

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor DNA Taxi Magelang. Sedangkan obyek penelitian ini adalah seluruh *driver* DNA Taxi Magelang, dengan kriteria yaitu *driver* yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun, tidak dalam masa cuti, dan tidak terlibat dalam kriminalitas. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa jumlah *driver* yang bekerja di DNA Taxi Magelang sebanyak 30 orang, sehingga seluruh jumlah *driver* tersebut menjadi obyek penelitian ini.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Dharma Nusa Abdi Taxi Magelang yang beralamatkan di Jl. Jeruk Timur III No.14 Sanden Magelang. PT Dharma Nusa Abdi Taxi Magelang saat ini memiliki 34 karyawan, termasuk 30 (tiga puluh) *driver*. PT Dharma Nusa Abdi Taxi Magelang merupakan perusahaan taksi yang bersaing dengan perusahaan taksi lainnya di Kota Magelang, seperti Falindo Taxi dan Gemilang Taxi. Oleh sebab itu, PT Dharma Nusa Abdi Taxi Magelang membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas kinerja yang baik untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

3.3. Variabel Penelitian

1. Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y)

2. Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X)
3. Variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi (Z)

3.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari sekelompok objek yang mempunyai variasi tertentu antara satu dan lainnya diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:59). Variabel penelitian ini adalah kompensasi (X), motivasi (Z), dan kinerja (Y).

3.4.1. Kompensasi (X)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008:121). Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) (Schuller dan Jackson, 1999:201).

1. Kompensasi, terdiri atas tiga indikator yakni gaji, tunjangan, dan insentif (komisi dan bonus)
 - a. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
 - 1) Kesesuaian gaji terhadap kebutuhan harian
 - 2) Ketepatan penerimaan gaji
 - 3) Dampak gaji terhadap semangat kerja
 - b. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, dan rencana pendidikan.
 - 1) Kesesuaian besaran tunjangan dengan jabatan
 - 2) Adanya jaminan asuransi
 - 3) Kemudahan izin cuti
 - 4) Adanya uang pensiun
 - c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
 - 1) Dampak insentif terhadap semangat kerja
 - 2) Pemberian insentif secara adil
 - 3) Kesesuaian besaran insentif dengan harapan

3.4.2. Motivasi (Z)

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian, 2002:70). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

1. Kebutuhan eksistensi (Z_1), kebutuhan ini yang perlu dipenuhi dalam mempertahankan hidup. Indikatornya sebagai berikut:
 - a. Pemberian uang makan dan minum (kelayakan tunjangan makan sehari-hari dan kecukupan tunjangan sehari-hari)
 - b. Pemberian waktu istirahat saat bekerja (waktu istirahat siang yang cukup dan kelayakan waktu istirahat siang)
 - c. Gaji (kecukupan untuk hidup dari gaji yang diterima, ketepatan waktu dalam pembagian gaji, dan selalu mendapatkan sosialisasi dalam sistem penggajian)
 - d. Pemberian tunjangan
 - e. Fasilitas keselamatan kerja
 - f. Adanya surat kontrak bekerja
 - g. Pemberian asuransi kesehatan
2. Kebutuhan Relasi (Z_2), yaitu kebutuhan akan bersosialisasi dengan pihak lain (lingkungan luas di masyarakat) dan rasa ingin diterima oleh rekan-rekan bekerja. Indikator kebutuhan relasi terdiri dari:
 - a. Perasaan terhormat dengan pekerjaan sekarang
 - b. Perasaan bangga terhadap pekerjaan yang sekarang

- c. Perasaan dihargai dalam lingkuan kerja
 - d. Menjalin persahabatan dalam lingkungan pekerjaan
 - e. Menjalin persahabatan dengan orang lain yang seprofesi
3. Kebutuhan untuk berkembang (Z_3), kebutuhan ini berkaitan dengan reputasi atau penghargaan dari pihak lain, indikator kebutuhan berkembang
- a. Penghargaan diri atasan berupa pujian langsung
 - b. Penghargaan dari dalam diri atas hasil pekerjaan yang lalu
 - c. Penghargaan dari dalam diri atas hasil kerja yang sekarang
 - d. Kesempatan dalam menyampaikan pendapat
 - e. Kesempatan mengikuti pelatihan kerja secara langsung dari atasan
 - f. Kebebasan pengambilan keputusan pada lingkungan pekerjaan
 - g. Penghargaan dari dalam diri sendiri atas hasil kerja yang lebih memuaskan

3.4.3. Kinerja (Y)

Kinerja sebagai catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu, dan tingkat sejauh mana individu berhasil menyelesaikan tugasnya tersebut disebut profesi (Bernadine dan Russel, 1993:379). Terdapat 6 (enam) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Bernardine dan Russel, 1993:379) yaitu:

1. *Quality* (merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya)
 - a. Kemampuan bekerja sesuai target
 - b. Kemampuan bekerja sesuai jadwal
 - c. Kemampuan bekerja sesuai prosedur kerja
2. *Quantity* (merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan)
 - a. Kemampuan bekerja sesuai standar perusahaan
 - b. Kemampuan perencanaan hasil kerja
3. *Timeliness* (merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan)
 - a. Kemampuan penguasaan bidang pekerjaan
 - b. Kemampuan mengambil keputusan
 - c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. *Cost effectiveness* (merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif)
 - a. Kemampuan memelihara peralatan kerja
 - b. Kemampuan menghemat biaya pengeluaran perusahaan
5. *Need for supervision* (merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan)

- a. Ketepatan waktu kehadiran
 - b. Ketepatan waktu pulang
6. *Interpersonal impact* (karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya).
- a. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan
 - b. Kemampuan mewujudkan hasil kerja
 - c. Kemampuan mencapai hasil kerja maksimal

3.5. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Metode Penelitian

Menurut Arikunto (2002:15) menyatakan bahwa, dalam melakukan penelitian terdapat dua jenis metode yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif didasarkan pada perhitungan-perhitungan statistik sebagai dasar analisis, sedangkan penelitian kualitatif menghasilkan data-data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian survey yaitu penelitian terhadap obyek penelitian.

3.5.2. Sumber Data

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh penulis sendiri dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden yang terdiri dari variabel kompensasi, motivasi, serta kinerja dan

karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan dan lama kerja.

2. Data sekunder adalah data dari hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti lain atau data yang berasal dari dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder terdapat beberapa jenis diantaranya yaitu skripsi, jurnal, *database*, arsip, dokumen – dokumen dan sebagainya.

3.5.3. Metode Pengambilan Data

1. Observasi

Metode ini dilakukan dengan cara mengamati dan tidak banyak melakukan kegiatan, melainkan hanya mencatat apa yang dilihat atau disaksikan. Metode ini dilakukan dengan mencatat berbagai data yang ada di daerah penelitian yang akan digunakan dalam proses analisa lebih lanjut (Arikunto, 2002:66).

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010). Bentuk survei yang dijalankan adalah survei secara individu yang dijalankan oleh peneliti dengan menemui responden secara langsung.

3. Metode Dokumentasi

Teknik dokumentasi diperoleh dari data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen, arsip yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan.

3.6. Instrumen atau Alat Pengumpul Data

Instrumen atau alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Adapun desain penelitian dengan meminta responden menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap serangkaian pernyataan tentang suatu objek. Jawaban responden diberikan skor atau nilai sesuai Skala Likert dengan 4 alternatif jawaban sebagai berikut:

- Sangat Tinggi (ST) diberi skor 4
- Tinggi (T) diberi skor 3
- Rendah (R) diberi skor 2
- Sangat Rendah (SR) diberi skor 1

Skor hasil jawaban dari responden tersebut kemudian di rata-rata dan dihitung dengan rumus interval sebagai berikut:

$$\text{Skala Likert} = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}} \dots\dots\dots (1)$$

Dari interval tersebut dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut:

Tabel 3.1. Interval Penilaian

Interval	Kategori
1.00 s/d 1.75	Sangat rendah
1.76 s/d 2.51	Rendah
2.52 s/d 3.27	Tinggi
3.28 s/d 4.03	Sangat tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2015

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas Instrumen

Menurut (Ghiselli *et al.*, 1981:191) validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi - operasi mengukur apa yang harusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor dan jenis validitas yang akan diuji adalah *construct validity* (menunjukkan seberapa baik hasil-hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukur sesuai dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing- masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Jika nilai signifikansi $P_{value} > 0.05$ maka tidak terjadi hubungan yang signifikan, sedangkan apabila nilai signifikansi $P_{value} < 0.05$ maka terjadi hubungan yang signifikan.

3.7.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali (Husein, 2003:104). Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dari hasil pengolahan data dengan program *SPSS for Windows Release 17.00* nilai yang dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien alfa lebih besar atau sama dengan 0,6 (Malhotra, 2005:310). Koefisien ini bermanfaat untuk menyelidiki

konsistensi dan homogenitas di antara butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Suatu instrumen tes yang diuji dikatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika *Cronbach Alpha* \geq maka butir atau variabel tersebut reliabel
- b. Jika *Cronbach Alpha* \leq maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel

3.8. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hasil suatu penelitian diterima atau ditolak suatu hipotesis, maka dilakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Adapun alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang didukung dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan (Sugiyono, 2010:25). Karakteristik responden yang diperlukan dalam penelitian ini adalah nama, jenis kelamin, usia, status menikah, masa kerja dan penghasilan. Sedangkan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, dan kinerja.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus statistik dan teknik perhitungan yang digunakan untuk pengujian data, teori, dan hipotesis (Sugiyono, 2010:27).

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik, pengujian ini dilakukan untuk memperoleh keyakinan bahwa penggunaan model regresi berganda menghasilkan *estimator linear* yang tidak bias (Algifari, 2000:85). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik.

1) Pengujian Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependen*, variabel *independen*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:110). Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal dapat dilihat dari grafik *probability plot* (P-Plot). Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2005:110). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

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

2) Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel yang nilai korelasi antar variabel *independen* sama dengan nol (Ghozali, 2005:91). Proteksinya dilakukan dengan menggunakan *tolerance value* dan VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai - nilai *tolerance value* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005:91).

3) Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005:55). Gejala heteroskedastisitas terjadi apabila *disturbance terms* untuk setiap observasi tidak lagi konstan, tetapi bervariasi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan model *scatterplot* dengan dasar pemikiran sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, terdapat titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola yang beraturan (bergelombang kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar keatas dan dibawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja *driver* DNA Taxi Magelang, dan bentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Tahap 1

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh tidak langsung kompensasi yang terdiri dari kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi.

- Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Ghozali, 2005:60):

$$Z = a + b_1X_1 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

Z : Motivasi

X : Kompensasi

b₁, b₂: Koefisien regresi X₁, dan X₂

- Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, 2005:65) adalah:

$$Y = a + bZ \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

Z : Motivasi

Y : Kinerja Driver

b : Koefisien regresi Z

b. Analisis Regresi Tahap II

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, 2005:70) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Driver

X : Kompensasi

b_1, b_2 : Koefisien regresi X_1 , dan X_2

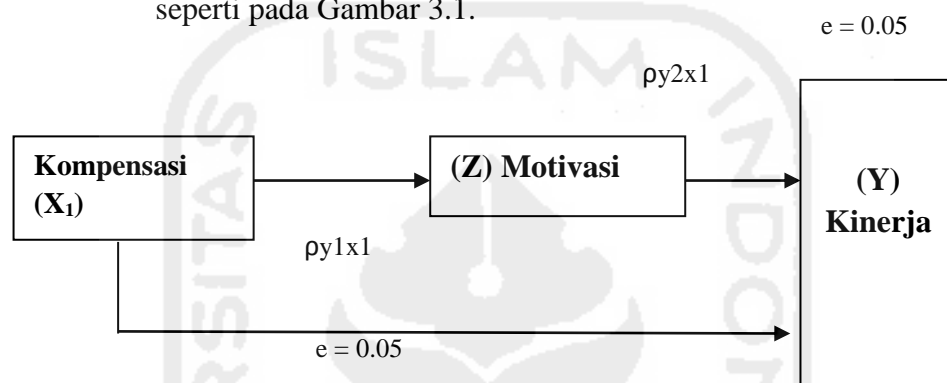
3.8.5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisa hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung, seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur merupakan pola hubungan sebab akibat

atau *a set of hypothesized causal asymmetric among the variable* (Sugiyono, 2010:112). Dalam model kausal dibedakan antara variabel eksogenus dan variabel endogenus. Variabel eksogenus adalah variabel yang keberagamannya tidak dipengaruhi oleh penyebab di dalam sistem (model), variabel ini ditetapkan sebagai variabel pemula yang memberi efek kepada variabel lain. Variabel ini tidak diperhitungkan jumlah sisanya (*disturbance*) meskipun sebenarnya juga mempunyai sisa atau eror. Sedangkan variabel endogenus dan variabel endogenus lainnya (Sugiyono, 2010:110). Beberapa asumsi yang mendasari analisis jalur (*path analysis*) menurut Sugiyono (2010:114) adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif dan bersifat normal.
- b. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
- c. Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval atau ratio.
- d. Menggunakan *sample probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
- e. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran *valid* dan *reliable*), artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.

- f. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti. Model *path analysis* yang digunakan dalam penelitian ini seperti pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Model *Path Analysis* (*path model*)

3.9. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara *parsial* maupun secara *simultan*. Langkah-langkah untuk melakukan pengujian hipotesis - hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji F (pengujian secara simultan)

Uji *simultan* dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Langkah-langkah dalam uji F adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

H₀: Kompensasi secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja

H_a: Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja

b. Menentukan tingkat signifikansi (α) yaitu sebesar 0.05

c. Kriteria pengujian

- Jika $P_{\text{value}} > \alpha = H_0$ diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel kompensasi terhadap motivasi dan kinerja secara *simultan*.
- Jika $P_{\text{value}} \leq \alpha = H_0$ ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel kompensasi terhadap motivasi dan kinerja secara *simultan*.

2. Pengujian Parsial (Uji-t)

Pengujian secara *parsial* menggunakan uji t (pengujian signifikansi secara parsial). Pengujian secara *parsial* ini dimaksudkan untuk melihat apakah pengaruh variabel *independen* secara individual terhadap variabel *dependen* signifikan atau tidak. Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

H₀: Kompensasi secara *parsial* tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja.

H_a: Kompensasi secara *parsial* mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja

b. Menentukan tingkat signifikansi (α) yaitu sebesar 0,05

c. Kriteria pengujian

- Jika $P \text{ value} > \alpha = H_0$ diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel kompensasi terhadap motivasi dan kinerja secara *parsial*.
- Jika $P \text{ value} \leq \alpha = H_0$ ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel kompensasi terhadap motivasi dan kinerja secara *parsial*.