan meliputi gambaran umum responden yaitu mengenai karakteristiknya dan jawaban responden mengenai motivasi, kompensasi dan kinerja.

1. Karakteristik Responden

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Imahako Persada yang berada di Yogyakarta, dilakukan dengan menggunakan sampel 44 responden dan membagi karakteristik responden yang digolongkan ke dalam empat kategori, yakni kategori jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik yang dominan menurut tingkatan-tingkatan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 44 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4. 1 berikut ini.

Tabel 4. 1
Kelompok Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	31	70,5
Wanita	13	29,5
Jumlah	44	100,0

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4. 1 diatas, diketahui bahwa dari 44 responden penelitian ini 31 orang atau 70,5% adalah pria dan 13 orang atau 29,5% adalah wanita. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah laki-laki, yaitu mencapai 70,5%. Hal ini sesuai dengan karakteristik perusahaan PT. Imahako Persada di Yogyakarta yang sebagian besar karyawannya adalah pria.

Kategori responden berdasarkan umur terdiri dari 4 kategori, yakni responden yang umurnya kurang dari 20 tahun, kemudian umur antara 20 tahun sampai dengan 29 tahun, kemudian umur antara 30 tahun sampai dengan 39 tahun, dan kategori responden yang umurnya lebih dari 40 tahun. Selengkapnya tersaji dalam tabel 4. 2 di bawah ini:

Tabel 4. 2
Kelompok Responden menurut Umur

Umur	Frekuensi	%
Kurang dari 20 tahun	6	13,6
20 sampai dengan 29 tahun	16	36,4
30 sampai dengan 39 tahun	17	38,6
40 tahun atau lebih	5	11,4
Jumlah	44	100,0

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4. 2 diatas, diketahui bahwa dari 44 responden penelitian ini 6 orang atau 13,6% berumur kurang dari 20 tahun, yang berumur 20 – 29 tahun ada sejumlah 16 orang atau 36,4%, yang berumur 30 – 39 tahun ada sejumlah 17 orang atau 38,6%, dan yang berumur lebih dari 40 tahun ada sejumlah 5 orang atau 11,4 %, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini berumur 30 - 39, yaitu mencapai angka 38,6% atau separuhnya sampel penelitian. Umur tersebut merupakan umur yang sangat produktif, sehingga masih memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan pada kelompok produktif ini akan semakin meningkat.

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 6 kategori, yakni responden yang pendidikannya tamat Sekolah Dasar (SD), tamat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), tamat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan tamat Perguruan Tinggi yang meliputi D-1, D-2 dan Sarjana. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 44 responden berkaitan dengan pendidikan responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4. 3 berikut ini:

Tabel 4. 3
Kelompok Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SD	2	4,5
SLTP	7	15,9
SLTA	20	45,5
D-1 dan D2	9	20,5
Sajana	6	13,6
Jumlah	44	100,0

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel diatas menggambarkan bahwa dari 44 responden penelitian ini karyawan PT. Imahako Persada di Yogyakarta, yang pendidikannya hanya tamat SD terdapat 3 responden atau 4,5%, sedangkan 7 orang atau 15,9% adalah tamat SLTP, 20 orang atau 45,5% adalah tamat SLTA, dan 9 orang atau 20,5% adalah lulusan D-1 dan D-2 serta Sarjana sebanyak 6 orang atau 13,6%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah berpendidikan tamat SLTA yaitu mencapai 81,0%. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin tinggi tingkat kepandaiannya. Maka perusahaan ini telah memiliki sumber daya manusia yang baik dilihat dari tingkat pendidikan karyawannya, walaupun yang pendidikan sarjananya sedikit, namun untuk industri yang padat karya ini, pendidikan SLTA sudah baik.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 44 responden berkaitan dengan masa kerja, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 4
Kelompok Responden menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
Kurang dari 1 tahun	7	15,9
1 - 5 tahun	26	59,1
Lebih dari 10 sampai 5 tahun	11	25,0
Jumlah	44	100,0

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4. 4 diatas, diketahui bahwa dari 44 responden penelitian ini 7 orang atau 15,9% dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 26 orang atau 59,1% dengan masa kerja 1 – 5 tahun dan 11 orang

responden atau 25,0% adalah dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini mempunyai pengalaman kerja selama 1 – 5 tahun, yaitu mencapai angka 59,1% dari total responden. Namun jika dilihat dari penyebaran data, ternyata sangat ideal orang-orang yang bekerja dengan pengalamannya yang berbeda-beda. Artinya perusahaan PT. Imahako Persada telah menggunakan sistem rekrutmen dan rotasi yang baik.

2. Tanggapan Karyawan PT. Imahako Persada tentang Motivasi

Tanggapan karyawan mengenai variabel motivasi ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan (indikator) yang berjumlah 10 butir pertanyaan yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 44 orang.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk motivasi yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 5 dibawah ini:

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Tanggapan	Tanggapan Perbutir										Jumlah Total	
	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	A-6	A-7	A-8	A-9	A-10	F	%
STS	2	4	2	9	18	6	1	9	4	4	59	13.41
TS	5	6	4	5	14	10	1	3	2	7	57	12.95
R	16	15	10	8	6	6	10	11	12	6	100	22.73
S	20	18	27	21	4	19	29	18	21	19	196	44.55
SS	1	1	1	1	2	3	3	3	5	8	28	6.36
Jumlah	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	440	100.00

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 4. 5 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang tanggapan terhadap motivasi seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui mayoritas karyawan memberikan jawaban setuju adanya gaji yang menarik, tunjangan dan bonus, asuransi, kerjasama antar karyawan, konsultasi karyawan dengan atasan, penghargaan atas hasil kerja, penghargaan atas kreatifitas dan aktualisasi diri karyawan yaitu sebanyak 44,55% responden.

Hal ini berarti motivasi karyawan yang berupa dorongan untuk melakukan aktivitas di perusahaan PT. Imahako Persada Yogyakarta cukup tinggi. Dimana karyawan dalam bekerja sangat termotivasi oleh adanya gaji, tunjangan dan bonus yang menarik. Selain itu perusahaan telah memberikan perlindungan karyawan lewat asuransi, menghargai hasil kerja karyawan dengan memberikan penghargaan, sehingga karyawan akan selalu bekerja lebih baik melalui kerjasama antara karyawan, atau kerjasama antara karyawan dengan atasan untuk mengaktualisasi seluruh kemampuannya dengan bekerja di perusahaan tersebut.

3. Tanggapan Karyawan PT. Imahako Persada Tentang Kompensasi

Tanggapan karyawan mengenai variabel kompensasi ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan yang berjumlah 10 butir pertanyaan (indikator) yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 44 orang.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk kompensasi yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 6 dibawah ini:

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi

Tanggapan	Tanggapan Perbutir										Jumlah Total	
	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	A-6	A-7	A-8	A-9	A-10	F	%
STS	3	3	4	2	1	5	6	6	5	6	41	9.32
TS	2	3	2	2	5	2	2	2	2	6	28	6.36
R	1	6	9	5	8	4	8	6	4	18	69	15.68
S	28	26	20	34	22	31	26	29	31	13	260	59.09
SS	10	6	9	1	8	2	2	1	2	1	42	9.55
Jumlah	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	440	100.00

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 4. 6 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang tanggapan terhadap kompensasi seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui mayoritas memberikan jawaban setuju atas gaji pokok yang besar, sesuai dengan jerih payah, upah yang sesuai dengan waktu kerja, uang lembur, tunjangan asuransi, bonus, tunjangan jabatan, tunjangan fasilitas, tunjangan kesehatan dan tunjangan mendapatkan fasilitas tambahan yaitu sebanyak 59,09%.

Hasil ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang dilakukan oleh PT. Imahako Persada di Yogyakarta kepada karyawannya cukup baik. Dimana karyawan merasa bahwa gaji pokok, tunjangan dan upah yang diberikan cukup besar serta sesuai dengan hasil kerja karyawan, termasuk adanya uang lembur. Selain itu perusahaan juga telah memberikan fasilitas-fasilitas yang lengkap, seperti obat-obatan, alat-alat pelindung, masker, helm dan lain sebagainya.

4. Tanggapan PT. Imahako Persada Tentang Kinerja

Tanggapan karyawan mengenai variabel kinerja ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan yang berjumlah 10 butir pertanyaan yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 44 orang, memperlihatkan tanggapan mereka tentang kinerja.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk kinerja yang hasilnya terangkum dalam tabel 4.

7 dibawah ini:

Tabel 4. 7
Tanggapan terhadap Variabel Kinerja

Tanggapan	Tanggapan Perbutir										Jumlah Total	
	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	A-6	A-7	A-8	A-9	A-10	F	%
STS	9	1	2	2	2	3	1	1	2	1	24	5.45
TS	1	14	6	2	5	2	4	4	7	4	49	11.14
R	16	9	6	3	8	1	4	13	2	10	72	16.36
S	13	18	26	20	21	18	17	19	27	23	202	45.91
SS	5	2	4	17	8	20	18	7	6	6	93	21.14
Jumlah	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	440	100.00

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 4. 7 menunjukkan bahwa jawaban tentang kinerja karyawan seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas memberikan jawaban setuju adanya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan perintah, wawasan karyawan yang luas, ketelitian dan ketepatan waktu, kepekaan terhadap penyimpangan, kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan rutin, kemampuan menyelesaikan persoalan mendadak, kemampuan bekerjasama secara efektif antar

karyawan dengan inisiatif dan penuh kesungguhan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan yaitu sebanyak 45,91%.

Hal ini berarti hasil kinerja karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta mayoritas cukup tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dalam bentuk kualitas kerja dan kuantitas kerja yang cukup tinggi, karyawan bekerja secara efisien, mandiri dan terampil. Hasil kerja yang cukup baik ini tidak lepas dari adanya hubungan antara karyawan dan atasan yang cukup harmonis.

B. Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah analisis data yang dilakukan berdasarkan atas jawaban responden yang telah dijabarkan dalam analisis di atas, yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya sehingga dapat dilanjutkan dalam analisa inferensial dengan alat-alat analisis secara statistik.

Data yang diperoleh melalui kuisisioner yang diajukan kepada responden, kemudian dilakukan pengelompokkan skor dari masing-masing variabel untuk persiapan analisis inferensial. Alat analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian, digunakan alat statistik regresi berganda untuk mengetahui arah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dan analisis korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mempermudah melakukan analisis dan akurasi hasil analisis, juga untuk menghindari adanya kemungkinan kesalahan, maka proses

analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Process for Social Science* Versi. 10. 01 (SPSS).

Studi tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada yang berada di Yogyakarta, dilakukan dengan menggunakan sampel 44 responden, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen yaitu motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya tersebut positif atau negatif. Dari data input hasil kuisisioner (seperti yang terlihat dalam lampiran 5) kemudian dilakukan perhitungan regresi berganda dengan persamaan:

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

Hasil ringkasan analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Variabel	Regrecion Coeficient	T _{hitung}	t Tabel (DF=41)	Sig t	Keterangan
Konstanta (Bo)	0.642				
Motivasi (X ₁)	0.360	3.202	1,6829	0.003	Signifikan
Kompensasi (X ₂)	0.531	4.498	1,6829	0.000	Signifikan
Standart error	=	0,40976			
Adjusted R Square	=	0,431			
R Square	=	0,457			
Multiple R	=	0,676			
F hitung	=	17,273			
Signif F	=	0,000			
Tabel F	=	3,2257			

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil rangkuman analisis regresi diatas maka dapat disusun persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,642 + 0,360 X_1 + 0,531 X_2 + 0$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan sebesar 0,642 satuan apabila variabel motivasi (X₁) dan kompensasi (X₂) nol (0). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan tetap ada, walaupun tidak ada variabel-variabel motivasi dan kompensasi.

Dari data di atas pula dapat dijabarkan bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,360 satuan apabila variabel motivasi (X₁) meningkat 1 (satu) satuan apabila kompensasi (X₂) konstan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada di Yogyakarta ini. Artinya semakin besar motivasi karyawan maka semakin besar kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta.

Diketahui bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,531 satuan apabila variabel kompensasi (X_2) meningkat 1 (satu) satuan apabila motivasi (X_1) konstan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja para karyawan. Artinya semakin sesuai kompensasi yang diterima karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai koefisien regresi tertinggi diantara masing-masing variabel kompensasi adalah variabel kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memberikan imbalan baik berupa finansial ataupun non finansial yang termasuk kompensasi yang tinggi pada karyawan akan berpengaruh besar terhadap kinerja para karyawan. Dengan demikian maka perusahaan harus berusaha memberikan penghargaan atas upaya kerja maksimal karyawan dalam usaha memajukan perusahaan. Hal ini ternyata sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Analisa Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda seperti pada lampiran 5, dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.431	.40976

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X-2), Motivasi (X-1)

Sumber : Lampiran 5

a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Dari hasil perhitungan seperti tabel 4.9, maka nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar (0,676) (tabel 4.8) yang berarti hubungan antara variabel independen (variabel motivasi (X₁) dan kompensasi (X₂)) terhadap kinerja kerja karyawan adalah kuat.

b. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur kuat tidaknya pengaruh variabel motivasi (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada di Yogyakarta.

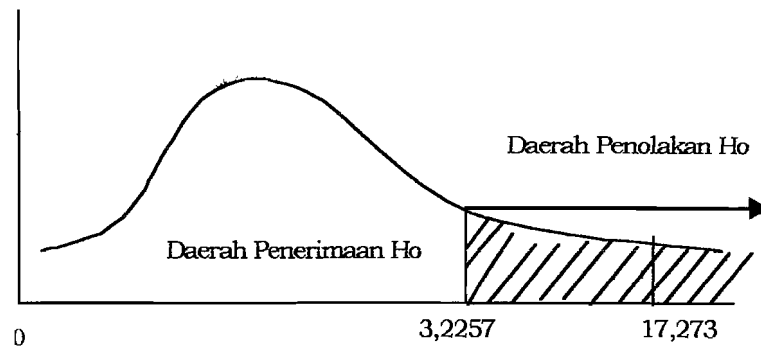
Persamaan determinasi berganda adalah:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum Y^2}$$

Melalui proses pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (Lampiran), maka diperoleh hasil perhitungan nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar (0,457). Besarnya angka koefisien determinasi berganda tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari hubungan fungsi tersebut adalah (0,457) yang artinya secara statistik variabel independen (variabel motivasi (X₁) dan variabel kompensasi (X₂)) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen kinerja karyawan sebesar (45,70%) dan sisanya (54,30%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen digunakan Uji F. Analisis dari hasil uji F (uji serentak) dimaksudkan untuk membuktikan dari hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta. Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antara variabel *independent* atau variabel bebas secara serentak terhadap variabel *dependent* atau variabel terikat yaitu dengan membandingkan F_{hitung} yang dihasilkan oleh regresi linear berganda dengan F_{Tabel} pada taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 17,273 lebih besar dari F_{Tabel} dengan DF Regresion = 2 dan DF Residual = 41 maka didapat F_{Tabel} 3,2257. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta. Hal ini dapat diperjelas dengan gambar penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :



Gambar. 4. 1
 Hasil Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho
 Uji F-Statistik Variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh terhadap kinerja yang signifikan antara motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja adalah terbukti.

c. Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk menguji kuatnya hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependent. Sedangkan analisis dari hasil uji parsial (uji t) dimaksudkan untuk membuktikan dari penelitian yang menyatakan masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya atau dependen. Dengan membandingkan antara nilai t_{Tabel} dengan t_{hitung} yang didapat dari masing-masing variabel bebasnya dengan menggunakan taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan derajat kebebasan ($DF=N-k-1= 44 - 2 - 1 = 41$) diperoleh t Tabel sebesar 1,6829. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebasnya secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilihat koefisien determinasi

parsial (r^2 partial). Nilai determinasi yang paling besar menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil analisis korelasi parsial dapat ditunjukkan pada Tabel berikut : (Lampiran 5)

Tabel 4.10
Koefisien Korelasi Parsial dan Uji t

Variabel Bebas	r partial	r^2 partial	uji t	t Tabel
Motivasi (X1)	0,447	0,200	3,202	1,6829
Kompensasi (X2)	0,575	0,330	4,498	1,6829

Sumber : Data primer diolah, 2006

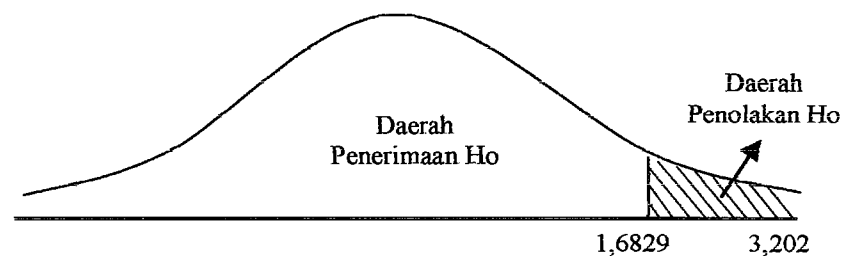
Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui pengujian secara parsial untuk masing-masing variabel independent pada motivasi dan kompensasi.

1. Korelasi Motivasi Dengan Kinerja

Koefisien korelasi variabel motivasi sebesar 0,447, artinya terdapat hubungan positif dan lemah antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,200. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 20%.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) terdapat nilai t_{hitung} sebesar 3,202 dan t_{Tabel} sebesar 1,6829 yang berarti $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0

ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel motivasi secara signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Imahako Persada Yogyakarta. Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



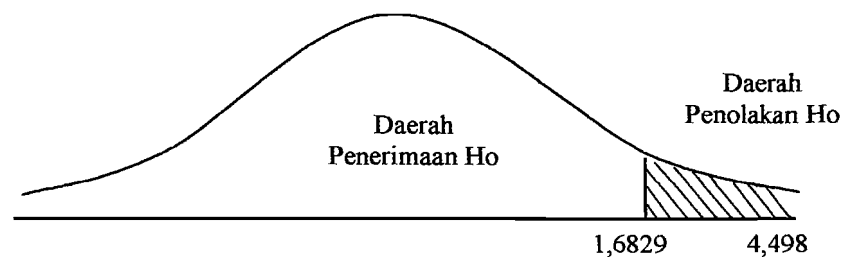
Gambar 4.2 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Motivasi

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja positif, lemah tetapi signifikan.

2. Korelasi Kompensasi Dengan Kinerja

Koefisien korelasi variabel Kompensasi sebesar 0,575, artinya terdapat pengaruh positif kuat antara variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin puas kompensasi yang diberikan PT. Imahako Persada Yogyakarta kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan besarnya pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,330. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 33%

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) terdapat nilai untuk t_{hitung} sebesar 4,498 dan t_{Tabel} sebesar 1,6829 yang berarti $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Imahako Persada Yogyakarta. Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Kompensasi

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja positif, kuat dan signifikan.

Dari analisis kedua variabel tersebut di atas koefisien determinasi parsial terbesar ditunjukkan oleh variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,330 sedangkan untuk variabel motivasi (X_1) hanya sebesar 0,20 atau 20%. Dengan demikian variabel Kompensasi (X_2) mempunyai *pengaruh dominan* terhadap Kinerja karyawan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta. Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta adalah sebesar 45,7% dan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Begitu juga dengan hasil secara parsial menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi terbukti merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini telah sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Koko Pasandaran (1998) yang menemukan bahwa antar gaji pokok, upah variabel (kompensasi finansial) dan kompensasi tambahan (kompensasi non finansial) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas.

Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (dalam Nawawi, 2000: 87). Menurut Suyadi (1999:27), kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Bila karyawan motivasinya rendah, jangan berharap hasil kerja (kinerjanya) baik. Keberhasilan suatu kinerja didasarkan atas

efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Disini dapat dilihat ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja. Untuk itu pihak manajerial harus menekankan pada peningkatan variabel motivasi kerja karyawan. Upaya-upaya peningkatan sumber daya manusia haruslah diarahkan kepada Motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan yaitu dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan-pelatihan secara kontinyu sehingga karyawan akan memiliki kualitas sumber daya manusia yang semakin baik sehingga diharapkan kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi dapat diantisipasi sebelumnya. Selain itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya misalnya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan bidang kerjanya, tambahan bonus pada periode dan kondisi tertentu serta memberikan uang servis yang cukup sesuai dengan jumlah penumpang yang ada.

Hasil yang lain menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa gaji pokok, bonus, uang lembur, tunjangan dan fasilitas yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil juga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi merupakan faktor yang paling menunjang pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena Perusahaan dalam memberi dukungan kepada karyawan yang berupa tunjangan atau kompensasi memiliki harapan terhadap loyalitas karyawan dan mempengaruhi karyawan terhadap prestasi kerja mereka. Kompensasi perlu mendapat perhatian yang serius karena menyangkut kerja sama antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan

yang mengarah pada tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan berusaha keras mengikuti perkembangan luar agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

Kompensasi mempengaruhi organisasi dan karyawan beserta persyaratan suatu sistem kompensasi yang efektif, serta sasaran-sasaran dan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengadministrasikan kompensasi secara tepat dan benar sesuai kondisi perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi tersebut lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja dengan memotivasi para karyawan mencapai prestasi kerja lebih tinggi.

Perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja termasuk pada PT. Imahako Persada Yogyakarta maka tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, akan membuat karyawan yang baik akan keluar. Kompensasi perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja karyawan dalam menentukan loyalitas dan pelaksanaan tanggung jawab karyawan demi tujuan perusahaan. Pencapaian prestasi kerja yang tinggi disebabkan bagaimana pengaruh kompensasi tersebut dapat menghayati, menghargai dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi sehingga hasil yang diperoleh lebih menguntungkan perusahaan dalam kualitas dan pendapatan yang maksimal.

Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan variabel kompensasi ini, terutama pada gaji pokok, upah, tunjangan, asuransi dan fasilitas. Dalam memberikan kompensasi hendaknya disesuaikan dengan beban kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa telah adil terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan dengan apa yang telah mereka peroleh dari

perusahaan. Pemberian kompensasi ini juga hendaknya disesuaikan dengan Undang-Undang yang berlaku misalnya sesuai dengan UMR dan harus mampu mencukupi kebutuhan hidup dirinya maupun keluarganya.

Hal ini penting karena Salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan yaitu penetapan kebijakan-kebijakan kompensasi yang diberlakukan pada perusahaan yang bersangkutan. Pimpinan perusahaan mempunyai pengaruh besar terhadap penghargaan terhadap kemampuan pegawai/karyawan melalui penetapan upah atau kebijakan sistem kompensasi yang diberlakukan. Besarnya balas jasa atau kompensasi ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Apabila kompensasi yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi, semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka semakin puas sehingga pegawai termotivasi untuk melaksanakannya dengan baik sehingga dapat dicapai tingkat kinerja perusahaan yang relevan.

Selain itu jika kompensasi rendah / tidak sesuai maka dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, terutama pada PT. Imahako Persada Yogyakarta yang merupakan perusahaan pengembang atau kontraktor, sehingga dituntut untuk selesai tepat waktu, dan memenuhi standar kerja, maka berhubungan langsung dengan komplain konsumen. Dengan demikian karyawan harus mampu memberikan pelayanan yang responsive, dan empaty serta harus

bersikap bijaksana, karena tidak sedikit kasus kekecewaan konsumen atas komplain yang diajukan dapat menyinggung perasaan karyawan. Hal ini jika tidak dimbangi dengan sistem kompensasi yang adil, sesuai dan mencukupi dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan, implikasinya pelayanan kepada konsumen akan menjadi buruk. Namun demikian Kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam perusahaan. Tetapi pada dasarnya adanya dugaan ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *job involvement* yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya. Kondisi ini menuntut suatu perusahaan untuk mengembangkan *performance*-nya, dan hal itu harus didukung pula oleh karyawan yang

professional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya *turnover* dan *absenteeisme*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari sampel karyawan yang berjumlah 44 responden, melalui kuisioner di PT. Imahako Persada di Yogyakarta, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Imahako Persada di Yogyakarta adalah mayoritas pria (70,50%), umur antara 30 sampai dengan 39 tahun (38,60%), pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (45,5%), dan masa kerja antara 1 sampai 5 tahun (59,10%). Hasil ini menunjukkan bahwa profil karyawan yang bekerja di PT. Imahako Persada Yogyakarta adalah kelompok produktif dengan tingkat pendidikan menengah keatas dan telah memiliki pengalaman yang cukup.
2. Hasil analisis deskriptif terhadap penilaian variabel motivasi kerja dan kompensasi serta kinerja karyawan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah setuju adanya gaji yang menarik, tunjangan dan bonus, asuransi, kerjasama antar karyawan, konsultasi karyawan dengan atasan, penghargaan atas hasil kerja, penghargaan atas kreatifitas dan aktualisasi diri karyawan yaitu sebanyak 44,55% responden, serta mayoritas setuju atas gaji pokok yang besar, sesuai dengan jerih payah, upah yang sesuai dengan waktu kerja, uang lembur, tunjangan asuransi, bonus, tunjangan jabatan, tunjangan fasilitas, tunjangan kesehatan dan tunjangan

mendapatkan fasilitas tambahan yaitu sebanyak 59,09%. Begitu juga dengan kinerja karyawan dimana mereka telah setuju atas adanya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan perintah, wawasan karyawan yang luas, ketelitian dan ketepatan waktu, kepekaan terhadap penyimpangan, kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan rutin, kemampuan menyelesaikan persoalan mendadak, kemampuan bekerjasama secara efektif antar karyawan dengan inisiatif dan penuh kesungguhan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan yaitu sebanyak 45,91%

3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat dituliskan persamaan regresi yaitu $Y = 0,642 + 0,360 X_1 + 0,531 X_2 + 0$. Artinya kinerja karyawan sebesar 0,642 satuan apabila variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) nol (0). Jika dipengaruhi oleh motivasi dengan peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,360 satuan dengan asumsi variabel kompensasi dalam kondisi konstan. Jika dipengaruhi oleh kompensasi dengan peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,531 satuan dengan asumsi variabel motivasi dalam kondisi konstan.
4. Hasil analisis korelasi berganda (R) sebesar 0,676 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi ganda (R^2) sebesar 0,457, hal ini berarti kedua variabel bebas tersebut mempunyai kontribusi sebesar 45,7% terhadap kinerja karyawan PT.

Imahako Persada di Yogyakarta, dan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hasil Uji F dihasilkan sebesar $17,273 > F_{tabel} 3,2257$ dengan taraf Sig 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa ada pengaruh terhadap kinerja karyawan yang signifikan antara motivasi dan kompensasi baik secara simultan terhadap PT. Imahako Persada Yogyakarta.

5. Hasil koefisien korelasi parsial pada variabel motivasi sebesar 0,447 artinya terdapat pengaruh terhadap kinerja positif dan lemah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan besarnya koefisien determinasi parsial sebesar 0,200 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 20%. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,202 yang nilainya lebih besar daripada t_{Tabel} sebesar 1,6829 berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan positif, lemah tetapi signifikan.
6. Hasil koefisien korelasi parsial pada variabel kompensasi sebesar 0,575 artinya terdapat pengaruh terhadap kinerja positif dan kuat antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan besarnya koefisien determinasi parsial sebesar 0,330 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sebesar 33%. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,498 yang nilainya lebih besar daripada t_{Tabel} sebesar 1,6829 berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan positif, kuat dan signifikan.

7. Diantara faktor motivasi dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja, variabel yang paling berpengaruh adalah kompensasi. Hal ini dapat dilihat bahwa variabel motivasi hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan positif, lemah dan signifikan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan positif, kuat dan signifikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka pemberian tunjangan dan lainnya harus mendapat perhatian yang lebih serius. Peningkatan kompensasi dapat dilakukan dengan memberikan kenaikan gaji pokok yang besar, sesuai dengan jerih payah, sesuai dengan waktu kerja, uang lembur, tunjangan asuransi, bonus, tunjangan jabatan, tunjangan fasilitas, tunjangan kesehatan dan tunjangan mendapatkan fasilitas tambahan.
2. Walaupun motivasi merupakan variabel yang berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan, namun perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena pengaruh tersebut signifikan. Peningkatan motivasi dilakukan dengan cara memberikan gaji yang menarik, tunjangan dan bonus, asuransi, kerjasama antar karyawan, konsultasi karyawan dengan atasan, penghargaan atas hasil kerja, penghargaan atas kreatifitas dan aktualisasi diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- EC. Alex S Nitisemitro, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1984.
- Edwin B. Flipppo, *Manajemen Personalialia*, Terjemahan: Muh. Masud, Erlangga, Jakarta, 1987.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta, 1992.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia*, Edisi 4, BPFE UGM, Yogyakarta, 1995.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-1, BP STIE YKPN, Yogyakarta, 1995.
- John Suprihanto, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta, 1987.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, edisi Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1995.
- Manullang M, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, *Metode penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3 ES, Jakarta, 1989.
- Mauled Mulyono, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993.
- Moh. Agus Tulus, *Manajemen, Sumber Daya Manusia: Buku Panduan Mahasiswa*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1992.
- Moh.As'ad, *Psikologi Industri (Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Edisi Keempat, Penerbit Masri Sangaribuan dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, Penerbit LP3ES, Jakarta, 1997.
- Soehardi Sigit, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Bagian Penerbitan FE Universitas Sarjanawiyata, Yogyakarta, 2001.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 1999.
- Supardi, *Metodologi Penelitian*, BPFE UII, Yogyakarta. 1993.

Zainal Mustafa, *Pengantar Statistik Deskriptif*, Edisi kedua, BPFE UII,
Yogyakarta, 1992.

LAMP IRAN

LAMPIRAN A

Kuisisioner

Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Imahako Persada Yogyakarta

Karakteristik Karyawan

1. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
2. Umur : a. Kurang dari 20 th
b. 20 - 29 tahun
c. 30 - 39 tahun
d. 40 tahun/lebih
3. Pendidikan : a. Sekolah Dasar
b. SLTP
c. SLTA
d. D-1 dan D-2
e. D-3 dan Sarjana
4. Masa kerja : a. Kurang dari 1 tahun
b. 1 - 5 tahun
b. Lebih dari 5 - 10 tahun
d. Lebih 10 tahun

Keterangan Jawaban:

- | | | |
|---------------|-----------------------|----------------|
| ➤ Jawaban SS | (Sangat Setuju) | diberi nilai 5 |
| ➤ Jawaban S | (Setuju) | diberi nilai 4 |
| ➤ Jawaban R | (Ragu-ragu) | diberi nilai 3 |
| ➤ Jawaban TS | (Tidak Setuju) | diberi nilai 2 |
| ➤ Jawaban STS | (Sangat Tidak Setuju) | diberi nilai 1 |

Kuisisioner yang Diisi oleh Pimpinan

Instrumen Kinerja Pegawai

Yang mengisi Kuisisioner : Atasan Langsung
 Yang dinilai : Karyawan yang dijadikan responden
 Aspek yang dinilai : Kinerja Pegawai

Identitas Pimpinan

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Nama Unit Kerja :
5. Jabatan Struktural :
6. Nama Karyawan yang Dinilai :

Petunjuk:

Bapak/Ibu, sebagai pimpinan diminta untuk menjawab dengan cara melingkari pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

- Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi nilai 5
- Jawaban S (Setuju) diberi nilai 4
- Jawaban R (Ragu-ragu) diberi nilai 3
- Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2
- Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1

Kinerja						
1.	Karyawan tersebut memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dalam mengelola tugas dari perusahaan.	SS	S	R	TS	STS
2.	Karyawan tersebut mempunyai kemampuan melaksanakan perintah, dan kelangsungan kerja pada perusahaan.	SS	S	R	TS	STS
3.	Karyawan tersebut memiliki wawasan yang luas dan sering menciptakan jalan keluar atas pekerjaannya.	SS	S	R	TS	STS
4.	Karyawan tersebut selalu teliti dalam menjalankan pekerjaan dan tepat waktu dalam penyelesaiannya.	SS	S	R	TS	STS
5.	Karyawan tersebut memiliki kepekaan terhadap indikasi penyimpangan hambatan dalam pekerjaannya.	SS	S	R	TS	STS
6.	Karyawan tersebut mampu menyelesaikan persoalan-persoalan rutin dalam perusahaan dengan hasil baik tanpa membutuhkan pengarahan dari atasan	SS	S	R	TS	STS
7.	Karyawan tersebut mampu menyelesaikan persoalan mendadak.	SS	S	R	TS	STS
8.	Karyawan tersebut mampu bekerjasama secara efektif dengan sesama karyawan maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan perusahaan.	SS	S	R	TS	STS
9.	Karyawan tersebut memiliki kemampuan bekerja sama dengan setiap orang atas inisiatif sendiri dengan penuh kesungguhan.	SS	S	R	TS	STS
10.	Karyawan tersebut mempunyai kemampuan bekerjasama dengan sesama karyawan dengan hasil yang baik.	SS	S	R	TS	STS

Daftar Kuesioner

No	Pertanyaan					
Motivasi						
1.	PT. Imahako Persada memberikan gaji yang menarik.	SS	S	R	TS	STS
2.	PT. Imahako Persada memberikan tunjangan-tunjangan dan bonus.	SS	S	R	TS	STS
3.	PT. Imahako Persada memberikan perlindungan karyawan melalui asuransi	SS	S	R	TS	STS
4.	Kerja sama di antara para karyawan PT. Imahako Persada berjalan sangat baik.	SS	S	R	TS	STS
5.	Hubungan kerja karyawan PT. Imahako Persada sangat dinamis	SS	S	R	TS	STS
6.	Di PT. Imahako Persada kerja sama di antara para karyawan sangat baik	SS	S	R	TS	STS
7.	Saya sering berkonsultasi dengan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
8.	Hasil kerja karyawan yang dilakukan dengan baik selalu mendapatkan penghargaan	SS	S	R	TS	STS
9.	Perusahaan sangat menghargai hasil kreativitas karyawan	SS	S	R	TS	STS
10.	Saya dapat mengaktualisasikan semua kemampuan saya dengan bekerja di PT. Imahako Persada	SS	S	R	TS	STS
Kompensasi						
11.	Menurut saya gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan termasuk besar	SS	S	R	TS	STS
12.	Gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jerih payah saya	SS	S	R	TS	STS
13.	Upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan waktu kerja saya	SS	S	R	TS	STS
14.	Jika saya melakukan pekerjaan tambahan di luar jam yang semestinya, perusahaan memberikan uang lembur.	SS	S	R	TS	STS
15.	Tunjangan asuransi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan besar	SS	S	R	TS	STS
16.	Perusahaan sering memberikan bonus jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan	SS	S	R	TS	STS
17.	Tunjangan jabatan yang saya terima sangat membantu memenuhi kebutuhan saya.	SS	S	R	TS	STS
18.	Pemberian fasilitas (seperti obat-obatan, alat-alat pelindung: sarung tangan, masker, helm) yang diberikan perusahaan kepada karyawan memuaskan	SS	S	R	TS	STS
19.	Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan memuaskan	SS	S	R	TS	STS
20.	Saya mendapatkan fasilitas tambahan apabila ada tambahan pekerjaan atau penugasan.	SS	S	R	TS	STS

LAMPIRAN B

Correlations

Correlations

		Motivasi (X-1)
A-1	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
A-2	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
A-3	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
A-4	Pearson Correlation	.450**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	44
A-5	Pearson Correlation	.417**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	44
A-6	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
A-7	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
A-8	Pearson Correlation	.555
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	44
A-9	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	44
A-10	Pearson Correlation	.484**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	44
Motivasi (X-1)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

Correlations

		Kompensasi (X-2)
B-1	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
B-2	Pearson Correlation	.497**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	44
B-3	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
B-4	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
B-5	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
B-6	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
B-7	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
B-8	Pearson Correlation	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
B-9	Pearson Correlation	.552
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
B-10	Pearson Correlation	.500
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	44
Kompensasi (X-2)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	44

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

Correlations

Correlations

		Kinerja (Y)
C-1	Pearson Correlation	.456**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	44
C-2	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
C-3	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
C-4	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
C-5	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
C-6	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
C-7	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
C-8	Pearson Correlation	.423**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	44
C-9	Pearson Correlation	.331*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	44
C-10	Pearson Correlation	.779
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1.	VAR00001	A-1
2.	VAR00002	A-2
3.	VAR00003	A-3
4.	VAR00004	A-4
5.	VAR00005	A-5
6.	VAR00006	A-6
7.	VAR00007	A-7
8.	VAR00008	A-8
9.	VAR00009	A-9
10.	VAR00010	A-10

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	3.2955	.8781	44.0
2.	VAR00002	3.1364	1.0021	44.0
3.	VAR00003	3.4773	.8757	44.0
4.	VAR00004	3.0000	1.2389	44.0
5.	VAR00005	2.0455	1.1605	44.0
6.	VAR00006	3.0682	1.2275	44.0
7.	VAR00007	3.7273	.7270	44.0
8.	VAR00008	3.0682	1.2649	44.0
9.	VAR00009	3.4773	1.0672	44.0
10.	VAR00010	3.4545	1.2286	44.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 44.0

N of Items = 10

Alpha = .6956

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

1.	VAR00013	B-1
2.	VAR00014	B-2
3.	VAR00015	B-3
4.	VAR00016	B-4
5.	VAR00017	B-5
6.	VAR00018	B-6
7.	VAR00019	B-7
8.	VAR00020	B-8
9.	VAR00021	B-9
10.	VAR00022	B-10

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00013	3.9091	1.0302	44.0
2.	VAR00014	3.6591	1.0330	44.0
3.	VAR00015	3.6364	1.1430	44.0
4.	VAR00016	3.6818	.8004	44.0
5.	VAR00017	3.7045	.9784	44.0
6.	VAR00018	3.5227	1.0672	44.0
7.	VAR00019	3.3636	1.1225	44.0
8.	VAR00020	3.3864	1.1042	44.0
9.	VAR00021	3.5227	1.0672	44.0
10.	VAR00022	2.9318	1.0432	44.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 44.0

N of Items - 10

Alpha = .6863

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1.	VAR00025	C-1
2.	VAR00026	C-2
3.	VAR00027	C-3
4.	VAR00028	C-4
5.	VAR00029	C-5
6.	VAR00030	C-6
7.	VAR00031	C-7
8.	VAR00032	C-8
9.	VAR00033	C-9
10.	VAR00034	C-10

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00025	3.0909	1.2726	44.0
2.	VAR00026	3.1364	1.0021	44.0
3.	VAR00027	3.5455	.9989	44.0
4.	VAR00028	4.0909	1.0302	44.0
5.	VAR00029	3.6364	1.0585	44.0
6.	VAR00030	4.1364	1.1328	44.0
7.	VAR00031	4.0682	1.0432	44.0
8.	VAR00032	3.6136	.9454	44.0
9.	VAR00033	3.6364	1.0585	44.0
10.	VAR00034	3.6591	.9135	44.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 44.0

N of Items = 10

Alpha = .6959

LAMPIRAN C

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi (X-2), Motivasi (X-1)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.431	.40976

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X-2), Motivasi (X-1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.800	2	2.900	17.273	.000 ^a
	Residual	6.884	41	.168		
	Total	12.684	43			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X-2), Motivasi (X-1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^c

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.642	.518	1.239	.223			
	Motivasi (X-1)	.360	.113	3.202	.003	.435	.447	.368
	Kompensasi (X-2)	.531	.118	4.498	.000	.567	.575	.518

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

LAMPIRAN D

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	31	70.5	70.5	70.5
Wanita	13	29.5	29.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Krg 20 th	6	13.6	13.6	13.6
20 - 29 th	16	36.4	36.4	50.0
30 - 39 th	17	38.6	38.6	88.6
40 th/lebih	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	2	4.5	4.5	4.5
SLTP	7	15.9	15.9	20.5
SLTA	20	45.5	45.5	65.9
D 1 & D2	9	20.5	20.5	86.4
Sarjana	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Krg dr1 th	7	15.9	15.9	15.9
1 smp 5 th	26	59.1	59.1	75.0
> 5 smp 10 th	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Frequency Table

A-1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.5	4.5	4.5
	TS	5	11.4	11.4	15.9
	R	16	36.4	36.4	52.3
	S	20	45.5	45.5	97.7
	SS	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

A-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9.1	9.1	9.1
	TS	6	13.6	13.6	22.7
	R	15	34.1	34.1	56.8
	S	18	40.9	40.9	97.7
	SS	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

A-3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.5	4.5	4.5
	TS	4	9.1	9.1	13.6
	R	10	22.7	22.7	36.4
	S	27	61.4	61.4	97.7
	SS	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

A-4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	20.5	20.5	20.5
	TS	5	11.4	11.4	31.8
	R	8	18.2	18.2	50.0
	S	21	47.7	47.7	97.7
	SS	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

A-5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	18	40.9	40.9	40.9
	TS	14	31.8	31.8	72.7
	R	6	13.6	13.6	86.4
	S	4	9.1	9.1	95.5
	SS	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

A-6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	13.6	13.6	13.6
	TS	10	22.7	22.7	36.4
	R	6	13.6	13.6	50.0
	S	19	43.2	43.2	93.2
	SS	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

A-7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	1	2.3	2.3	4.5
	R	10	22.7	22.7	27.3
	S	29	65.9	65.9	93.2
	SS	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

A-8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	20.5	20.5	20.5
	TS	3	6.8	6.8	27.3
	R	11	25.0	25.0	52.3
	S	18	40.9	40.9	93.2
	SS	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

A-9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9.1	9.1	9.1
	TS	2	4.5	4.5	13.6
	R	12	27.3	27.3	40.9
	S	21	47.7	47.7	88.6
	SS	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

A-10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9.1	9.1	9.1
	TS	7	15.9	15.9	25.0
	R	6	13.6	13.6	38.6
	S	19	43.2	43.2	81.8
	SS	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Frequency Table

B-1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.8	6.8	6.8
	TS	2	4.5	4.5	11.4
	R	1	2.3	2.3	13.6
	S	28	63.6	63.6	77.3
	SS	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

B-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.8	6.8	6.8
	TS	3	6.8	6.8	13.6
	R	6	13.6	13.6	27.3
	S	26	59.1	59.1	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

B-3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9.1	9.1	9.1
	TS	2	4.5	4.5	13.6
	R	9	20.5	20.5	34.1
	S	20	45.5	45.5	79.5
	SS	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

B-4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.5	4.5	4.5
	TS	2	4.5	4.5	9.1
	R	5	11.4	11.4	20.5
	S	34	77.3	77.3	97.7
	SS	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

B-5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	5	11.4	11.4	13.6
	R	8	18.2	18.2	31.8
	S	22	50.0	50.0	81.8
	SS	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

B-6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	11.4	11.4	11.4
	TS	2	4.5	4.5	15.9
	R	4	9.1	9.1	25.0
	S	31	70.5	70.5	95.5
	SS	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

B-7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	13.6	13.6	13.6
	TS	2	4.5	4.5	18.2
	R	8	18.2	18.2	36.4
	S	26	59.1	59.1	95.5
	SS	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

B-8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	13.6	13.6	13.6
	TS	2	4.5	4.5	18.2
	R	6	13.6	13.6	31.8
	S	29	65.9	65.9	97.7
	SS	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

B-9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	11.4	11.4	11.4
	TS	2	4.5	4.5	15.9
	R	4	9.1	9.1	25.0
	S	31	70.5	70.5	95.5
	SS	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

B-10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	13.6	13.6	13.6
	TS	6	13.6	13.6	27.3
	R	18	40.9	40.9	68.2
	S	13	29.5	29.5	97.7
	SS	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Frequency Table

C-1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	20.5	20.5	20.5
	TS	1	2.3	2.3	22.7
	R	16	36.4	36.4	59.1
	S	13	29.5	29.5	88.6
	SS	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

C-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	14	31.8	31.8	34.1
	R	9	20.5	20.5	54.5
	S	18	40.9	40.9	95.5
	SS	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

C-3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.5	4.5	4.5
	TS	6	13.6	13.6	18.2
	R	6	13.6	13.6	31.8
	S	26	59.1	59.1	90.9
	SS	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

C-4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.5	4.5	4.5
	TS	2	4.5	4.5	9.1
	R	3	6.8	6.8	15.9
	S	20	45.5	45.5	61.4
	SS	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

C-5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.5	4.5	4.5
	TS	5	11.4	11.4	15.9
	R	8	18.2	18.2	34.1
	S	21	47.7	47.7	81.8
	SS	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

C-6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.8	6.8	6.8
	TS	2	4.5	4.5	11.4
	R	1	2.3	2.3	13.6
	S	18	40.9	40.9	54.5
	SS	20	45.5	45.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

C-7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	4	9.1	9.1	11.4
	R	4	9.1	9.1	20.5
	S	17	38.6	38.6	59.1
	SS	18	40.9	40.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

C-8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	4	9.1	9.1	11.4
	R	13	29.5	29.5	40.9
	S	19	43.2	43.2	84.1
	SS	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

C-9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.5	4.5	4.5
	TS	7	15.9	15.9	20.5
	R	2	4.5	4.5	25.0
	S	27	61.4	61.4	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

C-10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	4	9.1	9.1	11.4
	R	10	22.7	22.7	34.1
	S	23	52.3	52.3	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

No	Motivasi (X-1)										Kompensasi (X-2)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jml	Rata	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jml	Rata	
1	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	40	4.00	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37	3.70	
2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	40	4.00	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	39	3.90
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	3.80	4	2	2	4	5	4	5	5	4	3	38	3.80	
4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	34	3.40	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	34	3.40	
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	3.80	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	38	3.80	
6	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	40	4.00	5	4	4	2	2	4	4	4	4	5	38	3.80	
7	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	37	3.70	4	5	4	4	5	4	4	4	1	3	38	3.80	
8	4	3	3	4	1	4	3	3	4	4	33	3.30	5	5	4	4	1	1	2	4	4	3	33	3.30	
9	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	38	3.80	5	5	4	4	4	1	4	4	5	3	39	3.90	
10	3	3	3	4	1	4	4	4	4	2	32	3.20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	37	3.70	
11	3	3	3	4	1	4	4	4	3	3	32	3.20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40	4.00	
12	2	3	3	4	1	4	2	2	3	3	27	2.70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3.80	
13	3	1	3	4	3	5	4	4	4	1	32	3.20	1	4	4	4	2	1	1	1	4	2	24	2.40	
14	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	35	3.50	4	4	1	4	2	2	1	1	2	1	22	2.20	
15	3	3	4	4	2	1	4	3	3	5	32	3.20	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	36	3.60	
16	1	2	2	1	1	1	3	3	3	2	19	1.90	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36	3.60	
17	1	2	2	1	1	1	3	3	3	2	19	1.90	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36	3.60	
18	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35	3.50	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34	3.40	
19	3	3	4	4	1	1	4	3	4	4	31	3.10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40	4.00	
20	2	2	4	2	1	3	3	2	4	3	26	2.60	4	3	5	3	3	4	4	4	3	1	34	3.40	
21	2	1	4	2	2	3	3	2	4	1	24	2.40	4	3	3	3	3	4	4	4	5	1	34	3.40	
22	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	25	2.50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	3.80	
23	2	3	3	3	2	2	4	4	1	4	28	2.80	2	1	2	2	3	2	1	1	2	4	20	2.00	
24	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	25	2.50	1	4	3	4	4	4	4	4	1	3	32	3.20	
25	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	22	2.20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00	
26	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	22	2.20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00	
27	3	3	4	3	3	2	4	4	1	4	31	3.10	4	4	5	4	4	4	1	4	1	4	35	3.50	
28	3	3	4	3	3	2	4	4	1	4	31	3.10	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	38	3.80	
29	5	1	1	5	4	1	5	1	3	5	31	3.10	4	4	5	4	3	4	4	1	4	3	36	3.60	
30	3	3	1	4	1	1	4	1	4	4	26	2.60	3	2	1	1	2	1	2	3	4	4	23	2.30	
31	3	2	4	4	1	3	4	1	3	5	30	3.00	5	4	5	4	4	4	5	1	1	3	36	3.60	
32	2	4	4	4	2	2	3	4	2	4	31	3.10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3.90	
33	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	33	3.30	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90	
34	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	35	3.50	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	34	3.40	
35	4	1	4	3	4	4	4	1	2	4	31	3.10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	35	3.50	
36	4	4	4	4	1	4	5	1	4	5	36	3.60	2	2	1	1	2	1	3	3	4	4	23	2.30	
37	4	5	5	4	1	4	4	1	5	5	38	3.80	4	4	5	4	5	4	1	1	4	3	35	3.50	
38	4	4	4	1	2	2	4	1	4	4	30	3.00	4	1	3	3	3	4	3	2	4	4	31	3.10	
39	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	35	3.50	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	38	3.80	
40	4	4	4	1	2	4	4	5	4	5	37	3.70	5	4	1	4	5	4	4	4	4	1	36	3.60	
41	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	34	3.40	4	5	4	4	5	4	4	4	1	3	38	3.80	
42	4	3	3	1	4	5	5	1	5	5	36	3.60	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	43	4.30	
43	4	4	4	4	4	5	4	1	5	4	39	3.90	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	43	4.30	
44	3	3	3	4	1	4	1	4	4	2	29	2.90	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	37	3.70	

Kinerja Karyawan (Y)												Karakteristik			
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jml	Rata	A	B	C	D
5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	44	4,40	1	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	41	4,10	1	1	2	1
4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	38	3,80	2	3	3	2
4	4	4	4	5	2	5	4	2	2	36	3,60	1	2	4	2
1	4	4	5	4	4	4	4	2	3	35	3,50	2	2	4	2
1	3	4	5	4	5	5	3	4	4	38	3,80	1	3	3	2
1	3	4	5	4	5	4	3	4	3	36	3,60	1	3	5	3
1	3	4	4	3	4	4	2	4	4	33	3,30	2	3	5	2
1	4	4	4	3	5	5	3	2	3	34	3,40	1	4	2	3
3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	34	3,40	1	3	3	2
4	3	4	5	3	5	5	3	4	3	39	3,90	2	2	3	2
3	3	4	4	3	5	4	2	4	4	36	3,60	2	2	3	1
3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	41	4,10	1	3	2	2
4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	41	4,10	2	3	3	2
3	2	3	4	4	4	3	4	5	36	3,60	1	2	5	3	
1	2	2	4	3	5	5	5	1	5	33	3,30	1	2	5	2
1	2	2	4	3	5	5	5	1	5	33	3,30	1	3	3	2
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	3,80	1	4	4	3
3	4	3	5	2	4	5	4	4	4	38	3,80	2	3	4	2
2	4	3	4	4	4	3	4	5	3	36	3,60	2	1	5	3
4	4	3	4	4	2	3	4	5	3	36	3,60	1	3	3	2
3	2	3	4	1	4	4	4	4	4	33	3,30	1	1	4	1
3	1	2	2	2	1	1	1	2	4	19	1,90	1	4	3	2
3	2	4	3	1	4	4	4	4	4	33	3,30	1	4	4	2
3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	36	3,60	1	2	4	1
3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	36	3,60	2	1	4	3
3	2	2	4	5	5	5	4	4	4	38	3,80	1	2	2	2
1	2	2	4	5	5	5	4	4	4	36	3,60	2	2	2	1
1	3	4	5	4	5	2	5	3	1	33	3,30	1	2	1	2
3	2	1	1	2	1	2	3	4	4	23	2,30	2	2	1	1
3	2	2	4	4	5	5	3	4	5	37	3,70	1	2	3	2
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43	4,30	1	2	5	2
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	42	4,20	1	1	3	1
4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	42	4,20	1	2	3	2
5	4	5	2	2	3	4	5	5	2	37	3,70	1	3	3	3
3	2	1	1	2	1	2	3	4	4	23	2,30	1	1	2	3
5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	45	4,50	1	3	4	2
4	4	4	4	5	5	2	4	2	2	36	3,60	1	2	3	2
4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	38	3,80	2	2	3	2
4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	41	4,10	1	3	3	2
4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	39	3,90	1	3	3	3
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45	4,50	2	3	3	2
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46	4,60	1	4	2	3
3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	34	3,40	1	3	3	2