

Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi
Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Handayani Lampung

SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : Juan Harden Pranata

Nomor Mahasiswa : 13311474

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi
Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Handayani Lampung

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Juan Harden Pranata

Nomor Mahasiswa : 13311474

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

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 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 sanksi atau hukuman apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 8 Juni 2017

Penulis,



Juan Harden Pranata

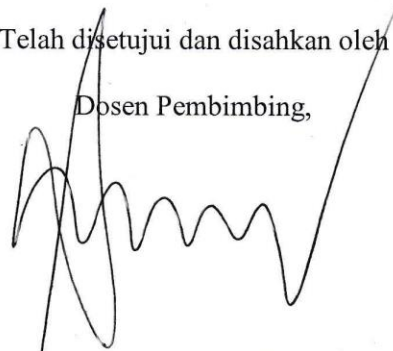
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi
Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Handayani Lampung

Nama : Juan Harden Pranata
Nomor Mahasiswa : 13311474
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 8 Juni 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and curves, positioned over the text 'Dosen Pembimbing,'.

Arif Hartono, SE, MHRM, PhD

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PERUBAHAN KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RSU HANDAYANI
LAMPUNG**

Disusun Oleh : **JUAN HARDEN PRANATA**

Nomor Mahasiswa : **13311474**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

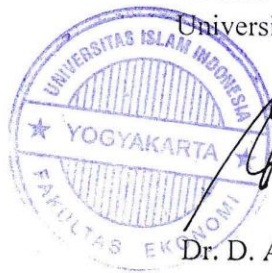
Pada hari Selasa, tanggal: 11 Juli 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Penguji : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia




Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

“Raihlah ilmu, dan untuk meraih ilmu belajarlah untuk tenang dan sabar”

(Khalifah Umar)

*“Niat adalah ukuran dalam menilai benarnya suatu perbuatan,
oleh karenanya ketika niatnya benar maka perbuatan itu benar,
dan jika niatnya buruk maka perbuatan itu buruk”*

(Imam An Nawawi)

“Belajarlah dari masa lalu, hiduplah untuk masa depan.

Yang terpenting adalah tidak berhenti bertanya”

(Albert Einstein)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orangtua tersayang,

N.Djohar dan Endang Sri Purwanti

Istri dan Anakku tercinta,

Debby Tesya Febriani dan Jordan Byan Pranata

Almamaterku,

Universitas Islam Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Handayani Lampung”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi secara parsial dan simultan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja secara parsial dan simultan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 118 responden karyawan Rumah Sakit Handayani Lampung. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dalam menganalisis datanya menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja secara parsial dan simultan, ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja. Selain itu pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar daripada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja. Sedangkan pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi.

Kata kunci: *Kompensasi, Pelatihan, Motivasi, Kinerja*

ABSTRAK

This study titled “The Effect Compensation And Training on Performance With Motivation an Intervening Variable in Handayani Hospital Lampung”. The purpose of this study was to determine the effect compensation and training on motivation of partially and simultaneously, to determine the effect compensation and training on performance of partially and simultaneously, to determine the effect motivation on performance, and to determine larger between direct effect compensation and training on performance or indirect effect compensation and training on performance through motivation. The population this study were 118 respondent employee Handayani Hospital Lampung. Sampling technique using jenuh method, that makes the entire population to be the sample. Data collection method used was a questionnaire and data analyzed using the path analysis.

The result of this study indicate that compensation and training partially and simultaneously have a significant on motivation, there is a significant influence compensation and training on performance partially and simultaneously, there is a significant influence motivation on performance. In addition, indirect effect compensation on performance of motivation is greater than the direct effect compensation on performance. While the direct effect training on performance is greater than the indirect effect training on performance of motivation.

Keywords: *Compensation, Training, Motivation, Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu' alaikumwarahmatullaahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan kesempatan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini, dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Handayani Lampung”. Penulisan ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Adapun yang menjadi tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini Rumah Sakit Handayani menjadi lokasi penelitiannya.

Penulis menyadari bahwa selama persiapan, penyusunan, sampai terselesaikannya penulisan ini, tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sangat besar kepada:

1. Allah SWT atas segala hidayah dan kesempatan-Nya yang diberikan kepada penulis.
2. Kedua orang tua dari penulis yang senantiasa mendoakan dan memberikan motivasi
3. Universitas Islam Indonesia yang memfasilitasi kepada penulis dalam menuntut ilmu.

4. Bapak Nandang Sutrisno, S.H., LL.M., M.Hum., PhD. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
5. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Arif Hartono, SE, MHRM, PhD. selaku dosen pembimbing yang dengan kesabaran dan keiklasan hati membimbing dan memberikan saran dalam proses penulisan.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi, yang memberikan ilmu, wawasan, dan pengetahuan kepada penulis
8. Rumah Sakit Handayani Lampung yang bersedia menjadi lokasi penelitian sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar
9. Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga tak bisa disebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT selalu melipahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta memberikan balasan kepada pihak-pihak yang telah bersedia membantu penulis menyelesaikan penelitian ini.

Wassalaamu'alaikum warahmatullaahi wabarakatuh

Yogyakarta, 8 Juni 2017

Juan Harden Pranata

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian	v
Halaman Moto	vi
Halaman Persembahan	vii
Abstrak	viii
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xviii
Daftar Lampiran	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori	25

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
2.2.2 Kompensasi.....	32
2.2.3 Pelatihan.....	42
2.2.4 Motivasi.....	49
2.2.5 Kinerja.....	54
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	64
2.4 Kerangka Pemikiran.....	73
BAB III METODE PENELITIAN	74
3.1 Pendekatan Penelitian.....	74
3.2 Lokasi Penelitian.....	74
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	76
3.3.1 Variabel Penelitian	76
3.3.2 Definisi Operasional.....	77
3.4 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	82
3.4.1 Jenis Data	82
3.4.2 Metode Pengumpulan Data.....	82
3.5 Populasi dan Sampel.....	83
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	83
3.6.1 Uji Validitas	83
3.6.2 Uji Reliabilitas	84
3.7 Metode Analisis Data	85
3.8 Alat Analisis.....	85
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda	85
3.8.2 Analisis Regresi Sederhana.....	86

3.8.3 Koefisien Determinasi	87
3.8.4 Uji F (Simultan)	87
3.8.5 Uji t (Parsial)	88
3.8.6 Analisis Jalur	88
3.9 Uji Asumsi Klasik	90
3.9.1 Uji Multikolonieritas	90
3.9.2 Uji Autokorelasi	90
3.9.3 Uji Heterokedastisitas	91
3.9.4 Uji Normalitas	91
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	92
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	92
4.1.1 Hasil Uji Validitas	92
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	95
4.2 Hasil Analisis Deskriptif	96
4.2.1 Karakteristik Responden	96
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	98
4.3 Analisis Kuantitatif	104
4.3.1 Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi	104
4.3.2 Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja	109
4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	114
4.3.4 Analisis Jalur	117
4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	119
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	120
4.5.1 Hasil Uji Multikolinieritas	120

4.5.2 Hasil Uji Autokorelasi.....	121
4.5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	121
4.5.4 Hasil Uji Normalitas.....	122
4.6 Pembahasan	124
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi	124
4.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi.....	126
4.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi	127
4.6.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	128
4.6.5 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	129
4.6.6 Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja	130
4.6.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	131
4.6.8 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi	133
4.6.9 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi	134
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	136
5.1 Kesimpulan.....	136
5.2 Saran	137
DAFTAR PUSTAKA.....	138
LAMPIRAN	141

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	14
Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel	92
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kompensasi	93
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	94
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi	94
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	95
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas	95
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	96
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Usia	96
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	97
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	98
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi.....	99
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan.....	101
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	102
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	103
Tabel 4.15 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	104
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	104
Tabel 4.17 Hasil Uji F Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi	108
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Berganda.....	109
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	109
Tabel 4.20 Hasil Uji F Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja	113
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi Berganda.....	114

Tabel 4.22 Hasil Regresi Linear Sederhana	114
Tabel 4.23 Hasil Koefisien Determinasi	116
Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	119
Tabel 4.25 Hasil Uji Multikolinearitas	120
Tabel 4.26 Hasil Uji Autokorelasi	121

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	73
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	75
Gambar 3.2 Analisis Jalur.....	89
Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur.....	117
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	122
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	123
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	124

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	141
Lampiran 2 Tabulasi Identitas Responden	147
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner	150
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi	165
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Pelatihan	168
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	170
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Kinerja	171
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	173
Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik	174
Lampiran 10 Analisis Kuantitatif.....	177
Lampiran 11 Dokumentasi	180
Lampiran 12 Surat Izin Penelitian.....	184
Lampiran 13 Biodata Peneliti	186

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan dan persaingan yang sangat cepat dan ketat menuntut setiap perusahaan untuk mengambil keputusan dengan tepat dan memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang akan terjadi dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuannya perusahaan harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai dan merupakan kunci kesuksesan perusahaan yang dituntut untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus dapat memilih sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan organisasi agar perusahaan dapat terus berkembang. Faktor karyawan merupakan hal terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, 2008). Sehingga manajemen sumber daya manusia memiliki tanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi dengan kinerja sebagai ukuran keberhasilan. Kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan merupakan peran kunci untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu membuat strategi yang tepat agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan menunjang keberhasilan perusahaan.

Kinerja dapat diartikan sebuah hasil atau prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2007) kinerja mempunyai arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan ditentukan oleh banyak faktor. Faktor tersebut misalnya pemberian kompensasi, pelatihan, motivasi kerja, dan lain-lain. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor tersebut sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawannya.

Penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan. Motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat hubungan karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan menjadi karyawan dengan kinerja tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Paita et al (2015), Riza et.al (2014) Saleleng dan Soegoto (2015), Mujanah (2009), Khan (2012), Shahzadi et.al (2014), Mangkunegara dan Agustine (2016), Jayaweera (2015), Subari dan Riady (2015) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi dapat diartikan sebuah imbalan yang diberikan perusahaan untuk karyawan atas jasa yang telah dilakukan. Menurut Dessler (2005) mengemukakan

bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran keuangan langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan). Pemberian kompensasi merupakan salah satu balas jasa dari perusahaan kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Paita et.al (2015), Firmandari (2014), Riza et.al (2014), Saleleng dan Soegoto (2015), Mujanah (2009), Shahzadi et.al (2014) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan tidak hanya berdampak pada kinerja karyawan, tetapi juga berdampak terhadap motivasi kerja. Motivasi mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang termotivasi dengan besarnya kompensasi akan bekerja dengan sungguh-sungguh, bersemangat serta energik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi yang rendah akan menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Paita et.al (2015), Riza et.al (2014), Mujanah (2009), Shahzadi et.al (2014), Negash et al (2014) yang menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Menurut Gomes (2003) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan

pekerjaannya. Semua perusahaan mengharapkan dapat memiliki karyawan berkualitas tinggi, serta mempunyai kinerja yang memuaskan, karena dengan memiliki kemampuan serta mempunyai prestasi kerja yang maksimal seorang karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi. Pemberian pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa pelatihan yang dikelola dengan dengan tepat akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Saleleleng dan Soegoto (2015), Raharjo et.al (2014), Mujanah (2009), Khan (2012), Subari dan Riady (2015) yang menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan juga berdampak pada motivasi kerja karyawan. Pelatihan yang diberikan akan maksimal apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi di dalam dirinya. Dengan adanya pelatihan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja. Maka dapat dikatakan pelatihan tidak bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan kemampuan atau motivasi, dengan adanya motivasi maka peserta pelatihan akan terdorong untuk mengikuti pelatihan. Hal ini didukung oleh penelitian Raharjo et.al (2014), Mujanah (2009), Shahzadi et.al (2014), Subari dan Riady (2015) yang menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan pemberian kompensasi, pelatihan, motivasi dan kinerja. Oleh sebab itu, maka judul yang akan diangkat sebagai penelitian adalah **“Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Handayani di Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara parsial dari kompensasi terhadap motivasi karyawan?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial dari pelatihan terhadap motivasi karyawan?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan dari kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi karyawan?
4. Apakah ada pengaruh secara parsial dari kompensasi terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah ada pengaruh secara parsial dari pelatihan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh secara simultan dari kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah ada pengaruh secara parsial dari motivasi terhadap kinerja karyawan?
8. Lebih besar mana antara pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi?
9. Lebih besar mana antara pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada pengaruh secara parsial dari kompensasi terhadap motivasi karyawan.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh secara parsial dari pelatihan terhadap motivasi karyawan.
3. Untuk mengetahui ada pengaruh secara simultan dari kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi karyawan.
4. Untuk mengetahui ada pengaruh secara parsial dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui ada pengaruh secara parsial dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui ada pengaruh secara simultan dari kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui ada pengaruh secara parsial dari motivasi terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui mana yang lebih besar antara pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
9. Untuk mengetahui mana yang lebih besar antara pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan ada beberapa pemanfaatan antara lain:

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah dan memperluas pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan, tentang pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

3. Bagi Lembaga Pendidikan dan Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai tambahan pengetahuan dan sebagai referensi kepustakaan sebagai acuan untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Paita et.al (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado”. Populasi penelitian berjumlah 48 karyawan dan sampel seluruh dari jumlah populasi. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, lingkungan kerja memberi pengaruh langsung kepada kinerja, motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi, dan lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kompensasi, motivasi dan kinerja. Perbedaannya terletak penambahan variabel pelatihan dan pada lokasi penelitian.

Firmandari (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi”. Penelitian dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta. Sampel penelitian sebanyak 79 responden dan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari gaji dan tunjangan berpengaruh positif terhadap kinerja, dan variabel bonus tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, variabel tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan variabel bonus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja. Persamaannya terletak pada variabel kompensasi, motivasi dan kinerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel pelatihan yang digunakan penulis dan lokasi penelitian. Penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Handayani di Lampung.

Riza et.al (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kontrak Administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala”. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *stratified random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 154 pegawai dengan teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja non fisik baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja non fisik baik secara simultan maupun parsial juga berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja. Terdapat pengaruh kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kompensasi, motivasi dan kinerja. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan penambahan variabel pelatihan.

Saleleng dan Soegoto (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan”. Populasi berjumlah 34 karyawan dengan sampel seluruh dari jumlah populasi. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi baik secara bersama maupun parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kompensasi, pelatihan, motivasi dan kinerja. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian. Penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Handayani di Lampung.

Raharjo et.al (2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai”. Penelitian dilakukan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Ketindan-Lawang. Populasi berjumlah 114 orang dan sampel berjumlah 64 orang. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menjelaskan analisis jalur (*analysis path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Motivasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan, motivasi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel kompensasi dan lokasi penelitian juga berbeda.

Boe (2014) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Timor Leste. Populasi dalam penelitian sebanyak 64 pegawai, sampel penelitian seluruh dari populasi yaitu 64 pegawai. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan, motivasi, dan kinerja.

Sedangkan, perbedaannya terletak pada penambahan variabel kompensasi dan lokasi penelitian juga berbeda.

Mujanah (2009) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan di PT Merpati Nusantara Surabaya. Populasi berjumlah 552 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan metode *accidental sampling*, jumlah sampel 85 karyawan. Pengumpulan data dengan survey dan kuesioner. Pengolahan data dengan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja dan motivasi. Selain itu, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan, kompensasi, motivasi, dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

Khan (2012) dengan judul “*The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees*”. Penelitian dilakukan di Habib Bank and Federal Urdu University of Art Science and Technology Islamabad. Sampel penelitian berjumlah 100 responden, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Persamaannya terletak pada variabel pelatihan, motivasi dan kinerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel kompensasi yang digunakan penulis, serta lokasi penelitian. Penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Handayani di Lampung.

Shahzadi et.al (2014) dengan judul “*Impact of Employee Motivation on Employee Performance*”. Penelitian dilakukan kepada para pengajar fakultas dan private school di Pakistan. Jumlah sampel sebanyak 160 responden, dan teknik

pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja (2) *intrinsic rewards* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi (3) *employee perceived training* memiliki hubungan positif dengan motivasi. Persamaannya terletak pada variabel motivasi dan kinerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel kompensasi dan pelatihan yang digunakan penulis, serta lokasi penelitian.

Mangkunegara dan Agustine (2016) dengan judul “*Effect of Training, Motivation, and Work Environment on Physicians Performance*”. Penelitian dilakukan di sebuah rumah sakit dengan responden sebanyak 84 orang. Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner dan diolah dengan menggunakan software SPSS 21. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) pelatihan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja. Persamaannya terletak pada variabel motivasi, pelatihan dan kinerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel kompensasi dan lokasi penelitian. Penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Handayani di Lampung.

Jayaweera (2015) dengan judul “*Impact of Work Environment Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*”. Penelitian dilakukan di 25 hotel di Bristol. Kuesioner yang disebar sebanyak 600 dan yang kembali sebanyak 254 kuesioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja. Selain itu, motivasi memediasi pengaruh antara lingkungan

kerja dan kinerja. Persamaannya terletak pada variabel motivasi dan kinerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel kompensasi dan pelatihan. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda. Penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Handayani di Lampung.

Negash et.al (2014) dengan judul “*The Effect of Compensation on Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff*”. Populasi penelitian sebanyak 1337 responden dan sampel 230 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari *payment, promotion, recognition, working condition and benefit* memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi. Persamaannya terletak pada variabel kompensasi dan motivasi. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel pelatihan dan kinerja. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda. Penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Handayani di Lampung.

Subari dan Riady (2015) dengan judul “*Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communication*”. Lokasi penelitian di PDAM Jawa Timur. Populasi berjumlah 200 orang. Sampel 197 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian eksplanatory menggunakan metode *hypothetical-deductive* dan SEM dioperasikan LISREL analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Individual competence berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dimediasi internal communication. Competency berpengaruh terhadap kinerja dimediasi internal communication. Pelatihan berpengaruh positif terhadap competency. Pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif

terhadap competency. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan, motivasi dan kinerja. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel kompensasi dan lokasi penelitian yang berbeda.

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel	Dimensi dan Indikator	Populasi dan Sampel	Cara Mengolah Data	Hasil dan Kesimpulan
1	Suliswati Paita, Bernard Tewal, Greis M. Sendow. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. Jurnal EMBA Volume 3 Nomor 3 September 2015 , hal 683-694.	Kompensasi (Mondy 2008 dan Hasibuan 2010) Lingkungan Kerja (Sedarmayanti 2008 dan Hasibuan 2010) Motivasi (Maslow) Kinerja (Moorhead dan Meggins on dalam Sugiyono , 2009)	Kompensasi Gaji pegawai, honor pegawai, jaminan kesehatan, cuti, promosi, pegawai. Lingkungan Kerja Ruang gerak dalam bekerja, metode kerja, pengaturan kerja, tanggung jawab, rekan kerja. Motivasi Kebutuhan fisiologis, kemandirian, social, penghargaan, aktualisasi diri. Kinerja Kualitas, kuantitas, kerjasama tim, kreatifitas, inisiatif.	Populasi berjumlah 48 karyawan dan sampel seluruh dari populasi.	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur. Software SPSS 21.	Kompensasi memberi pengaruh langsung kepada motivasi kerja. Lingkungan kerja memberi pengaruh langsung kepada motivasi kerja. Motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja. Kompensasi memberi pengaruh kepada kinerja melalui motivasi. Lingkungan kerja memberi pengaruh kepada kinerja melalui

						motivasi.
2	Nuraini Firmandari. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Volume IX No 1, Desember 2014, hal 25-34.	Kompensasi (Kadarisman 2012) Motivasi (Usmara, 2006) Kinerja (Sumawati, 2008)	Kompensasi Gaji, tunjangan, bonus. Motivasi Sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Kinerja Kuantitas dan kualitas.	Penelitian dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta. Sampel sebanyak 79 orang.	Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis regresi linear berganda dengan software SPSS 16.	Variabel gaji, tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Variabel bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Variabel tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel bonus binus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3	Fahrul Riza, Muhlis Yunus, Rusli Yusuf. Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap	Kinerja (Mangkunegara, 2006) Motivasi (Sopiah, 2008) Kompensasi (Simamora, 2006) Disiplin (Rivai, 2005)	Kinerja Kualitas dan Kuantitas Motivasi Pencapaian hasil dan tujuan. Kompensasi Non finansial dan finansial	Penelitian dilakukan di Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. Teknik pengambilan sampel dengan	Teknik analisis dengan regresi linear berganda.	kompensasi , disiplin dan lingkungan kerjanon fisik baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja.

	Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kontrak Administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 3 nomor 1 Februari 2014 hal 47-55.	Lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2001)	Disiplin Meningkatkan kesadaran, menaati peraturan, norma social. Lingkungan non Fisik Hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja atau bawahan	stratified random sampling. Jumlah sampel sebanyak 154 pegawai.		kompensasi , disiplin dan lingkungan kerja non fisik baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. terdapat pengaruh kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui motivasi kerja
4	Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten	Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2008) Motivasi (Robbins, 2008) Pelatihan (Byars and Rue, 2008) Kompensasi (Nawawi, 2005) Kinerja	Lingkungan Kerja kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain. Motivasi intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran Pelatihan	Populasi berjumlah 34 orang dengan sampel 34 orang.	Teknik pengambilan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Regresi linear berganda software SPSS.	Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja

	Sorong Selatan. Jurnal EMBA Volume 3 No 3 September 2015, Hal 695-708	(Dessler, 2005)	<i>Skill, concept, rules, attitude.</i> Kompensasi kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kinerja Kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.			pegawai Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
5	Rangga Puger Raharjo, Djahmur Hamid, Arik Prasetya. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 15 No 2 Oktober 2014, hal	Pelatihan (Handoko, 2010) Motivasi (Martoyo, 2007) Kinerja (Furtwengler, 2000)	Pelatihan Metode praktis (on the job training) dan metode simulasi (off the job training) Motivasi Atsan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan dan tantangan. Kinerja Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja Mengenai	Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Ketindan -Lawang. Populasi berjumlah 114 orang dan sampel berjumlah 64 orang.	Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menjelaskan analisis jalur (analysis path).	Metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Materi pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang positif.

	1-10		kekurangan dan tingkat keseriusan Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut. Melakukan rencana tindakan tersebut. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum. Mulai dari awal, apabila perlu.			Metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Materi pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Instruktur pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih besar pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi
--	------	--	---	--	--	---

6	Ismenia Boe. Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana volume 3 no 10 2014, hal 559-580.	Pelatihan (Gomes, 2010) Motivasi (Nitisemito, 2000) Kinerja (Mangku negara, 2006)	Pelatihan Meningkatkan kemampuan, perubahan perilaku, disiplin melaksanakan tugas. Motivasi Reward, punishment, komunikasi, berprsetasi. Kinerja Kualitas, kuantitas, keandalan, kerjasama.	Penelitian dilakukan di Kantor Kepresidenan Timor Leste. Populasi sebanyak 64 pegawai, sampel seluruh dari populasi.	Pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner. Analisis menggunakan anlisis regresi linear berganda dengan software SPSS.	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan.
7	Siti Mujanah. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 13 No 2 Juni 2009, hal	Pelatihan (Moekijat 1993) Kompetensi (Mitrani, 1995) Kompensasi (Flippo 1997) Motivasi (Winardi 2004) Kinerja (Karyantoro 1998)	Pelatihan Peningkatan kemampuan, Jenis pelatihan, Waktu, Kuantitas pelatihan, Jenis pelatihan Kompetensi Pengetahuan karyawan, Ketrampilan karyawan, Kemampuan karyawan Kompensasi Gaji, Tugas yang	Penelitian dilakukan di PT Merpati Nusantara Surabaya. Populasi berjumlah 552 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan metode accidental	Pengumpulan data dengan survey dan kuesioner. Pengolahan data dengan software SPSS	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi

	55-62.		diberikan, Tunjangan, Fasilitas kesehatan dan Ketersediaan waktu berlibur (cuti) Motivasi Tanggung jawab, Harapan atau keinginan karyawan, Penghargaan (insentif) yang diperoleh dengan kinerja yang dihasilkan Kinerja Hasil atau jumlah pekerjaan, Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, Kualitas dari output yang dihasilkan dan Proses kerja yang dilaksanakan	sampling, jumlah sampel 85 karyawan .		tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
8	Muhammad Ikhlas Khan. <i>The Impact of Training and Motivation on Performance of</i>	Training (James G. Maxham, 2008) Motivati on (Maslow 1943) Perform	Training Perubahan keterampilan, pengetahuan, sikap, atau perilaku. Motivation lima tingkat kebutuhan karyawan yaitu	Penelitian dilakukan di Habib Bank and Federal Urdu University of Art Science	Instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Pengolahan data menggunakan software	Kinerja berkorelasi positif dengan pelatihan dan motivasi Pelatihan mempunyai pengaruh positif

	<i>Employees. Business Review Volume 7 no 2, July-Desember 2012, hal 84-95.</i>	ance	fisiologis, keselamatan, social, kehandalan, dan aktualisasi diri	and Technology Islamabad. Sampel berjumlah 100 orang.	SPSS	terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9	Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam. <i>Impact of Employee Motivation on Employee Performance</i> European Journal of Business and Management Volume 6 no 23, 2014, hal 159-166.	Motivasi (The McKinsey Quarterly, 2006) Employee Performance (Bishop: 1987) 3. Intrinsic Rewards (Frey: 1997). Employee Perceived Training Effectiveness (Chiaburu and Tekleab, 2005)	Motivasi Kepuasan tugas, evaluasi diri, keyakinan diri. Employee performance Hasil, ketepatan, Reward Meningkatkan kepercayaan, aktivitas dengan nilai moral, saling menghormati rekan kerja, loyalitas. Employee Perceived Training Keterampilan, belajar hal baru, program pelatihan.	Penelitian dilakukan di Pakistan. Populasi pengajar government dan private school di Bahawalpur, Yazman, Alipur. Jumlah populasi tidak disebutkan, sampel sebanyak 160 responden.	Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data secara kuantitatif dengan software SPSS.	Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja. Intrinsic reward memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja dan motivasi. Employee perceived training memiliki hubungan positif dengan motivasi.
10	Anwar Prabu Mangkuningara, Rela Agustine. <i>Effect of Training, Motivation, and Work</i>	Pelatihan (Armstrong, 2009) Motivasi (Armstrong 2009) Lingkungan	Pelatihan Instruktur, Peserta. Material, Metode, Tujuan, Target. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik	Penelitian dilakukan di suatu rumah sakit yang tidak disebutkan.	Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Pengolahan data dengan	Pelatihan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap physicians performance .

	<i>Environment on Physicians Performance.</i> Academic Journal of Interdisciplinary Studies, MCSER Publishing Rome-Italy, volume 5 nomor 1, Maret 2016, hal 173-188.	Kerja (Ivanko, 2012) Kinerja (Mangku negara, 2007)	Lingkungan kerja Lingkungan fisik dan non fisik Kinerja Profesional, introspeksi diri, komunikasi, informasi manajemen, keteremapilan.	n. Sampel yang digunakan sebanyak 84 karyawan .	SPSS 21.	Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap physicians performance . Work environment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap physicians performance . Motivasi dan work environment mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap physicians performance .
11	Thushel Jayawera. <i>Impact of Work Environment Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation:</i>	Work Environment (Arsalani, 2008) Work Motivation (SDT Theory) Job Performance	Work environment Physical and psychosocial. Work Motivation Intrinsic motivation, integrated, introjected and external regulation, and	Penelitian dilakukan di 25 Hotel di Bristol. Kuesioner dibagikan kepada 600 karyawan hotel dan	Analisis yang digunakan reliability test, descriptive analysis, regresi analysis.	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan

	<i>A Study of Hotel Sector in England.</i> International Journal of Business and Management, Volume 10 no 3 2015, hal 271-278.	(Borman and Motowidlo, 1993)	motivation).	yang kembali sebanyak 254 kuesioner .		terhadap kinerja. Motivasi memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja.
12	Rijalu Negash, Shimelis Zewude, Reta Megersa. <i>The Effect of Compensation on Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff.</i> Basic Research Journal of Business Management and Accounts Volume 3 No. 2 pp 17-27 February 2014.	Compensation (Byars and Rue, 1997) Motivasi (Evancevich, 2007)	Compensation Reward, benefit, salaries, incentive, working condition.	Penelitian dilakukan di Jimma University. Populasi 1337 staff academic . Sampel 230 responden.	Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis dengan statistic inferensial dan analisis regresi menggunakan software SPSS 16.	Variabel kompensasi payment, promotion, recognition, working condition and benefit berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
13	Subari dan Hanes Riady. <i>Influence of Training, Competenc</i>	Kinerja (Armstrong, 2009) Pelatihan (Sack and	Kinerja Kuantitas, kualitas, timeless, cost effectiveness Pelatihan	Lokasi penelitian di PDAM Jawa Timur. Populasi	Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian	Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Individual

	<i>e and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communication.</i> American Journal of Business and Management, Vol 4, No. 3, 2015, 133-145.	Haccoun, 2010) Motivasi (McClell and, 1968) Internal Communication (Ruck, 2007) Competence (Boyatzis , 2008	Orientation training, training on knowledge, training on job skill, training on problem solving, training meet with they desire, transfer of training in the job place. Motivasi <i>Self confidence, reliable, sense of responsibility, initiatives, positive thinking, willingness to learn.</i> Internal Communication <i>Care, access to information, engagement, communication target, interaction with supervisors, cooperation.</i> Competency <i>Understanding target, understanding what job to do, understanding of job constrain, sufficient of skill</i>	berjumlah 200 orang. Sampel 197 responden	eksplanatory menggunakan metode hipothetikal-deductive dan SEM dioperasikan an LISREL analysis.	competence berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dimediasi internal communication. Competency berpengaruh terhadap kinerja dimediasi internal communication. Pelatihan berpengaruh positif terhadap competency Pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif terhadap competency
--	--	--	--	--	--	--

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Mondy (2008:4) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan hidup organisasi. Manajer perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, karena pada dasarnya operasional organisasi dapat terselesaikan melalui sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Handoko (2012:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Tugas utama manajer sumber daya manusia melakukan pemanfaatan terhadap karyawan di dalam organisasi. Organisasi harus mampu memberdayakan karyawannya sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2005:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia

sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Mondy (2008:4) meliputi penyediaan staf, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, hubungan kekeluargaan dan perburuan.

a. Penyediaan Staf (*staffing*)

Penyediaan staf merupakan proses yang menjamin suatu organisasi selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keahlian-keahlian yang memadai dalam pekerjaan-pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktifitas-aktifitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua imbalan total yang diberikan kepada para karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka. Kompensasi tersebut dapat berupa kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial.

d. Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan adalah perlindungan bagi karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan

adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi. Aspek-aspek dari pekerjaan tersebut penting karena para karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan yang baik akan cenderung lebih produktif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

e. Hubungan Kekaryawanan dan Perburuhan

Ketika suatu pekerja mewakili para karyawan perusahaan, aktifitas sumber daya manusia seringkali disebut sebagai hubungan industrial, yang menangani pekerjaan untuk melakukan perundingan kolektif.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:21) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, , kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menerapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian program kepegawaian yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi

wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dengan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan dan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan dimasa yang akan datang.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*), uang ataupun barang kepada

karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan pokok serta berpedoman pada upah minimum pemerintah.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi mental, fisik, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa kedisiplinan yang baik maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi dikarenakan kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

3. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Alwi (2001:23) terdapat dua pendekatan yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia yaitu pendekatan lunak (*soft approach*) dan

pendekatan keras (*hard approach*). Pendekatan lunak meliputi membangun kompetensi, membangun komitmen, membangun QWL (*Quality Work Life*), sedangkan pendekatan keras meliputi sistem rekrutmen dan seleksi, serta sistem pelatihan dan pengembangan.

a. Pendekatan Lunak (*Soft Approach*)

Pendekatan lunak mengeksplorasi sisi “*human*” dari karyawan. Pendekatan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan diharapkan dapat menumbuhkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap hasil keputusan. Praktek-praktek MSDM yang efektif adalah bagaimana membangun:

1) Membangun Kompetensi

Kompetensi merupakan kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau pengambilan keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi-kompetensi yang dimiliki haruslah dalam tatanan kesatuan strategic. Artinya kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

2) Membangun Komitmen

Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Faktor komitmen ini dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki

sikap yang professional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi.

3) Membangun QWL

Untuk membangun QWL atau kualitas kehidupan kerja perlu adanya keterlibatan karyawan di dalam organisasi. Menurut Schermerhorn (Alwi, 2001:53) ada beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan dalam menciptakan QWL yang kondusif bagi karyawan, yaitu:

- a) Peluang mengikuti *training* dan pendidikan lanjut.
- b) Peluang menerapkan keahlian-keahlian baru
- c) Peluang karir
- d) *Human relation* dalam organisasi
- e) Sistem kompensasi yang seimbang
- f) Kebanggaan terhadap pekerjaan dan organisasi

b. Pendekatan Keras (*Hard Approach*)

Dalam proses pembentukan sumber daya manusia unggul melalui pendekatan keras (*hard approach*), ada tiga faktor yang signifikan saling terkait yaitu sistem rekrutmen dan seleksi, serta sistem pelatihan dan pengembangan.

1) Sistem rekrutmen dan seleksi

Kapasitas kemampuan dan kapasitas pembelajaran (*learning capacity*) yang ada pada diri calon karyawan secara individual dan seberapa jauh kemungkinan potensi yang ada bisa dikembangkan. Namun, faktor ini seringkali terabaikan terutama dalam proses rekrutmen dan seleksi. Akibatnya, ketika karyawan baru mengikuti pelatihan, ternyata kemampuan yang dimiliki tidak berkembang,

2) Sistem pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan pada berbagai level, perusahaan atau organisasi cenderung mengirimkan karyawan untuk mengikuti program-program yang sifatnya ekstensif. Program tersebut belum tentu jelek, tetapi iklim organisasi, kondisi yang dihadapi karyawan, umumnya kurang dimengerti oleh orang diluar perusahaan. Oleh sebab itu, dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, keterlibatan orang-orang dalam jabatan yang relevan dengan proses tersebut sangat penting (Alwi, 2001:55).

2.2.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi dapat diartikan sebuah bentuk imbalan yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Menurut Mondy (2008:4) mengemukakan bahwa kompensasi adalah total semua imbalan total yang diberikan kepada para karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka.

Menurut Dessler (2005:72) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2012:155) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan bagi karyawan dengan adanya kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Apabila kompensasi dapat diberikan dengan tepat

maka karyawan dapat termotivasi dalam bekerja sehingga lebih mudah dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Mondy (2008:4) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua komponen, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi atau imbalan dalam wujud uang kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung merupakan bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, dan insentif. Bentuk kompensasi finansial langsung adalah:

a) Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya (Hasibuan, 2005:118). Upah biasanya berkaitan dengan tariff bayaran per jam atau semakin lama karyawan bekerja semakin besar upah yang diterimanya.

b) Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (Hasibuan, 2005:118). Artinya gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

c) Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan, 2005:118).

Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini biasanya meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Bentuk kompensasi finansial tidak langsung adalah:

a) Tunjangan

Tunjangan merupakan seluruh imbalan yang diberikan perusahaan secara tidak langsung. Tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi jiwa.

b) Benefit

Benefit merupakan bentuk sarana yang diberikan perusahaan seperti kendaraan perusahaan dan tempat parkir.

c) Cuti

Cuti merupakan waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meninggalkan sejenak pekerjaannya tetapi tetap menerima bayaran. Contoh cuti seperti cuti liburan, cuti sakit, dan cuti keperluan tertentu.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja (Mondy, 2008:59). Bentuk kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

1) Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan

Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan dapat berupa pekerjaan yang menantang, pengakuan prestasi, tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang. Perusahaan dapat memberikan *reward* berupa pujian kepada karyawan atas pekerjaannya. Selain itu, dukungan dari perusahaan berupa kesempatan untuk berkembang (*promosi*) juga merupakan bentuk kompensasi non finansial.

2) Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan

Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan dapat berupa supervisi yang berkompetensi, kondisi kerja yang mendukung, dan pembagian kerja. Perusahaan dapat memberikan bimbingan kepada karyawan sehingga karyawan merasa diakui atau dihargai kinerjanya sehingga memotivasi karyawan agar dapat terus memperbaiki prestasinya. Lingkungan kerja yang kondusif berupa ruang kerja dan peralatan kerja juga dapat mendukung karyawan meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan menurut Dessler (2005:72) kompensasi memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran keuangan langsung dan pembayaran tidak langsung.

- a. Pembayaran keuangan langsung merupakan pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.

1) Gaji

Gaji merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya berupa gaji. Gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditetapkan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

- b. Pembayaran tidak langsung merupakan pembayaran dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh perusahaan.

1) Tunjangan

Merupakan salah bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pension dan tunjangan-tunjangan lainnya.

2) Cuti

Perusahaan memberikan kelangsungan penghasilan kepada karyawan ketika tidak bekerja, seperti cuti yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:118) kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan pemberian balas jasa dalam bentuk imbalan langsung seperti gaji pokok dan gaji variabel.

1) Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan, biasanya berupa upah atau gaji, disebut gaji pokok (*base pay*). Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok yaitu per jam dan gaji tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara imbalan kerja tersebut didistribusikan dan sifat dari pekerjaan. kerja.

2) Gaji Variabel

Kompensasi ini merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional. Jenis gaji variabel yang paling umum sebagian besar karyawan berupa pembayaran bonus dan program insentif.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian balas jasa perusahaan dalam bentuk tunjangan.

1) Tunjangan

Tunjangan (*benefit*) adalah sebuah penghargaan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau dana pension, yang diberikan untuk karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional, tanpa menghiraukan kinerja.

3. Tujuan Kompensasi

Secara umum kompensasi memiliki beberapa tujuan administrasi. Menurut Handoko (2012:156) tujuan-tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*. Kompensasi ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi supply dan permintaan tenaga kerja.
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang. Apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif karyawan yang baik akan keluar untuk mencegah pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain.
- c. Menjamin keadilan. Kompensasi berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan internal dan eksternal sangat penting dalam penentuan tingkat kompensasi.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan. Kompensasi hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab dan perilaku lainnya dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e. Mengendalikan biaya-biaya. Program kompensasi yang rasional membantu organisasi mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.
- f. Memenuhi peraturan legal. Kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:121) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

- a. Ikatan kerja sama. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
- b. Kepuasan kerja. Karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Pemberian kompensasi dapat memberi kemudahan manajer dalam memotivasi karyawannya.
- e. Stabilitas karyawan. Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
- f. Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maa disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh. Program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi yang sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

4. Faktor Kompensasi

Secara umum ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi. Menurut Hasibuan (2005:128) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

c. Serikat buruh atau organisasi

Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “*bargaining*” karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya.

d. Posisi jabatan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar begitupun sebaliknya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan apresiasi yang lebih besar pula.

e. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*.

f. Produktivitas dan kinerja karyawan

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima.

g. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya dan begitupun sebaliknya.

h. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

i. Biaya hidup

Faktor lain yang perlu diperhitungkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi kompensasi juga cenderung tinggi.

j. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

2.2.3 Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi upaya yang dilaksanakan dalam bentuk pemberian bantuan kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Menurut Gomes (2003:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Menurut Dessler (2004:216) pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:69) pelatihan adalah pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam jangka waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Semua perusahaan mengharapkan dapat memiliki karyawan berkualitas tinggi, serta mempunyai kinerja yang memuaskan, karena dengan memiliki kemampuan serta mempunyai prestasi kerja yang maksimal seorang karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya

2. Tahapan Pelatihan

Menurut Gomes (2003:204) terdapat tiga tahap utama dalam pelatihan yaitu; penentuan kebutuhan pelatihan, desain program pelatihan dan evaluasi program pelatihan.

a. Penentuan kebutuhan pelatihan

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui perlu atau tidaknya

pelatihan di dalam organisasi. Menurut Gomes (2003:205) terdapat tiga macam penentuan kebutuhan pelatihan, yaitu;

1) General Treatment need

Merupakan penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seorang pegawai tertentu.

2) Observable performance discrepancies

Merupakan penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, evaluasi kinerja dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi sendiri hasil kerjanya sendiri.

3) Future human resource needs

Pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

b. Desain Program Pelatihan

Ketepatan desain program pelatihan tergantung pada tujuan yang akan dicapai. Menurut Gomes (2003:206) terdapat dua jenis desain program pelatihan yaitu;

1) Knowledge-centered objectives

Desain program pelatihan jenis ini biasanya berkaitan dengan penambahan pengetahuan atau perubahan sikap.

2) Performance-centered objectives

Desain program pelatihan jenis ini mencakup syarat-syarat khusus yang berkaitan dengan metode atau teknik, perhitungan, perbaikan dan sebagainya.

c. Evaluasi Program Pelatihan

Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji apakah program pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Gomes (2003:212) terdapat dua model dalam penilaian pelatihan, yaitu;

1) Uncontrolled model

Model ini biasanya tidak menggunakan kelompok pembanding dalam melakukan penilaian, dampak pelatihan terhadap hasil atau kinerjanya. Untuk mengetahui efektivitas pelatihan biasanya digunakan cara membandingkan hasil sebelum dan sesudah pelatihan.

2) Controlled model

Model ini melakukan penilaian efektivitas program pelatihan menggunakan sistem membandingkan, yaitu membandingkan hasil individu atau kelompok yang mengikuti pelatihan dengan individu atau kelompok yang tidak mengikuti pelatihan.

Sedangkan menurut Dessler (2004:217) program pelatihan terdiri dari lima langkah yaitu; analisis kebutuhan, merancang instruksi, langkah validasi, menerapkan program pelatihan, evaluasi.

a. Analisis kebutuhan

Analisis kebutuhan adalah proses mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan

dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan presatsi.

b. Merancang instruksi

Tujuan merancang instruksi adalah untuk memutuskan, menyusun dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk latihan dan aktivitas yang menggunakan teknik seperti dengan pelatihan kerja langsung dan pelatihan yang dibantu dengan computer.

c. Langkah validasi

Langkah validasi merupakan proses program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa karyawan yang bisa mewakili.

d. Menerapkan program pelatihan

Menerapkan program pelatihan yaitu melatih karyawan yang ditargetkan untuk mengikuti program pelatihan

e. Evaluasi

Evaluasi merupakan tindak lanjut dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan dari program pelatihan yang diterapkan perusahaan.

Menurut Hamalik (2007:11) tahapan pelatihan meliputi peserta pelatihan, pelatih atau instruktur, durasi pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan.

a. Peserta pelatihan

Penetapan peserta pelatihan berhubungan erat dengan keberhasilan suatu proses pelatihan, yang turut menentukan efektivitas pekerjaan. Kriteria peserta yang baik dapat dilihat dari jabatan, pengalaman kerja, motivasi dan minat.

b. Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau yang berkualitas profesional memegang peranan penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. Keahlian pelatih di bidang tertentu dapat menambah proses pelatihan menjadi lebih baik

c. Durasi pelatihan

Lamanya masa pelatihan tergantung pada kemampuan yang akan diperoleh, kemampuan belajar dari peserta pelatihan, dan materi pelatihan yang digunakan.

d. Materi pelatihan

Materi pelatihan disusun berdasarkan tujuan pelatihan, tingkatan peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara, dan lamanya pelatihan

e. Metode Pelatihan

Untuk mengubah perilaku peserta, pelatih tidak lepas dari metode dan alat bantu yang digunakan dengan menggunakan metode pelatihan yang tepat tergantung dari tujuan dan sasaran.

3. Metode Pelatihan

Ada berbagai cara yang dilakukan perusahaan untuk melakukan pelatihan. Menurut Dessler (2004:222) ada beberapa metode pelatihan, yaitu;

a. *On the job training*

On the job training adalah metode pelatihan dengan melatih seseorang untuk mempelajari sebuah pekerjaan sambil mengerjakannya. Metode ini relative tidak mahal karena orang yang dilatih belajar sambil bekerja.

b. Magang

Magang merupakan proses terstruktur dimana pekerja dilatih menjadi terampil melalui kombinasi instruksi di kelas dan pelatihan langsung di pekerjaan. Pada

umumnya hal ini dilakukan dengan menggunakan tenaga ahli di bidangnya untuk memberikan magang.

c. *Job instruction training*

Job instruction training adalah daftar urutan tugas setiap pekerjaan dan hal penting lainnya, untuk memberikan langkah-langkah pelatihan secara bertahap kepada karyawan. Untuk memulai metode ini perusahaan harus membuat urutan langkah yang dibutuhkan dalam pekerjaan dengan tepat.

d. Pelatihan simulasi

Pelatihan simulasi merupakan melatih karyawan dengan peralatan khusus di luar pekerjaan, seperti dalam pelatihan pilot penerbangan, sehingga biaya dan bahaya pelatihan bisa dikurangi.

Sedangkan menurut Bernandin dan Rusell (Gomes, 2003:207) mengelompokan metode-metode pelatihan atas dua kategori yaitu, *informational methods* dan *experiential methods*.

a. *Informational methods*

Biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui mana informasi-informasi disampaikan kepada para peserta oleh pelatih, metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal factual, ketrampilan, atau sikap tertentu. Para peserta biasanya tidak diberi kesempatan untuk mempraktekan atau untuk melibatkan diri dalam hal-hal yang diajarkan selama pelatihan. Teknik yang dipakai biasanya berupa kuliah, presentasi, dan *self directed learning*.

b. Experiential methods

Metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan instruktur, dengan sesama peserta, dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia, misalnya computer guna menambah ketrampilannya. Metode ini biasanya digunakan untuk mengajarkan pengetahuan dan ketrampilan-ketrampilan, serta kemampuan-kemampuan, baik yang sifatnya *software* maupun yang *hardware*.

4. Tujuan Pelatihan

Ada beberapa tujuan dari program pelatihan. Menurut Simamora (2006:276) tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja karyawan
- b. Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan
- d. Membantu memecahkan masalah operasional
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

5. Manfaat Pelatihan

Manfaat dari pelatihan pada dasarnya adalah meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan. Menurut Rivai (2009:217) ada beberapa manfaat pelatihan, yaitu;

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif

- b. Melalui pelatihan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

2.2.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan. Menurut Mangkunegara (2007:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Steiner (Weihrich, 1989:115) motivasi adalah suatu keadaan di dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap dan sedia secara mental dan fisik. Artinya karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi kerja serta berusaha mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2005:143) motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang

menyebabkan dan mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja giat dan semangat mencapai hasil yang optimal.

2. Teori-teori Motivasi

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan ingin bekerja. Menurut Mangkunegara (2007:62) dan Ranupandojo (1996:112) membagi teori motivasi menjadi tiga kelompok, yaitu:

a. Content Theory.

Teori motivasi dengan pendekatan isi, dengan menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka mau bekerja lebih giat. Misalnya teori Hirarki Kebutuhan Maslow, teori Dua Faktor Herzberg, dan teori Kebutuhan Berprestasi McClland.

b. Process Theory.

Teori menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa seseorang dimotivasi. Menurut teori ini faktor yang menyebabkan seseorang dapat dimotivasi adalah adanya harapan (*expectancy*) yaitu sesuatu yang akan diperoleh jika mereka bekerja lebih baik. Selain faktor harapan (*expectancy*) faktor lain yang mempengaruhi motivasi adalah adanya valensi (*valence*) yaitu kekuatan dari individu terhadap hasil yang diharapkan. Misalnya teori Expectancy Vroom.

c. Reinforcement Theory.

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan di masa mendatang. Teori ini lebih menekankan pada

faktor-faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan. Misalnya teori Operant Conditioning Skinner.

3. Indikator Motivasi

Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (Weihrich, 1989:119) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan yang paling dasar. Kebutuhan ini akan coba dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan lainnya dipenuhi. Misalnya kebutuhan makan, minum, tidur, tempat tinggal, dan lain-lain.
- b. Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencitai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, merupakan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Sedangkan Teori Motivasi McClelland (Weihrich, 1989:126) mengklasifikasi tiga jenis kebutuhan dasar yaitu:

- a. *Need of Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempatan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan

pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Individu dengan kebutuhan berprestasi cenderung menyukai pekerjaan yang baru atau kreatif, dan mencari *feedback* atas prestasinya. Dengan adanya prestasi yang akan dicapai individu terdorong untuk selalu meningkatkan hasil kerjanya. Kebutuhan untuk berprestasi banyak ditemukan dalam individu yang bekerja di dalam perusahaan.

b. *Need of Affiliation* (kebutuhan berafiliasi)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Individu dengan kebutuhan berafiliasi cenderung berusaha membina hubungan sosial dan membantu orang lain yang berada dalam kesulitan, serta menyukai interaksi dengan orang lain. Individu dengan *need of affiliation* yang tinggi lebih mencari *networking* atau membangun hubungan dengan orang-orang.

c. *Need of Power* (kebutuhan kekuasaan)

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan dan pengontrol. Kebutuhan ini menaruh perhatian besar untuk mengendalikan dan mengontrol orang lain. Individu dengan kebutuhan kekuasaan cenderung lebih suka berpendapat di dalam organisasi. Individu dengan *need of power* biasanya bekerja pada kantor-kantor pemerintahan yang cenderung ingin mencari posisi kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh McClelland dalam (Wehrich, 1989:127) menemukan pola-pola motivasi berprestasi. Hasil penemuan McClelland bahwa para direktornya memiliki motivasi berprestasi yang sedang-sedang saja dan lebih

kuat dalam dorongan kebutuhan untuk berafiliasi dan berkuasa. Sedangkan para manajer dan karyawannya memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi dibandingkan dengan direktur mereka. Keadaan ini mungkin dapat dimengerti karena para direktur telah “mapan”, dan mereka yang masih di bawahnya sedang berusaha keras untuk meningkat.

Selain itu, teori Dua Faktor Herzberg (Ranupandojo, 1996:115) menyebutkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi manusia, yaitu:

- a. Faktor pertama adalah faktor pemeliharaan atau yang menyehatkan (*hygiene*). Faktor ini merupakan unsur kondisi kerja seperti kondisi kerja yang baik, upah atau gaji, pengawasan yang efektif, dan lain-lain.
- b. Faktor kedua adalah faktor yang memotivasi atau faktor pendorong kerja. Faktor ini meliputi prestasi, pengenalan dan tanggungjawab.

4. Tujuan Motivasi

Tujuan dari pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2005:146) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kretifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat melalui pencapaian tujuan-tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan tersebut tercapai apabila kinerja karyawan dapat mengakomodasi tuntutan organisasi. Kinerja dapat diartikan hasil atau prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2007:9) kinerja mempunyai arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mondy (2008:256) manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan organisasi. Tujuan manajemen kinerja adalah untuk melakukan pencatatan terhadap kinerja karyawan selama periode tertentu, sehingga kinerja karyawan dapat dilihat dan dikoreksi oleh organisasi.

Menurut Dessler (2006:322) manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung segala tujuan organisasi. Tugas organisasi mengarahkan, mengembangkan dan mengevaluasi karyawan yang telah berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu cara organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja karyawannya. Hasil kerja karyawan diharapkan dapat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Dessler (2006:322) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu terhadap standar kinerjanya. Selain mengevaluasi kinerja karyawan, penilaian kinerja membandingkan hasil kerja karyawan saat ini dengan masa lalu, sehingga organisasi dapat melihat perkembangan ataupun penurunan kinerja para karyawan.

Menurut Mondy (2008:257) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Sedangkan menurut Handoko (2012:135) penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja harus mampu menunjukkan *feedback* (umpan balik) kepada karyawan. Artinya setiap hasil kerja karyawan yang telah berhasil harus diberikan penghargaan ataupun pujian sehingga karyawan merasa dihargai dan dianggap berperan penting di dalam organisasi.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Menurut Sunyoto (Mangkunegara, 2007:10) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja karyawan, sehingga termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.

- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sedangkan menurut Alwi (2001:187) secara teoritik tujuan penilaian kinerja terdiri dari tiga poin, yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- b. Hasil penilaian digunakan untuk *staffing decision* (penempatan).
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Menurut Hasibuan (2005:89) penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2012:135) ada beberapa manfaat penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja. Pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen SDM dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan upah, bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja di masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Kinerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir yang akan diteliti.
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*. Kinerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
- g. Ketidak-akuratan informasional. Kinerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan yang diambil tidak tepat.
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnose kesalah-kesalahan tersebut.

- i. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan eksternal. Terkadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian kinerja departemen SDM mungkin dapat menawarkan bantuan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:11) manfaat dari penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah sebagai berikut.

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.

- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

5. Indikator Penilaian Kinerja

Untuk melakukan penilaian kinerja, dapat digunakan beberapa indikator atau unsur yang harus dinilai. Menurut Gomes (2003:142) terdapat beberapa indikator dari penilaian kinerja yaitu;

a. Quantity of work

Merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu waktu periode yang ditentukan.

b. Quality of work

Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

c. Job knowledge

Merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

d. Creativeness

Merupakan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan –persoalan yang timbul.

e. Cooperation

Merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

f. Dependability

Merupakan kesedaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. Initiative

Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

h. Personal qualities

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Menurut Hasibuan (2005:95) terdapat beberapa unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

a. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggungjawab.

b. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

d. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

f. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical ataupun horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

g. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja efektif.

h. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

i. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan,

mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

j. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

k. Tanggungjawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Sedangkan menurut Dessler (2006:329) indikator penilaian kinerja, adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas mencakup akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja pekerjaan.

b. Produktivitas

Produktivitas mencakup kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

c. Pengetahuan mengenai pekerjaan.

Pengetahuan mengenai pekerjaan mencakup keahlian praktis dan teknik informasi yang digunakan perusahaan.

d. Kepercayaan

Keterpercayaan mencakup tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutannya.

e. Ketersediaan

Ketersediaan mencakup tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat atau jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.

f. Kebebasan

Kebebasan mencakup tingkatan kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Kompensasi Terhadap Motivasi

Menurut Dessler (2005:72) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran keuangan langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan).

Kompensasi yang diberikan dengan tepat akan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi dengan besarnya kompensasi akan bekerja dengan sungguh-sungguh, bersemangat serta energik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi yang rendah akan menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi di dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Paita et.al (2015) membuktikan bahwa kompensasi secara langsung memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan. Selanjutnya penelitian Riza et.al (2014) yang dilakukan terhadap 154 responden

menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Mujanah (2009) di PT Merpati Nusantara Surabaya membuktikan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian Negash et.al (2014) dengan judul *The Effect of Compensation on Employee Motivation* yang dilakukan di Jimma menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi secara parsial

2.3.2 Pelatihan Terhadap Motivasi

Menurut Dessler (2004:216) pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan akan maksimal apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi di dalam dirinya. Dengan adanya pelatihan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja. Maka dapat dikatakan pelatihan tidak bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan kemampuan atau motivasi, dengan adanya motivasi maka peserta pelatihan akan terdorong untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan yang diberikan perusahaan diharapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan motivasi berprestasi di dalam dirinya.

Penelitian yang dilakukan Raharjo et.al (2014) menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang terdiri dari metode, materi, dan instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya penelitian Mujanah (2009) yang dilakukan terhadap 85 karyawan PT Merpati Surabaya membuktikan

bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Selain itu, penelitian Subari dan Riady (2015) yang dilakukan di PDAM Jawa Timur dengan sampel 197 responden menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap motivasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2 : Ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap motivasi secara parsial

2.3.3 Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi

Setiap individu harus memiliki motivasi dalam bekerja. Organisasi sebagai wadah bagi karyawan harus dapat menumbuhkan motivasi di dalam diri setiap karyawan. Salah satu cara yang digunakan untuk menumbuhkan motivasi karyawan adalah dengan pelatihan dan pemberian kompensasi. Pelatihan yang diberikan secara bertahap akan menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat serta membantu karyawan menumbuhkan motivasi berprestasi di dalam dirinya. Selain itu, dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dapat menumbuhkan dorongan di dalam diri individu untuk mencapai kebutuhan berprestasi. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian Shahzadi et.al (2014) dengan judul *Impact of Employee Motivation on Performance* mendapatkan hasil bahwa kompensasi dalam bentuk *reward* dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Selain itu, penelitian Saleleng dan Soegoto (2015) yang dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Negash et.al (2014) pada Jimma University dengan sampel sebanyak 230 responden bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Sedangkan penelitian Subari dan Riady (2015) yang dilakukan di PDAM Jawa Timur dengan sampel berjumlah 197 responden mendapatkan hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap motivasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3 : Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi secara simultan

2.3.4 Kompensasi Terhadap Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebuah hasil atau prestasi kerja. Menurut Mondy (2008:256) manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan organisasi. Besarnya kompensasi yang diberikan akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi sesuai dengan kebutuhannya akan lebih baik dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak terpuaskan dengan kompensasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Firmandari (2014) menunjukan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan dan bonus mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Riza et.al (2014) yang dilakukan di Fakultas Kedokteran Syiah Kuala membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh

Saleleng dan Soegoto (2015) di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat penelitian ini adalah:

H4 : Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja secara parsial.

2.3.5 Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Menurut Gomes (2003:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pemberian pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa pelatihan yang dikelola dengan dengan tepat akan berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Salelelng dan Soegoto (2015) terhadap 34 responden mendapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Selanjutnya penelitian Raharjo et.al (2014) dilakukan di Balai Pelatihan Pertanian Keindan-Lawang mendapatkan hasil bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama dilakukan oleh Khan (2012) dengan judul *The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees* membuktikan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian oleh Subari dan Riady (2015) terhadap 197 responden menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Jawa

Timur. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kelima penelitian ini adalah:

H5 : Ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja secara parsial

2.3.6 Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Pemberian kompensasi merupakan salah satu balas jasa dari perusahaan kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Selain dengan pemberian kompensasi, pelatihan yang dilakukan perusahaan sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode pelatihan yang tepat akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Saleleng dan Soegoto (2015) pada Dinas Pertanian Sorong Selatan membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjtnya penelitian Mujanah (2009) yang dilakukan di PT Merpati Nusantara Surabaya dengan populasi berjumlah 552 dan sampel berjumlah 85 responden membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Shahzadi et.al (2014) yang mendapatkan hasil bahwa *reward* dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keenam penelitian ini adalah:

H6 : Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja secara simultan

2.3.7 Motivasi Terhadap Kinerja

Penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Menurut Hasibuan (2005:143) motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan. Motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat hubungan karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan *adanya need of achievement* di dalam diri seseorang, maka individu tersebut mengejar prestasi dalam bekerja. Prestasi ini yang nantinya akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja di perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menjadi karyawan dengan kinerja tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Paita et al (2015) di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado dengan sampel sebanyak 48 responden menunjukkan bahwa motivasi memberi pengaruh langsung terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian Khan (2012) yang dilakukan di Habib Bank Islamabad dengan sampel berjumlah 100 responden mendapatkan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Mangkunegara dan Agustine (2016) dengan sampel sebanyak 84 responden membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Jayawera (2015) yang dilakukan di 25 Hotel Bristol dengan sampel berjumlah 254 responden mendapatkan hasil bahwa motivasi

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketujuh penelitian ini adalah:

H7 : Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja secara parsial.

2.3.8 Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Pemberian Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Selain itu, motivasi di dalam diri setiap karyawan merupakan faktor penentu kinerja karyawan. Tujuan manajemen kinerja adalah untuk melakukan pencatatan terhadap kinerja karyawan selama periode tertentu, sehingga kinerja karyawan dapat dilihat dan dikoreksi oleh organisasi. Dengan adanya motivasi *need of achievement* diharapkan dapat memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Paita (2015) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Selanjtnya penelitian Firmandari (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi, mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi berupa tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Riza et.al (2014) dengan sampel sebanyak 154 responden menemukan hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H8 : Ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar daripada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja

2.3.9 Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Semua perusahaan mengharapkan dapat memiliki karyawan berkualitas tinggi, serta mempunyai kinerja yang memuaskan, karena dengan memiliki kemampuan serta mempunyai prestasi kerja yang maksimal seorang karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan yang diberikan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk lebih maksimal dalam melakukan pelatihan hendaknya perlu adanya motivasi *need of achievement* di dalam diri karyawan. Motivasi merupakan dorongan di dalam diri, sehingga karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih bersemangat. Dengan adanya motivasi *need of achievement* diharapkan dapat memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

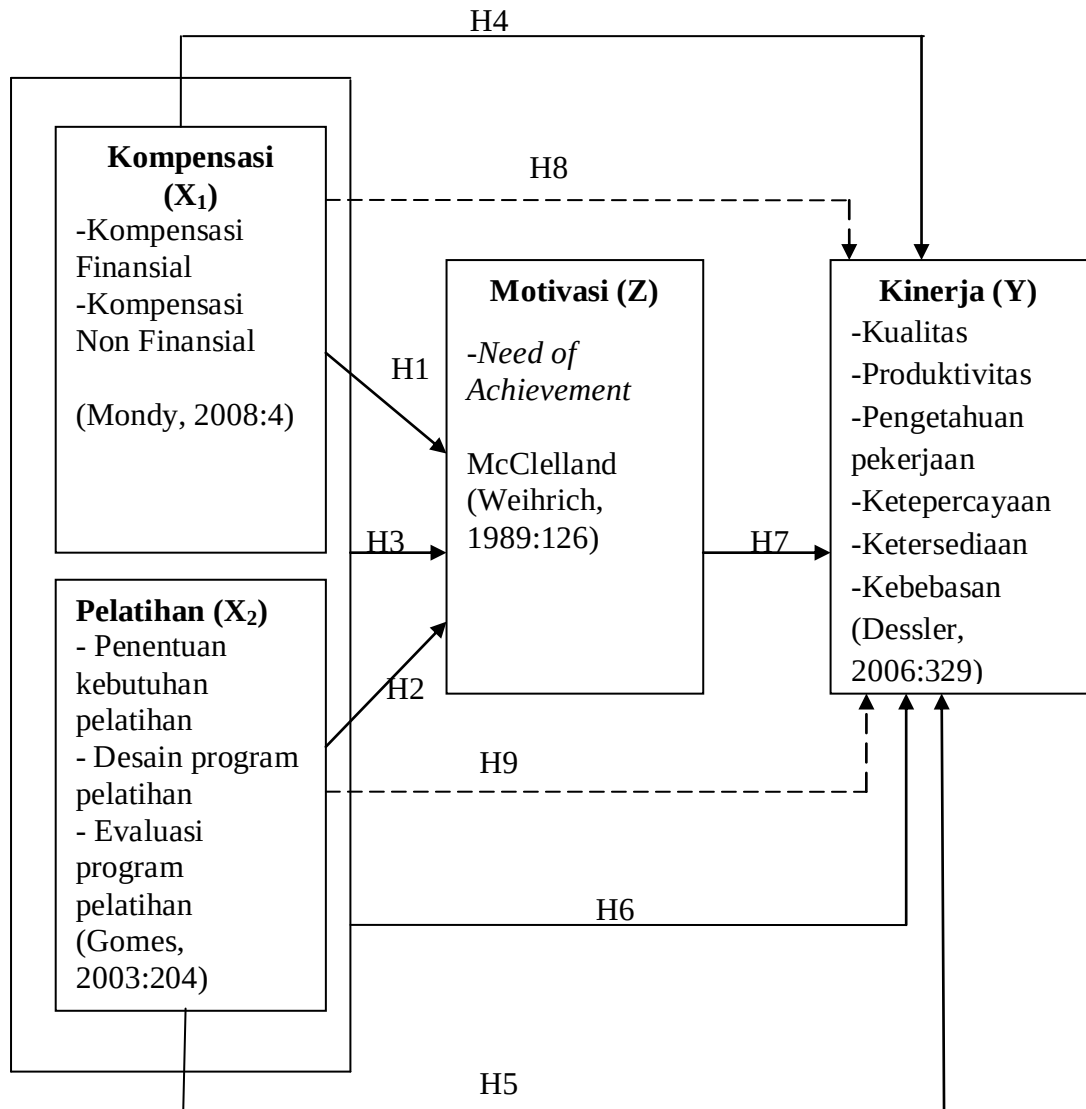
Penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2014) pada Balai Pelatihan Pertanian Ketindan-Lawang dengan sampel berjumlah 114 pegawai mendapatkan hasil bahwa pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi. Penelitian Mujanah (2009) yang dilakukan di PT Merpati Nusantara Surabaya mendapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja, serta motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian Subari dan Riady (2015) yang dilakukan PDAM Jawi Timur dengan sampel 197 karyawan menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi, serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kesembilan penelitian ini adalah:

H9 : Ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar daripada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrument penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015:8). Pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner dengan menggunakan skala likert.

3.2 Lokasi Penelitian

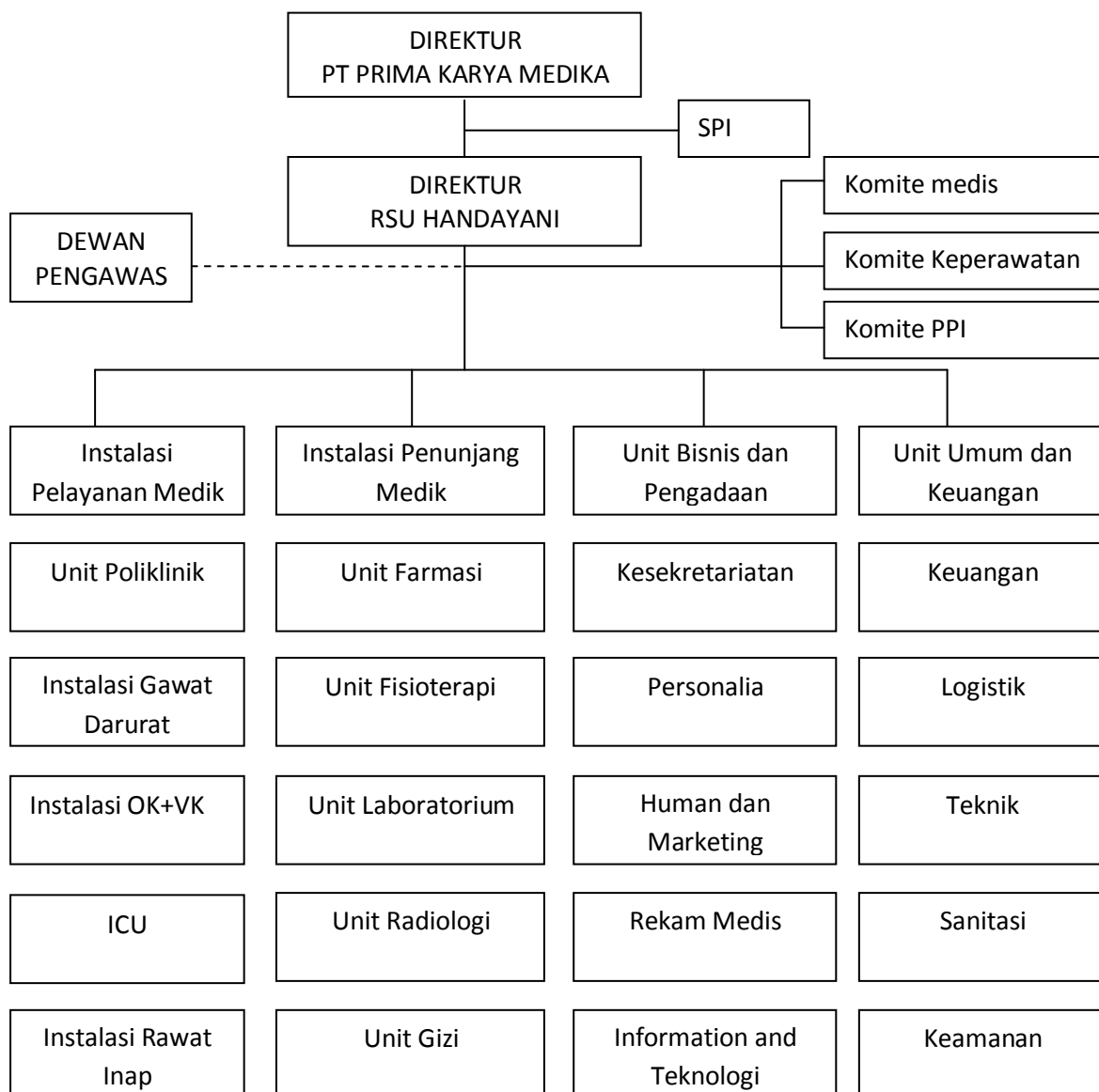
Lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Handayani yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta nomor 94 Kotabumi, Lampung. RSUD Handayani merupakan salah satu rumah sakit swasta yang didirikan sejak tanggal 17 September 2003, berdiri di pusat kota di atas tanah seluas 14950 m² dengan luas bangunan 5650 m². RSUD Handayani terus berbenah dan berinovasi dalam melakukan pengembangan guna memenuhi standar pelayanan kesehatan yang bermutu. Dalam proses transformasinya, RSUD Handayani terus melakukan pembangunan dan pengembangan secara bertahap pada beberapa unit pelayanan dan perkantoran. Sarana dan prasarana RSUD Handayani meliputi beberapa kelas yaitu kelas VVIP, kelas VIP, kelas 1, kelas 2, kelas 3.

Visi dari RSUD Handayani adalah mandiri, maju, dan bermutu. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia menuju kemandirian

- 2) Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan serta menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan
- 3) Meningkatkan mutu pelayanan dengan berorientasi pada keselamatan pasien dan kepuasan pasien.

Struktur Organisasi



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:38). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2015:39). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kompensasi (X_1) dan pelatihan (X_2).

2. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati atau diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015:39). Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah motivasi (Z).

3. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut juga variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:39). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja (Y).

3.3.2 Definisi Operasional

1. Kompensasi (X_1)

Menurut Mondy (2008:4) mengemukakan bahwa kompensasi adalah total semua imbalan total yang diberikan kepada para karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi atau imbalan dalam wujud uang kepada karyawan yang bersangkutan. Indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1) Kompensasi Finansial Langsung

- a) Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan
- b) Perusahaan memberikan upah lembur
- c) Insentif yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

- a) Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan kecelakaan di tempat bagi karyawan
- b) Sarana yang diberikan perusahaan memadai
- c) Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan

b. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Indikator kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

1) Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan

- a) Penghargaan berupa pujian oleh atasan
- b) Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang berupa promosi.

2) Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan

- a) Atasan memberikan bimbingan kepada karyawan
- b) Kondisi kerja kondusif

2. Pelatihan (X₂)

Menurut Gomes (2003:204) terdapat tiga tahap utama dalam pelatihan yaitu; penentuan kebutuhan pelatihan, desain program pelatihan dan evaluasi program pelatihan.

a. Penentuan kebutuhan pelatihan

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui perlu atau tidaknya pelatihan di dalam organisasi. Indikator penentuan kebutuhan pelatihan, adalah sebagai berikut;

1) *General Treatment need*

Merupakan penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seorang pegawai tertentu.

- a) Pelatihan dilakukan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

2) *Observable performance discrepancies*

Merupakan penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, evaluasi kinerja dan

dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi sendiri hasil kerjanya sendiri.

- a) Perusahaan melakukan wawancara sebelum melakukan pelatihan
- b) Karyawan menilai sendiri kinerjanya untuk mengikuti pelatihan

3) *Future human resource needs*

Pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

- a) Perusahaan memberikan pelatihan untuk mengantisipasi perubahan di masa akan datang

b. Desain Program Pelatihan

Ketepatan desain program pelatihan tergantung pada tujuan yang akan dicapai. Indikator desain program pelatihan adalah sebagai berikut;

1) *Knowledge-centered objectives*

Desain program pelatihan jenis ini biasanya berkaitan dengan penambahan pengetahuan atau perubahan sikap.

- a) Pelatihan yang diberikan untuk menambah pengetahuan
- b) Pelatihan yang diberikan untuk perubahan sikap lebih baik

2) *Performance-centered objectives*

Desain program pelatihan jenis ini mencakup syarat-syarat khusus yang berkaitan dengan metode atau teknik, perhitungan, perbaikan dan sebagainya.

- a) Pelatihan yang diberikan untuk menambah ketrampilan
- b) Pelatihan yang diberikan untuk perbaikan pekerjaan

c. Evaluasi Program Pelatihan

Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji apakah program pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Indikator evaluasi program pelatihan adalah sebagai berikut;

1) *Uncontrolled model*

Model ini biasanya tidak menggunakan kelompok pembanding dalam melakukan penilaian, dampak pelatihan terhadap hasil atau kinerjanya. Untuk mengetahui efektivitas pelatihan biasanya digunakan cara membandingkan hasil sebelum dan sesudah pelatihan.

- a) Kinerja karyawan meningkat setelah mengikuti pelatihan

3. Motivasi (Z)

Teori Motivasi McClelland (Wehrich, 1989:126) mengklasifikasi tiga jenis kebutuhan dasar yaitu *need of achivement*, *need of affiliation*, *need of power*. Dalam peneltian ini menggunakan dimensi dari *need of achievement*.

a. *Need of Achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempatan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Indikator *need of achievement* adalah sebagi berikut;

- 1) Melakukan pekerjaan dengan cara baru atau kreatif
- 2) Mencari *feedback* untuk memperbaiki pekerjaan
- 3) Mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan
- 4) Melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya

4. Kinerja (Y)

Menurut Dessler (2006:322) manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Parameter variabel kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas mencakup akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja pekerjaan. Indikator kualitas adalah sebagai berikut;

- 1) Akurasi atau ketepatan dalam bekerja
- 2) Ketelitian dalam bekerja

b) Produktivitas

Produktifitas mencakup kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Indikator produktivitas adalah sebagai berikut;

- 1) Waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan

c) Pengetahuan mengenai pekerjaan

Pengetahuan mengenai pekerjaan mencakup keahlian teknik dan praktis informasi yang digunakan perusahaan. Indikatornya adalah sebagai berikut;

- 1) Pengetahuan informasi mengenai pekerjaan

d) Keterpercayaan

Keterpercayaan mencakup tingkatan dimana karyawan dapat dipercayaberkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutannya.

Indikator keterpeccyaan adalah sebagai berikut;

1) Dapat dipercaya dengan pekerjaannya

e) Ketersediaan

Ketersediaan mencakup tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat atau jam makan dan keseluruhan catatan kehadiran. Indikator ketersediaan adalah sebagai berikut;

1) Kehadiran karyawan

2) Penentuan waktu istirahat atau makan

f) Kebebasan

Kebebasan mencakup tingkatan kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervise. Indikator kebebasan adalah sebagai berikut;

1) Dapat diandalkan dengan ada atau tidaknya supervise

3.4 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama yang selanjutnya dianalisis dan untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Sekaran, 2013). Dalam penelitian ini digunakan kuesioner sebagai data primer penelitian.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada yang berguna bagi peneliti (Sekaran, 2013). Dalam penelitian ini digunakan jurnal atau penelitian terdahulu dan data-data terkait Rumah Sakit Handayani sebagai data sekunder penelitian.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan terkait dengan variabel penelitian yaitu

kompensasi, pelatihan, motivasi dan kinerja. Setiap pernyataan diberikan nilai menggunakan skala *Likert*. Nilai yang digunakan dalam setiap pernyataan yaitu:

- a. Jawaban Amat Sangat Setuju (ASS) diberi nilai 6.
- b. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- c. Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4.
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3.
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 2.
- f. Jawaban Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS) diberi nilai 1

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 127 karyawan.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2015). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 127 karyawan.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Metode yang digunakan untuk uji validitas adalah uji korelasi pearson.

Rumus yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n\sum xyz - (\sum x)(\sum y)(\sum z)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}\{n\sum z^2 - (\sum z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xyz} = koefisien korelasi

x = skor yang ada dibutir item

y = total skor

n = jumlah subyek

$\sum x$ = jumlah skor x

$\sum y$ = jumlah skor y

$\sum z$ = jumlah skor z

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Metode yang digunakan adalah Alpha *Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

r_i = Alfa Cronbach

$\sum Si^2$ = mean kuadrat kesalahan

St^2 = varians total

k = mean kuadrat antara subyek

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2015).
- b. Analisis statistik inferensial, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2015).

3.8 Alat Analisis

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua variabel bebas (Sarwono, 2006:128). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja atau pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi. Bentuk umum persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Atau

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja

Z = Motivasi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Pelatihan

a = konstanta

€ = *error*

3.8.2 Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear, yang melibatkan satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel terikat (Sarwono, 2006:116). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1Z + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

Z = Motivasi

€ = *error*

3.8.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi Adjusted- R^2 . Koefisien determinasi Adjusted- R^2 menunjukkan presentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati nol, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

3.8.4 Uji F (Simultan)

Uji hipotesisi (F-test) bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005:53). Uji F digunakan untuk membuktikan hioptesis, adapun langkah-langkahnya yaitu :

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja secara simultan.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja secara simultan.

2. Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $5\% = 0,05$

3. Membuat kesimpulan

Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja simultan.

4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan stastistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

3.8.5 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005:54). Adapun langkag-langkahnya yaitu :

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap motivasi secara parsial

H_a : Ada pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap motivasi secara parsial

2. Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $5\%=0,05$

3. Membuat kesimpulan

Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap motivasi secara parsial.

4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

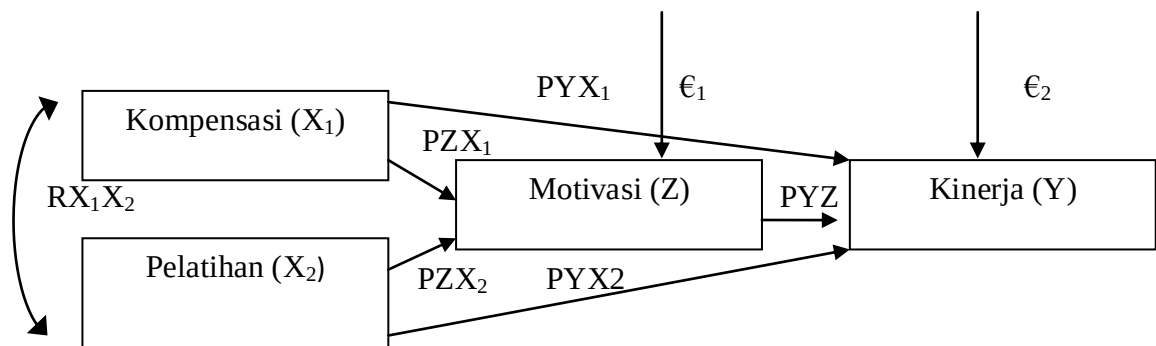
3.8.6 Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011:249). Analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir harus

melewati jalur langsung atau tidak langsung melalui variabel intervening. Beberapa tahap yang harus dilakukan untuk melakukan analisis jalur (Sarwono, 2006:171) :

1. Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradigm hubungan variabel
2. Menentukan hipotesis
3. Membuat diagram jalurnya
4. Analisis dengan menggunakan SPSS
5. Menafsir hasilnya.

Diagram jalur:



Gambar 3.2 Analisis Jalur

Persamaan structural:

1. $Z = PZX_1 + PZX_2 + \epsilon_1$
2. $Y = PYX_1 + PYX_2 + PYZ + \epsilon_2$

Keterangan:

Z = Motivasi

Y = Kinerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pelatihan

ϵ = error

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Multikolonieritas

Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini adalah indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau nilai VIF ≥ 10 .

3.9.2 Uji Autokorelasi

Ghozali (2011:110) menyatakan uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang

baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, maka digunakan metode *Durbin Watson (DW test)*. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi apabila $du < d < 4 - du$.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized.

3.9.4 Uji Normalitas

Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu Karyawan Rumah Sakit Handayani Lampung. Dalam penelitian ini disebarkan sebanyak 127 kuesioner, namun pada kenyataannya kuesioner yang kembali sebanyak 118. Hal ini dikarenakan ada karyawan yang sedang mengambil cuti.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1
Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Kompensasi (X_1)	13
2	Pelatihan (X_2)	9
3	Motivasi (Z)	4
4	Kinerja (Y)	8
	Total	34

Sumber: Data Primer Diolah, 2017(Lampiran 1, hal 141)

Uji validitas penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel kompensasi, pelatihan, motivasi, dan kinerja. Data diambil dari 118 responden selanjutnya diolah dengan menggunakan program SPSS 22.

Perhitungan validitas instrument didasarkan pada perbandingan antara r_{hit} dan r_{tabel} dimana $r_{tabel} = (df = N-2, 118-2 = 116 \text{ pada } \alpha = 0,05)$. Bila r_{hit} lebih besar dari

r_{tabel} ($r_{\text{hit}} > r_{\text{tabel}}$) maka pertanyaan dianggap valid atau sah. Begitu juga sebaliknya, bila r_{hit} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{\text{hit}} < r_{\text{tabel}}$) maka pertanyaan dianggap gugur.

Tabel 4.2
Hasil Analisis Uji Validitas Kompensasi (X_1)

No	Pertanyaan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya mendapatkan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan	0.652	0.1522	Valid
2	Saya mendapatkan gaji tepat waktu	0.555	0.1522	Valid
3	Saya mendapatkan upah lembur sesuai pekerjaan saya	0.592	0.1522	Valid
4	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan beban pekerjaan	0.611	0.1522	Valid
5	Saya mendapatkan insentif yang dibayarkan tepat waktu	0.585	0.1522	Valid
6	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan yang bermanfaat untuk saya	0.605	0.1522	Valid
7	Saya mendapatkan asuransi kecelakaan di tempat kerja yang bermanfaat untuk saya	0.545	0.1522	Valid
8	Saya mendapatkan fasilitas atau sarana transportasi yang memadai	0.605	0.1522	Valid
9	Cuti yang diberikan perusahaan bermanfaat bagi saya	0.411	0.1522	Valid
10	Atasan memberikan penghargaan berupa pujian kepada saya	0.404	0.1522	Valid
11	Saya mendapatkan kesempatan untuk berkembang atau promosi	0.491	0.1522	Valid
12	Saya mendapatkan bimbingan dari atasan	0.459	0.1522	Valid
13	Kondisi kerja di tempat saya kondusif	0.609	0.1522	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017 (Lampiran 4, hal 165)

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 13 pertanyaan pada lembar kuesioner variabel kompensasi (X_1). Dari keseluruhan pertanyaan variabel kompensasi (X_1) semuanya valid terbukti dengan ($r_{\text{hit}} > r_{\text{tabel}}$).

Tabel 4.3
Hasil Analisis Uji Validitas Pelatihan (X₂)

No	Pertanyaan	r _{hit}	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya diberikan pelatihan untuk kebutuhan pekerjaan	0.546	0.1522	Valid
2	Saya diwawancarai sebelum mengikuti pelatihan	0.517	0.1522	Valid
3	Saya menilai sendiri kinerja saya untuk mengikuti pelatihan	0.496	0.1522	Valid
4	Saya diberikan pelatihan untuk mengantisipasi perubahan di masa akan datang	0.607	0.1522	Valid
5	Saya diberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan	0.591	0.1522	Valid
6	Saya diberikan pelatihan untuk perubahan sikap menjadi lebih baik	0.514	0.1522	Valid
7	Saya diberikan pelatihan untuk menambah keterampilan	0.507	0.1522	Valid
8	Saya diberikan pelatihan untuk perbaikan pekerjaan	0.532	0.1522	Valid
9	Kinerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan	0.627	0.1522	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017 (Lampiran 5, hal 168)

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 9 pertanyaan pada lembar kuesioner variabel pelatihan (X₂). Dari keseluruhan pertanyaan variabel pelatihan (X₂) semuanya valid terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.4
Hasil Analisis Uji Validitas Motivasi (Z)

No	Pertanyaan	r _{hit}	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya melakukan pekerjaan dengan cara baru atau kreatif	0.744	0.1522	Valid
2	Saya menginginkan <i>feedback</i> untuk memperbaiki pekerjaan	0.718	0.1522	Valid
3	Saya mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan	0.824	0.1522	Valid
4	Saya melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya	0.715	0.1522	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2017 (Lampiran 6, hal 170)

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 4 pertanyaan pada lembar kuesioner variabel motivasi (Z). Dari keseluruhan pertanyaan variabel motivasi (Z) semuanya valid terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	0.576	0.1522	Valid
2	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan	0.566	0.1522	Valid
3	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0.519	0.1522	Valid
4	Saya mengetahui informasi mengenai pekerjaan saya	0.565	0.1522	Valid
5	Saya dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan	0.591	0.1522	Valid
6	Saya tepat waktu dalam kehadiran	0.658	0.1522	Valid
7	Saya tepat dalam penentuan waktu istirahat atau makan	0.663	0.1522	Valid
8	Saya dapat diandalkan dengan ada atau tidaknya atasan	0.604	0.1522	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2017 (Lampiran 7, hal 171)

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 8 pertanyaan pada lembar kuesioner variabel kinerja (Y). Dari keseluruhan pertanyaan variabel kinerja (Y) semuanya valid terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's alfa	Sig	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	0.739	>0.6	Reliabel
2	Pelatihan (X_2)	0.730	>0.6	Reliabel
3	Motivasi (Z)	0.799	>0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.744	>0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2017 (Lampiran 8, hal 173)

Dari tabel diatas,diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai alfa > tingkat signifikansi (0.6).

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	54	45.77
2	Perempuan	64	54.23
	Total	118	100

Sumber: Data Primer Diolah 2017 (Lampiran 2, hal 147)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 118 responden penelitian ini 54 orang atau 45.77 persen adalah laki-laki dan 64 orang atau 54.23 persen adalah perempuan. Hal ini menunjukkan responden penelitian lebih banyak berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan usia responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 20	3	2.54
2	21 – 25	23	19.49
3	26 – 30	28	23.72
4	31 – 35	27	22.88
5	36 – 40	21	17.79

6	41 – 45	10	8.47
7	46 – 50	4	3.38
8	Lebih dari 51	2	1.73
	Total	118	100

Sumber: Data Primer Diolah 2017 (Lampiran 2, hal 147)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 118 responden penelitian ini 3 orang atau 2.54 persen berumur kurang dari 20 tahun, 23 orang atau 19.49 persen berumur 21 sampai 25 tahun, 28 orang atau 23.72 persen berumur 26 sampai 30 tahun, 27 orang atau 22.88 persen berumur 31 sampai 35 tahun, 21 orang atau 17.79 persen berumur 36 sampai 40 tahun, 10 orang atau 8.47 persen berumur 41 sampai 45 tahun, 4 orang atau 3.38 persen berumur 46-50 tahun dan 2 orang atau 1.73 persen berumur lebih dari 51 tahun. Hal ini menunjukkan responden penelitian lebih banyak berumur 26 sampai 30 tahun.

3. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan tingkat pendidikan responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA / Sederajat	9	7.62
2	D3	48	40.67
3	S1	51	43.22
4	S2	8	6.77
5	S3	2	1.72
	Total	118	100

Sumber: Data Primer Diolah 2017 (Lampiran 2, hal 147)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 118 responden penelitian ini 9 orang atau 7.62 persen adalah lulus SMA, 48 orang atau 40.67 persen adalah lulus D3, 51 orang atau 43.22 persen adalah lulus S1, 8 orang atau 6.77 persen adalah

lulus S2 dan 2 orang atau 1.72 persen adalah lulus S3. Hal ini menunjukkan responden penelitian lebih banyak lulus S1.

4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan masa kerja responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 5	52	44.06
2	6 – 10	44	37.28
3	11 – 15	22	18.66
4	16 – 20	0	0
5	21 – 30	0	0
6	Lebih dari 31	0	0
	Total	118	100

Sumber: Data Primer Diolah 2017 (Lampiran 2, hal 147)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 118 responden penelitian ini 52 orang atau 44.06 persen bekerja kurang dari 5 tahun, 44 orang atau 37.28 persen bekerja 6 sampai 10 tahun, dan 22 orang atau 18.66 persen bekerja 11 sampai 15 tahun. Hal ini menunjukkan responden penelitian lebih banyak bekerja kurang dari 5 tahun.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor jawaban masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Dengan berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 6

$$Interval = \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{6 - 1}{6} = 0.83$$

Range jawaban:

1 – 1.83 = Amat sangat rendah

1.84 – 2.67 = Sangat rendah

2.68 – 3.51 = Rendah

3.52 – 4.35 = Tinggi

4.36 – 5.19 = Sangat tinggi

5.20 – 6 = Amat sangat tinggi

1. Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel kompensasi, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	Rata-rata	Persentase	Kategori
Kompensasi Finansial Langsung				
1	Saya mendapatkan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan	5.03	83.8	Sangat Tinggi
2	Saya mendapatkan gaji tepat waktu	5.19	86.5	Sangat Tinggi
3	Saya mendapatkan upah lembur sesuai pekerjaan saya	5.13	85.5	Sangat Tinggi
4	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan beban pekerjaan	5.11	85.1	Sangat Tinggi
5	Saya mendapatkan insentif yang dibayarkan tepat waktu	5.10	85	Sangat Tinggi
	Rata-rata kompensasi finansial langsung	5.11	85.1	Sangat Tinggi
Kompensasi Finansial Tidak Langsung				
6	Saya mendapatkan tunjangan	5.17	86.1	Sangat

	kesehatan yang bermanfaat untuk saya			Tinggi
7	Saya mendapatkan asuransi kecelakaan di tempat kerja yang bermanfaat untuk saya	5.16	86	Sangat Tinggi
8	Saya mendapatkan fasilitas atau sarana transportasi yang memadai	5.02	83.6	Sangat Tinggi
9	Cuti yang diberikan perusahaan bermanfaat bagi saya	5.16	86	Sangat Tinggi
	Rata-rata kompensasi finansial tidak langsung	5.13	85.5	Sangat Tinggi
Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan				
10	Atasan memberikan penghargaan berupa pujian kepada saya	5.08	84.6	Sangat Tinggi
11	Saya mendapatkan kesempatan untuk berkembang atau promosi	5.19	86.5	Sangat Tinggi
	Rata-rata kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan	5.14	85.6	Sangat Tinggi
Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan				
12	Saya mendapatkan bimbingan dari atasan	5.08	84.6	Sangat Tinggi
13	Kondisi kerja di tempat saya kondusif	5.15	85.8	Sangat Tinggi
	Rata-rata kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan	5.11	85.1	Sangat Tinggi
	Rata-rata total	5.13	85.5	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2017 (Lampiran 3, hal 150)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 118 responden, rata-rata memberikan penilaian sangat tinggi terhadap variabel kompensasi dengan rata-rata skor sebesar 5.14 atau 85.6 persen. Penilaian tertinggi terdapat pada indikator kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu sebesar 5.14 atau 85.6 persen, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan yaitu sebesar 5.1 atau 85 persen.

2. Variabel Pelatihan (X₂)

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel pelatihan, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

No	Pertanyaan	Rata-rata	Persentase	Kategori
Penentuan kebutuhan pelatihan				
1	Saya diberikan pelatihan untuk kebutuhan pekerjaan	4.97	82.8	Sangat Tinggi
2	Saya diwawancarai sebelum mengikuti pelatihan	4.99	83.1	Sangat Tinggi
3	Saya menilai sendiri kinerja saya untuk mengikuti pelatihan	5.12	85.3	Sangat Tinggi
4	Saya diberikan pelatihan untuk mengantisipasi perubahan di masa akan datang	5.23	87.1	Amat Sangat Tinggi
	Rata-rata penentuan kebutuhan pelatihan	5.07	84.5	Sangat Tinggi
Desain program pelatihan				
5	Saya diberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan	5.19	86.5	Sangat Tinggi
6	Saya diberikan pelatihan untuk perubahan sikap menjadi lebih baik	5.13	85.5	Sangat Tinggi
7	Saya diberikan pelatihan untuk menambah keterampilan	5.20	86.6	Amat Sangat Tinggi
8	Saya diberikan pelatihan untuk perbaikan pekerjaan	5.26	87.6	Amat Sangat Tinggi
	Rata-rata desain program pelatihan	5.18	86.4	Sangat Tinggi
Evaluasi program pelatihan				
9	Kinerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan	5.19	86.5	Sangat Tinggi
	Rata-rata evaluasi program pelatihan	5.19	86.5	Sangat Tinggi
	Rata-rata total	5.14	85.7	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2017 (Lampiran 3, hal 150)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 118 responden rata-rata memberikan penilaian sangat tinggi terhadap variabel pelatihan dengan rata-rata skor sebesar 5.14 atau 85.7 persen. Penilaian tertinggi terdapat pada indikator desain program pelatihan yaitu sebesar 5.18 atau 86.4 persen, sedangkan penilaian terendah

terdapat pada indikator penentuan kebutuhan pelatihan yaitu sebesar 5.07 atau 84.65 persen.

3. Variabel Motivasi (Z)

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel motivasi, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.13 sebagai berikut

Tabel 4.13
Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Rata-rata	Persentase	Kategori
<i>Need of Achievement</i>				
1	Saya melakukan pekerjaan dengan cara baru atau kreatif	5.22	87	Amat Sangat Tinggi
2	Saya menginginkan <i>feedback</i> untuk memperbaiki pekerjaan	5.14	85.6	Sangat Tinggi
3	Saya mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan	5.09	84.8	Sangat Tinggi
4	Saya melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya	5.19	86.5	Sangat Tinggi
	Rata-rata <i>need of achievement</i>	5.16	86	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2017 (Lampiran 3, hal 150)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 118 responden rata-rata memberikan penilaian sangat tinggi terhadap variabel motivasi dengan rata-rata skor sebesar 5.16 atau 86 persen.

4. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel kinerja, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.14 sebagai berikut

:

Tabel 4.14
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Rata-rata	Persentase	Kategori
Kualitas				
1	Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	4.9	81.6	Sangat Tinggi
2	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan	5.06	84.3	Sangat Tinggi
	Rata-rata kualitas	4.98	83	Sangat Tinggi
Produktivitas				
3	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	5.08	84.6	Sangat Tinggi
	Rata-rata produktivitas	5.08	84.6	Sangat Tinggi
Pengetahuan mengenai pekerjaan				
4	Saya mengetahui informasi mengenai pekerjaan saya	5.07	84.5	Sangat Tinggi
	Rata-rata pengetahuan mengenai pekerjaan	5.07	84.5	Sangat Tinggi
Keterpercayaan				
5	Saya dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan	5.14	85.6	Sangat Tinggi
	Rata-rata keterpercayaan	5.14	85.6	Sangat Tinggi
Ketersediaan				
6	Saya tepat waktu dalam kehadiran	4.93	82.1	Sangat Tinggi
7	Saya tepat dalam penentuan waktu istirahat atau makan	4.85	80.8	Sangat Tinggi
	Rata-rata ketersediaan	4.89	81.5	Sangat Tinggi
Kebebasan				
8	Saya dapat diandalkan dengan ada atau tidaknya atasan	5.0	83.3	Sangat Tinggi
	Rata-rata kebebasan	5.0	83.3	Sangat Tinggi
	Rata-rata total	5.02	83.6	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2017 (Lampiran 3, hal 150)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 118 responden rata-rata memberikan penilaian sangat tinggi terhadap variabel kinerja dengan rata-rata skor

sebesar 5.02 atau 83.6 persen. Penilaian tertinggi terdapat pada indikator keterpercayaan yaitu sebesar 5.14 atau 85.6 persen, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator ketersediaan yaitu sebesar 4.89 atau 81.5 persen.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Rata-rata	Persentase	Kategori
1	Kompensasi (X_1)	5.13	85.5	Sangat Tinggi
2	Pelatihan (X_2)	5.14	85.7	Sangat Tinggi
3	Motivasi (Z)	5.16	86	Sangat Tinggi
4	Kinerja (Y)	5.02	83.6	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2017 (Lampiran 3, hal 150)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan rangkuman penilaian karyawan RSU Handayani Lampung terhadap masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas maka variabel kompensasi, pelatihan, motivasi dan kinerja dapat dikategorikan sangat tinggi.

4.3 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada RSU Handayani Lampung.

4.3.1 Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Motivasi

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.026	.599		.043
	X1	.731	.126	.513	5.789
	X2	.270	.130	.185	2.082

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lam 10, hal 177)

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Z = 0.026 + 0.731X_1 + 0.270X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Z = Motivasi

a = Konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Pelatihan

€ = error

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0.026 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi dan pelatihan memiliki nilai 0, maka motivasi kerja karyawan RSUD Handayani Lampung adalah sebesar 0.026.

b. Kompensasi (X₁)

Kompensasi (X₁) berpengaruh positif terhadap motivasi (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0.731. Adanya hubungan positif ini berarti kompensasi dan motivasi memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.731 dapat diartikan bahwa apabila variabel kompensasi meningkat satu satuan maka besarnya motivasi akan meningkat sebesar 0.731 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

c. Pelatihan (X_2)

Pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap motivasi (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0.270. Adanya hubungan positif ini berarti pelatihan dan motivasi memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.270 dapat diartikan bahwa apabila variabel pelatihan meningkat satu satuan maka besarnya motivasi akan meningkat sebesar 0.270 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

1. Uji t

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diketahui bahwa hasil uji t sebagai berikut:

a. Kompensasi Terhadap Motivasi (Hipotesis 1)

1) Hipotesis 1

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara parsial

H_a : Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara parsial

2) Kriteria

Jika $\text{sig penelitian} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $\text{sig penelitian} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara parsial” **terbukti**.

b. Pelatihan Terhadap Motivasi (Hipotesis 2)

1) Hipotesis 2

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara parsial

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara parsial

2) Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar $0.04 < 0.05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara parsial” **terbukti**.

2. Uji F

Tabel 4.17
Hasil Uji F Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.356	2	9.178	39.700	.000 ^b
	Residual	26.585	115	.231		
	Total	44.941	117			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah 2017 (Lam 10, hal 177)

a. Kompensasi dan Pelatihan terhadap Motivasi (Hipotesis 3)

1) Hipotesis 3

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara simultan

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara simultan

2) Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara simultan” **terbukti**.

3. Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.398	.48081

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah 2017 (Lam 10, hal 177)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0.398, maka dapat diartikan bahwa 39.8 persen motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 60.2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

4.3.2 Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.114	.487		2.287
	X1	.311	.103	.208	3.026
	X2	.441	.106	.387	4.180

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2017 (Lam 10, Hal 177)

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 1.114 + 0.311X_1 + 0.441X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Pelatihan

€ = error

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1.114 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi dan pelatihan memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung adalah sebesar 1.114.

b. Kompensasi (X₁)

Kompensasi (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.311. Adanya hubungan positif ini berarti kompensasi dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.311 dapat diartikan bahwa apabila variabel kompensasi meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0.311 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

c. Pelatihan (X_2)

Pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.387. Adanya hubungan positif ini berarti pelatihan dan motivasi memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.387 dapat diartikan bahwa apabila variabel pelatihan meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0.387 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

1. Uji t

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diketahui bahwa hasil uji t sebagai berikut:

a. Kompensasi Terhadap Kinerja (Hipotesis 4)

1) Hipotesis 4

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara parsial

H_a : Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara parsial

2) Kriteria

Jika $\text{sig penelitian} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $\text{sig penelitian} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara parsial” **terbukti**.

b. Pelatihan Terhadap Kinerja (Hipotesis 5)

1) Hipotesis 5

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara parsial

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara parsial

2) Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara parsial” **terbukti**.

2. Uji F

Tabel 4.20
Hasil Uji F Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.681	2	4.840	31.666	.000 ^b
	Residual	17.579	115	.153		
	Total	27.259	117			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah 2017 (Lam 10, Hal 177)

a. Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja (Hipotesis 6)

1) Hipotesis 6

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara simultan

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara simultan

2) Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung secara simultan” **terbukti**.

3. Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4.21
Hasil Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.344	.39097

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2017 (Lam 10, Hal 177)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0.344, maka dapat diartikan bahwa 34.4 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 65.6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Tabel 4.22
Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.878	.321		8.977	.000
Z	.406	.062	.522	6.590	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2017 (Lam 10, Hal 177)

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bZ + \epsilon$$

$$Y = 2.878 + 0.406Z + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

Z = Motivasi

ϵ = error

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 2.878 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung adalah sebesar 2.878.

b. Motivasi (Z)

Motivasi (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.406. Adanya hubungan positif ini berarti motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.406 dapat diartikan bahwa apabila variabel motivasi meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0.406 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

1. Uji t

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, diketahui bahwa hasil uji t sebagai berikut:

a. Motivasi Terhadap Kinerja (Hipotesis 7)

1) Hipotesis 7

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan
RSU Handayani Lampung secara parsial

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan
RSU Handayani Lampung secara parsial

2) Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan RSU Handayani secara parsial” **terbukti**.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.272	.266	.41349

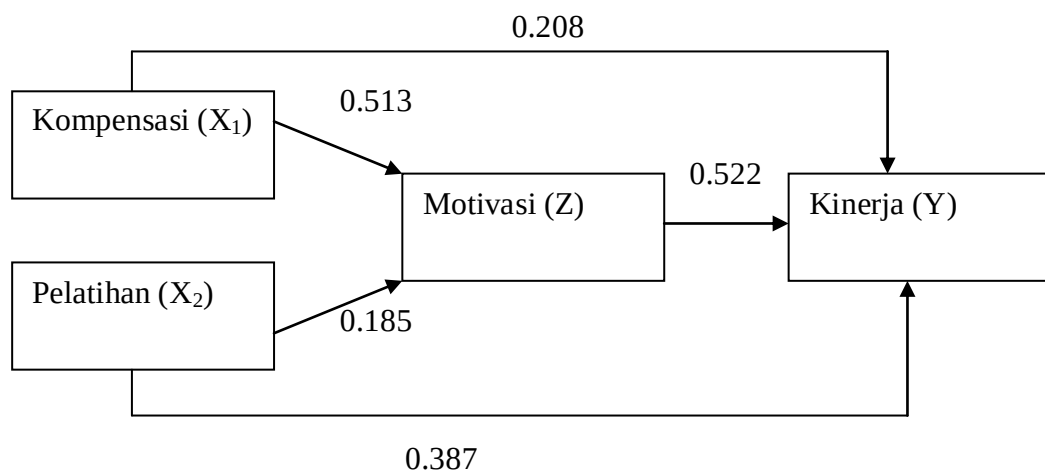
a. Predictors: (Constant), Z

Sumber: Data primer diolah 207 (Lam 10, hal 177)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0.266, maka dapat diartikan bahwa 26.2 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 73.8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

4.3.4 Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja dengan melalui motivasi. Analisis jalur digambarkan sebagai berikut



Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan gambar di atas, maka besarnya pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat adalah:

1. Pengaruh Langsung (*Indirect Effect*)

a. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

$$X_1 \rightarrow Z = 0.513$$

b. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi

$$X_2 \rightarrow Z = 0.185$$

c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y = 0.208$$

d. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y = 0.387$$

e. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0.522$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.513 \times 0.522) = 0.268$$

b. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.185 \times 0.522) = 0.097$$

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

a. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

$$X_1 \rightarrow Z = 0.513$$

b. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi

$$X_2 \rightarrow Z = 0.185$$

c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y = 0.208$$

d. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y = 0.387$$

e. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0.522$$

f. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.513 + 0.522) = 1.035$$

g. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.185 + 0.522) = 0.707$$

Kesimpulan:

1. Lebih besar pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi daripada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja yaitu $0.268 > 0.208$. Dengan demikian hipotesis kedelapan yang berbunyi “Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar daripada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja” **terbukti**.
2. Lebih besar pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi yaitu $0.387 > 0.097$. Dengan demikian hipotesis kesembilan yang berbunyi “Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar daripada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja” **tidak terbukti**.

4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka hasil rekapitulasi uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi secara parsial	Terbukti
H2	Ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap motivasi secara parsial	Terbukti
H3	Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi secara simultan	Terbukti
H4	Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja secara parsial	Terbukti
H5	Ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja secara parsial	Terbukti
H6	Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan	Terbukti

	pelatihan terhadap kinerja secara simultan	
H7	Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja secara parsial	Terbukti
H8	Ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar daripada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja	Terbukti
H9	Ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar daripada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja	Tidak Terbukti

Sumber: Data Primer Diolah 2017 (Lampiran 10, hal 177)

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas bisa dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF. Apabila tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2011:105).

Tabel 4.25
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.109	.473		2.346	.021		
	Z	.211	.074	.271	2.865	.005	.592	1.690
	X1	.157	.113	.141	1.384	.169	.507	1.971
	X2	.384	.104	.337	3.683	.000	.631	1.584

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2017 (Lam 9, hal 174)

Dari hasil di atas diketahui bahwa nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10, ini berarti tidak terjadi multikolinearitas dan menyimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

4.5.2 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, maka digunakan metode *Durbin Watson (DW test)*. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi apabila $du < d < 4 - du$ (Ghozali 2011:110).

Tabel 4.26
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.631 ^a	.398	.383	.37926	.398	25.170	3	114	.000	1.871

a. Predictors: (Constant), X2, Z, X1

b. Dependent Variable: Y

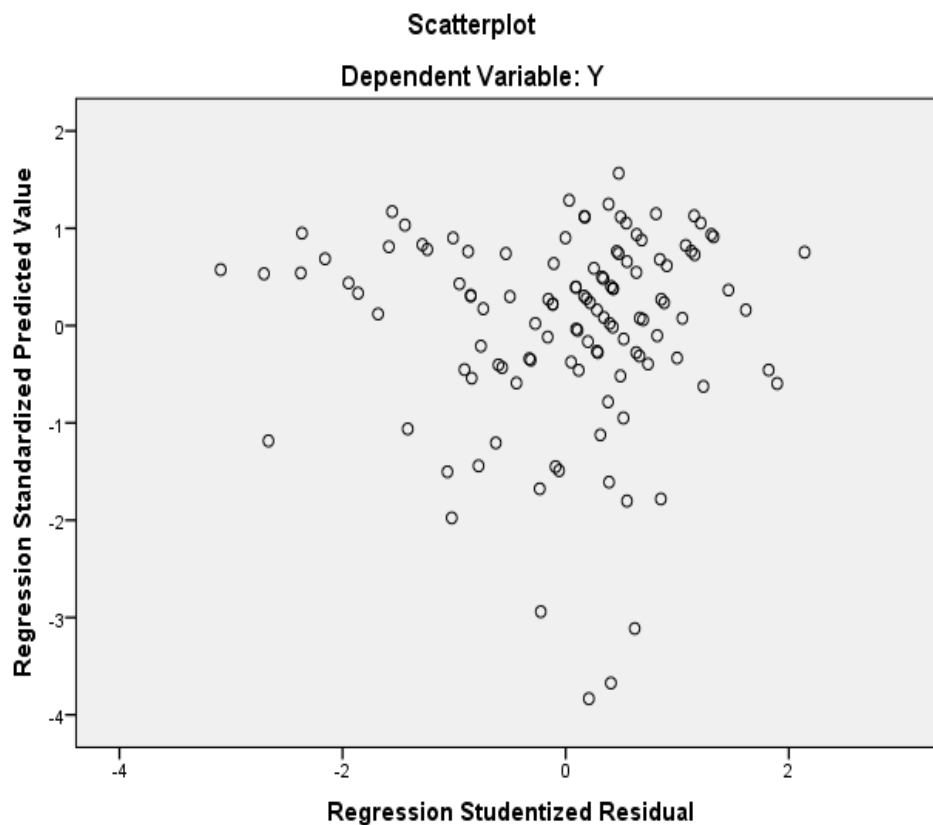
Sumber: Data primer diolah 2017 (Lam 9, hal 174)

Dari tabel di atas diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1.730. Berdasarkan kriteria yang ditentukan, DW hitung terletak di antara $du < d < 4 - du$ ($1.752 < 1.871 < 2.248$), maka tidak terjadi autokorelasi.

4.5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011:139).



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

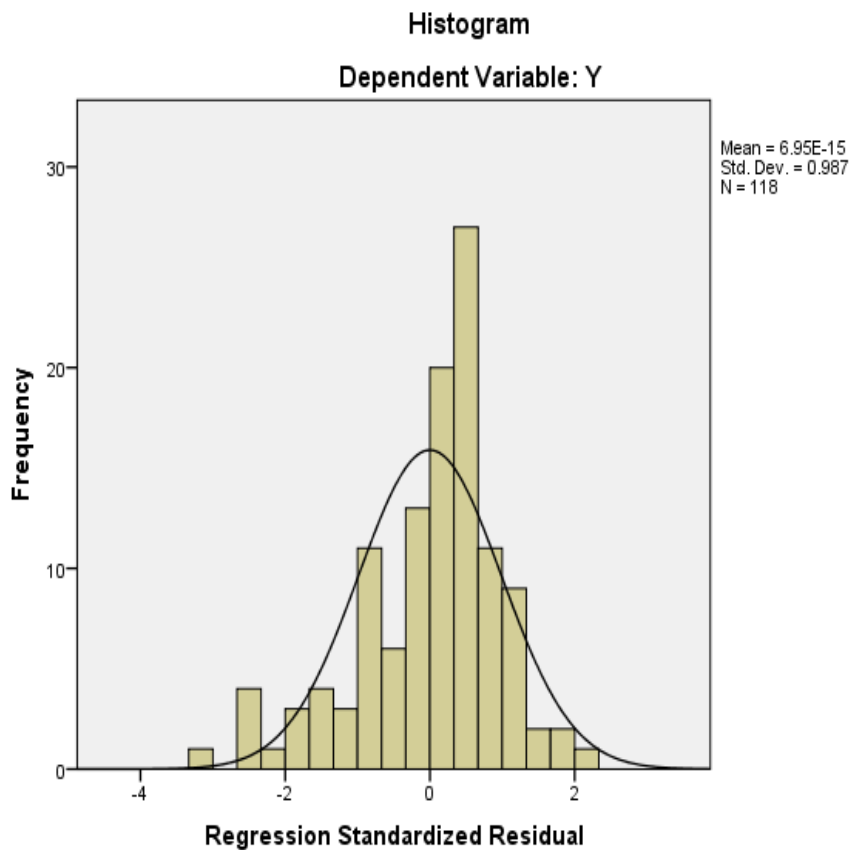
Sumber: Data primer diolah 2017 (Lam 9, hal 175)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

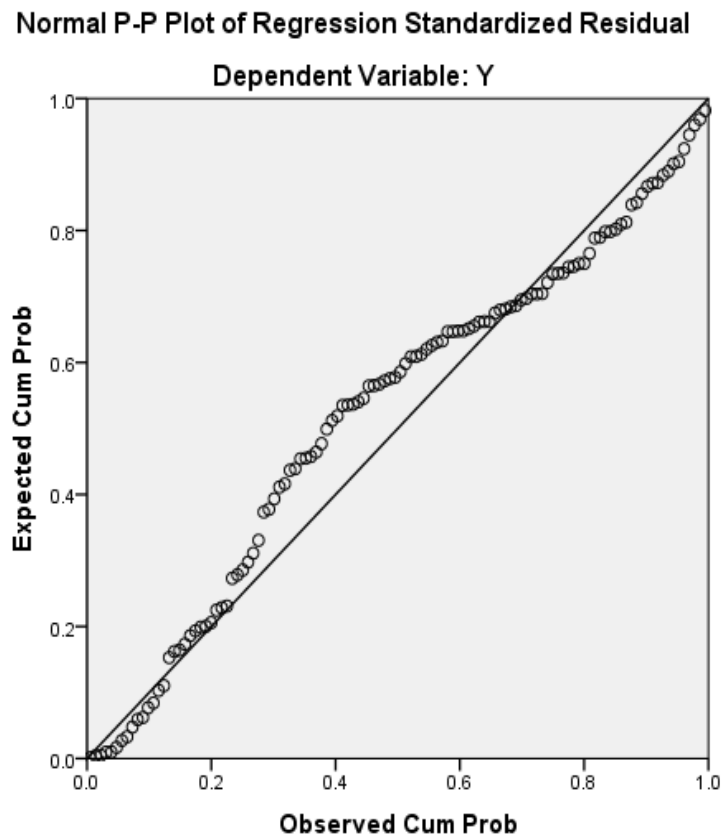
4.5.4 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi

apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160).



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data primer diolah 2017 (Lam 9, hal 175)



Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah 2017 (Lam 9,hal 175)

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi secara parsial. Hal ini diperoleh dari nilai sig kurang dari 0.05 ($0.00 < 0.05$). Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi yaitu sebesar 0.513. Hal ini berarti apabila variabel kompensasi meningkat satu satuan

maka besarnya motivasi akan meningkat sebesar 0.513 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Menurut Mondy (2008:4) mengemukakan bahwa kompensasi adalah total semua imbalan total yang diberikan kepada para karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka. Kompensasi yang diberikan dengan tepat akan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi dengan besarnya kompensasi akan bekerja dengan sungguh-sungguh, bersemangat serta energik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi yang rendah akan menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi di dalam perusahaan. Senada dengan apa yang diungkapkan oleh Ranupandojo (1996:111) apabila kebutuhan seseorang diketahui atau jika alasan yang menyebabkan mereka bersedia bekerja diketahui, maka alasan-alasan maupun kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi akan dapat dijadikan alat untuk memotivasi atau mendorong mereka agar lebih giat dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil ini didukung oleh penelitian Paita et.al (2015) membuktikan bahwa kompensasi secara langsung memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan. Selanjutnya penelitian Riza et.al (2014) yang dilakukan terhadap 154 responden menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Mujanah (2009) di PT Merpati Nusantara Surabaya membuktikan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian Negash

et.al (2014) yang dilakukan di Jimma menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

4.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi secara parsial. Hal ini diperoleh dari nilai sig kurang dari 0.05 ($0.04 < 0.05$). Besarnya pengaruh pelatihan terhadap motivasi yaitu sebesar 0.185. Hal ini berarti apabila variabel pelatihan meningkat satu satuan maka besarnya motivasi akan meningkat sebesar 0.185 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Menurut Gomes (2003:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan akan maksimal apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi di dalam dirinya. Dengan adanya pelatihan karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai prestasinya. Pelatihan yang diberikan perusahaan diharapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan motivasi berprestasi di dalam dirinya. Senanda dengan apa yang diungkapkan oleh McClelland dalam Weihrich (1989:128) menyatakan bahwa program-program pelatihan berhasil meningkatkan kebutuhan orang untuk berprestasi. Program-program pelatihan tersebut menimbulkan perubahan dan pemikiran orang-orang yang bermotivasi tinggi untuk berprestasi.

Hasil ini didukung oleh penelitian Raharjo et.al (2014) menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang terdiri dari metode, materi, dan instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya penelitian Mujanah (2009) yang dilakukan terhadap 85 karyawan PT Merpati

Surabaya membuktikan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Selain itu, penelitian Subari dan Riady (2015) yang dilakukan di PDAM Jawa Timur dengan sampel 197 responden menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi karyawan.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi secara simultan. Hal ini diperoleh dari nilai sig kurang dari 0.05 ($0.00 < 0.05$). Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0.398, maka dapat diartikan bahwa 39.8 persen motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 60.2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Setiap individu harus memiliki motivasi dalam bekerja. Menurut Steiner dalam (Wehrich, 1989:115) motivasi adalah suatu keadaan di dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan. Organisasi sebagai wadah bagi karyawan harus dapat menumbuhkan motivasi di dalam diri setiap karyawan. Salah satu cara yang digunakan untuk menumbuhkan motivasi karyawan adalah dengan pelatihan dan pemberian kompensasi. Pelatihan yang diberikan secara bertahap akan menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat serta membantu karyawan menumbuhkan motivasi berprestasi di dalam dirinya. Selain itu, dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dapat menumbuhkan dorongan di dalam diri individu untuk mencapai kebutuhan berprestasi. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Shahzadi et.al (2014) mendapatkan hasil bahwa kompensasi dalam bentuk *reward* dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Selain itu, penelitian Saleleng dan Soegoto (2015) yang dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Penelitian yang sama dilakukan oleh Negash et.al (2014) pada Jimma University dengan sampel sebanyak 230 responden bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Sedangkan penelitian Subari dan Riady (2015) yang dilakukan di PDAM Jawa Timur dengan sampel berjumlah 197 responden mendapatkan hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi.

4.6.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Hal ini diperoleh dari nilai sig kurang dari 0.05 ($0.00 < 0.05$). Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0.208. Hal ini berarti apabila variabel kompensasi meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0.208 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Menurut Dessler (2005:72) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Besarnya kompensasi yang diberikan akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi sesuai dengan kebutuhan dan pekerjaannya, akan lebih baik dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak terpuaskan dengan kompensasinya. Senada dengan apa yang diungkapkan

oleh Hasibuan (2005:21) menyatakan bahwa prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan pokok serta berpedoman pada upah minimum pemerintah.

Hasil ini didukung oleh penelitian Firmandari (2014) menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan dan bonus mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Riza et.al (2014) yang dilakukan di Fakultas Kedokteran Syiah Kuala membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Saleleng dan Soegoto (2015) di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.5 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Hal ini diperoleh dari nilai sig kurang dari 0.05 ($0.00 < 0.05$). Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja yaitu sebesar 0.387. Hal ini berarti apabila variabel pelatihan meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0.387 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Menurut Dessler (2004:216) pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pemberian pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa pelatihan yang dikelola dengan tepat akan berdampak pada kinerja karyawan. Senada dengan apa yang diungkapkan oleh

Simamora (2006:276) menyatakan bahwa tujuan dari program pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Saleleleng dan Soegoto (2015) terhadap 34 responden mendapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Selanjutnya penelitian Raharjo et.al (2014) dilakukan di Balai Pelatihan Pertanian Ketindan-Lawang mendapatkan hasil bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama dilakukan oleh Khan (2012) membuktikan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, penelitian Mangkunegara dan Agustine (2016) mendapatkan hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Subari dan Riady (2015) terhadap 197 responden menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Jawa Timur.

4.6.6 Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan. Hal ini diperoleh dari nilai sig kurang dari 0.05 ($0.00 < 0.05$). Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0.344, maka dapat diartikan bahwa 34.4 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 65.6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Menurut Dessler (2006:322) manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah

satu balas jasa dari perusahaan kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Selain dengan pemberian kompensasi, pelatihan yang dilakukan perusahaan sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode pelatihan yang tepat akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Hasil ini didukung oleh penelitian Saleleng dan Soegoto (2015) pada Dinas Pertanian Sorong Selatan membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Mujanah (2009) yang dilakukan di PT Merpati Nusantara Surabaya dengan populasi berjumlah 552 dan sampel berjumlah 85 responden membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Boe (2014) di Kantor Kepresidenan Timor Leste mendapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Shahzadi et.al (2014) yang mendapatkan hasil bahwa *reward* dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.

4.6.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Hal ini diperoleh dari nilai sig kurang dari 0.05 ($0.00 < 0.05$). Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0.522. Hal ini berarti apabila variabel motivasi meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0.522 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Menurut Mondy (2008:256) manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan organisasi. Penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat hubungan karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan *adanya need of achievement* di dalam diri seseorang, maka individu tersebut mengejar prestasi dalam bekerja. Prestasi ini yang nantinya akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja di perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menjadi karyawan dengan kinerja tinggi. Senada dengan apa yang diungkapkan oleh Ranupandojo (1996:118) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja, kesuksesan ini dipengaruhi oleh faktor motivasi yang bersangkutan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Paita et.al (2015) di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado dengan sampel sebanyak 48 responden menunjukkan bahwa motivasi memberi pengaruh langsung terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian Khan (2012) yang dilakukan di Habib Bank Islamabad dengan sampel berjumlah 100 responden mendapatkan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Mangkunegara dan Agustine (2016) dengan sampel sebanyak 84 responden membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Jayawera (2015) yang dilakukan di 25 Hotel Bristol

dengan sampel berjumlah 254 responden mendapatkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.6.8 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar daripada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja. Hal ini terbukti dari hasil analisis jalur diperoleh pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar 0.208, sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0.267. Hal ini berarti pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dibandingkan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja.

Menurut Mondy (2008:4) mengemukakan bahwa kompensasi adalah total semua imbalan total yang diberikan kepada para karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Selain itu, motivasi di dalam diri setiap karyawan merupakan faktor penentu kinerja karyawan. Artinya, dengan adanya motivasi *need of achievement* dapat memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja. Senada dengan apa yang diungkapkan oleh Hasibuan (2005:121) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dapat memberi kemudahan manajer dalam memotivasi karyawannya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil ini didukung oleh penelitian Paita (2015) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado menunjukkan bahwa kompensasi memberikan

pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Selanjutnya penelitian Firmandari (2014) mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi berupa tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Riza et.al (2014) dengan sampel sebanyak 154 responden menemukan hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi.

4.6.9 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi lebih kecil daripada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dari hasil analisis jalur diperoleh pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja sebesar 0.387, sedangkan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0.097. Hal ini berarti pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi.

Hasibuan (2007:69) pelatihan adalah pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam jangka waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan yang diberikan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk lebih maksimal dalam melakukan pelatihan hendaknya perlu adanya motivasi *need of achievement* di dalam diri karyawan. Senada dengan apa yang diungkapkan oleh Simamora (2006:276) menyatakan bahwa tujuan dari program pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan. Adanya program pelatihan yang diberikan perusahaan dapat membantu karyawan ke depannya dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini didukung oleh penelitian Raharjo (2014) pada Balai Pelatihan Pertanian Ketindan-Lawang dengan sampel berjumlah 114 pegawai mendapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja, serta motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selain itu, pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi. Penelitian Mujanah (2009) yang dilakukan di PT Merpati Nusantara Surabaya mendapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja, serta motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian Subari dan Riady (2015) yang dilakukan PDAM Jawi Timur dengan sampel 197 karyawan menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi, serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Handayani Lampung
2. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Handayani Lampung
3. Kompensasi dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Handayani Lampung
4. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung
5. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung
6. Kompensasi dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung
7. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Handayani Lampung
8. Lebih besar pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi daripada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja.
9. Lebih besar pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi RSUD Handayani Lampung.

1. Kepada Pihak RSUD Handayani Lampung

Pihak RSUD Handayani Lampung hendaknya perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada para karyawan. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk finansial dan non finansial diharapkan dapat bermanfaat dan memenuhi kebutuhan karyawan. Selanjutnya, program pelatihan yang diberikan RSUD Handayani Lampung harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan maupun kemampuan karyawan, sehingga pelatihan yang diberikan dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pihak RSUD Handayani Lampung juga perlu melakukan evaluasi dari hasil pelatihan sehingga dapat mengetahui peningkatan kinerja karyawan.

2. Kepada Karyawan RSUD Handayani Lampung

Karyawan RSUD Handayani Lampung diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang terbaik kepada perusahaan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu, karyawan juga diharapkan harus mengetahui dengan jelas pekerjaannya.

3. Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan. Diharapkan peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Boe, I. (2014). *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Timor Leste*. E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana 3 (10), hal 559-580.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, Edisi Kesembilan. Jakarta: PT Indeks
- Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Edisi Kesembilan. Jakarta: PT Indeks
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks
- Firmandari, N. (2014), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4 (1), hal: 25-34.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Cetakan kelima. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan: Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan kesembilan belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jayaweera, T. (2015). *Impact of Work Environment Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation A Study of Hotel Sector in England*. *International Journal of Business and Management*, 10 (3), hal: 271-278.
- Khan, M.I. (2012). *The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees*. *Business Review*, 7 (2), hal 84-95.
- Mangkunegara, A.P. (2007), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Bandung: PT Refika Aditama.

- Mangkunegara, A.P., R. Agustine. (2016). *Effect of Training, Motivation, and Work Environment on Physicians Performance. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, MCSER Publishing Rome-Italy*, 5(1), hal: 173-188.
- Mathis, R.L., J.H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R.W. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mondy, R.W. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Kesepuluh, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mujanah, S. (2009). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Merpati Nusantara Surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 13(2), hal 55-62.
- Negash, R., S. Zewude., R. Megersa. (2014). *The Effect of Compensation on Employees Motivation In Jimma University Academic Staff. Basic Research Journal of Business Management and Accounts*, 3 (2), hal: 17-27.
- Nugroho, B.A. (2005). *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Paita, S., B. Tewal., G.M. Sendow. (2015), *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado*. Jurnal EMBA, 3 (3), hal: 683-694.
- Raharjo, R.P., D. Hamid., A. Prasetya. (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 15(2), hal 1-10.
- Ranupandojo, H. (1996). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan kedua. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riza, F., R. Yunus. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 3(1), hal 47-55.
- Saleleng, M., S. Soegoto. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Jurnal EMBA, 3 (3), hal : 695-708.
- Sarwono, J. (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Sekaran, U., R. Bougie. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, Sixth Edition*. USA: John Wiley and Son, Inc.
- Shahzadi, I., A. Javed., S. Shahzaib. (2014). *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management*, 6 (23), hal: 159-166.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN
- Subari., H. Riady. (2015). *Influence of Training, Competence, and Motivation on Employee Performance, Moderated by Internal Communication*. *American Journal of Business and Management*, 4(3), hal 133-145.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan 22. Bandung: Alfabeta
- Weihrich, H., H. Koontz., C. O'Donell. (1989). *Manajemen*. Jilid 2, Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Karyawan Rumah Sakit Handayani Lampung

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Juan Harden Pranata

NIM : 13311474

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Handayani Lampung”, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sangat membantu dalam penelitian ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan hasil dari kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Juan Harden Pranata

Identitas Responden

- | | | |
|------------------------|-----------------------|---------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : () Laki-laki | () Perempuan |
| 2. Usia | : () ≤ 20 tahun | () 36 – 40 tahun |
| | () 21 – 25 tahun | () 41 – 45 tahun |
| | () 26 – 30 tahun | () 46 – 50 tahun |
| | () 31 – 35 tahun | () ≥ 51 tahun |
| 3. Pendidikan Terakhir | : () SMA/Sederajat | () S2 |
| | () D3 | () S3 |
| | () S1 | |
| 4. Masa Kerja | : () ≤ 5 tahun | () 16-20 tahun |
| | () 6-10 tahun | () 21-30 tahun |
| | () 11- 15 tahun | () ≥ 31 tahun |

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda silang (X) atau tanda centang ($\checkmark$) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

ASS = Amat Sangat Setuju

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

ASTS = Amat Sangat Tidak Setuju

Variabel Kompensasi (X_1)

No	Indikator	Item Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
1	Kompensasi Finansial Langsung	1. Saya mendapatkan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan						
		2. Saya mendapatkan gaji tepat waktu						
		3. Saya mendapatkan upah lembur sesuai pekerjaan saya						
		4. Saya mendapatkan insentif sesuai dengan beban pekerjaan						
		5. Saya mendapatkan insentif yang dibayarkan tepat waktu						
2	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	6. Saya mendapatkan tunjangan kesehatan yang bermanfaat untuk saya						
		7. Saya mendapatkan asuransi kecelakaan di tempat kerja yang bermanfaat untuk saya						
		8. Saya mendapatkan fasilitas atau sarana transportasi yang memadai						
		9. Cuti yang diberikan perusahaan bermanfaat bagi saya						
3.	Kompensasi yang Berkaitan dengan Pekerjaan	10. Atasan memberikan penghargaan berupa pujian kepada saya						
		11. Saya mendapatkan kesempatan untuk berkembang atau promosi						
4.	Kompensasi	12. Saya mendapatkan						

	yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan	bimbingan dari atasan						
		13. Kondisi kerja di tempat saya kondusif						

Variabel Pelatihan (X₂)

No	Indikator	Item Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
1	Penentuan Kebutuhan Pelatihan	1. Saya diberikan pelatihan untuk kebutuhan pekerjaan						
		2. Saya diwawancarai sebelum mengikuti pelatihan						
		3. Saya menilai sendiri kinerja saya untuk mengikuti pelatihan						
		4. Saya diberikan pelatihan untuk mengantisipasi perubahan di masa akan datang						
2	Desain Program Pelatihan	5. Saya diberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan						
		6. Saya diberikan pelatihan untuk perubahan sikap menjadi lebih baik						
		7. Saya diberikan pelatihan untuk menambah keterampilan						
		8. Saya diberikan pelatihan untuk perbaikan pekerjaan						
3	Evaluasi Program Pelatihan	9. Kinerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan						

Variabel Motivasi (Z)

No	Indikator	Item Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
1	<i>Need of Achievement</i>	1. Saya melakukan pekerjaan dengan cara baru atau kreatif						
		2. Saya menginginkan <i>feedback</i> untuk memperbaiki pekerjaan						
		3. Saya mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan						
		4. Saya melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya						

Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator	Item Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
1	Kualitas	1. Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan						
		2. Saya teliti dalam melakukan pekerjaan						
2	Produktivitas	3. Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan						
3	Pengetahuan mengenai pekerjaan	4. Saya mengetahui informasi mengenai pekerjaan saya						
4	Keterpercayaan	5. Saya dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan						
5.	Ketersediaan	6. Saya tepat waktu dalam kehadiran						
		7. Saya tepat dalam penentuan waktu istirahat atau makan						

6	Kebebasan	8. Saya dapat diandalkan dengan ada atau tidaknya atasan						
---	-----------	--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2

Tabulasi Identitas Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1.	2	3	2	2
2.	2	3	3	2
3.	2	2	2	1
4.	1	3	3	2
5.	2	2	3	1
6.	1	3	3	1
7.	2	3	2	1
8.	2	3	2	2
9.	1	2	2	1
10.	2	2	2	1
11.	2	2	2	1
12.	2	3	2	1
13.	1	3	3	1
14.	1	1	1	1
15.	1	4	2	2
16.	1	2	2	1
17.	2	5	3	2
18.	2	3	2	1
19.	1	4	3	2
20.	2	4	2	2
21.	2	3	3	1
22.	2	4	2	2
23.	2	4	3	2
24.	1	2	1	1
25.	1	3	3	2
26.	1	5	3	2
27.	1	5	3	2
28.	2	2	1	1
29.	2	2	2	1
30.	2	5	3	2
31.	2	5	3	2
32.	2	2	2	1
33.	2	5	3	2
34.	1	1	1	1
35.	1	4	3	2
36.	1	3	2	1
37.	2	4	3	2
38.	1	4	3	2
39.	1	4	2	2
40.	2	2	3	1

41.	2	2	2	1
42.	1	5	2	3
43.	2	2	1	1
44.	2	4	3	2
45.	1	5	3	3
46.	1	2	2	1
47.	2	4	3	2
48.	1	6	4	3
49.	2	2	2	1
50.	1	6	3	2
51.	1	4	3	2
52.	2	3	2	1
53.	2	5	3	2
54.	1	6	3	3
55.	1	3	2	1
56.	1	4	2	2
57.	2	5	3	3
58.	2	4	3	2
59.	1	3	2	1
60.	2	4	3	2
61.	1	2	1	1
62.	2	2	2	1
63.	2	2	1	1
64.	1	3	3	1
65.	1	4	3	2
66.	1	5	2	3
67.	2	3	2	1
68.	2	3	2	2
69.	1	6	3	3
70.	1	4	3	2
71.	2	3	2	1
72.	2	6	3	3
73.	2	3	2	1
74.	1	5	3	3
75.	1	6	3	3
76.	1	3	2	1
77.	2	7	4	3
78.	2	2	2	1
79.	1	4	3	2
80.	2	2	2	1
81.	1	4	2	2
82.	2	5	3	3
83.	1	4	3	2
84.	2	7	4	3
85.	2	7	4	3

86.	1	3	2	2
87.	1	4	3	2
88.	1	3	2	1
89.	2	6	3	3
90.	2	4	3	2
91.	1	3	2	1
92.	2	6	3	3
93.	1	3	2	1
94.	1	5	2	1
95.	2	6	4	3
96.	2	5	3	2
97.	2	3	2	1
98.	1	7	4	3
99.	2	3	2	1
100.	1	5	3	2
101.	2	6	4	3
102.	1	4	2	2
103.	2	4	2	2
104.	2	5	2	1
105.	2	1	1	1
106.	2	3	2	1
107.	1	5	3	2
108.	2	4	2	1
109.	1	8	5	3
110.	2	2	2	1
111.	1	5	3	3
112.	2	4	3	1
113.	1	5	4	2
114.	2	5	3	2
115.	2	2	3	1
116.	1	8	5	3
117.	2	4	3	1
118.	1	2	1	1

Lampiran 3

Tabulasi Kuesioner

Variabel Kompensasi (X_1)

N O	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	T X1	R X1
1	5	6	6	6	6	5	6	4	4	5	5	4	5	67	5.15
2	4	4	4	4	4	5	5	4	6	5	6	5	5	61	4.69
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	43	3.31
4	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	4	4	66	5.08
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	62	4.77
6	5	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	5	68	5.23
7	5	5	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	55	4.23
8	5	6	6	5	6	5	5	5	4	4	5	5	4	65	5.00
9	6	6	5	6	6	6	5	5	6	4	6	5	6	72	5.54
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
11	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49	3.77
12	3	5	4	6	5	4	5	4	4	5	4	3	4	56	4.31
13	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	6	4	48	3.69
14	4	5	4	4	5	5	6	5	5	4	5	6	6	64	4.92
15	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	4.85
16	4	4	5	5	6	6	5	6	6	5	5	6	4	67	5.15
17	6	5	5	6	6	5	6	5	6	5	5	5	6	71	5.46
18	4	5	5	5	4	5	6	5	4	6	6	6	5	66	5.08
19	4	4	6	5	4	5	6	5	5	6	5	4	4	63	4.85
20	5	4	6	5	5	5	5	5	6	6	4	4	5	65	5.00
21	5	6	5	5	5	6	6	5	6	5	5	4	5	68	5.23

22	6	6	6	4	5	6	5	6	6	5	4	5	4	68	5.23
23	5	5	5	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	65	5.00
24	6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	63	4.85
25	5	5	5	5	4	6	6	5	4	5	4	5	5	64	4.92
26	6	6	5	5	5	5	4	4	5	6	5	4	4	64	4.92
27	5	4	4	4	6	5	6	6	6	6	6	6	5	69	5.31
28	6	6	6	6	5	5	5	4	6	5	5	5	6	70	5.38
29	5	5	5	5	5	4	4	4	6	5	6	5	6	65	5.00
30	6	6	6	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	71	5.46
31	5	5	6	6	6	4	4	4	6	4	5	6	4	65	5.00
32	6	6	5	5	5	4	4	4	6	4	5	6	5	65	5.00
33	5	5	5	4	4	4	5	5	6	6	6	6	4	65	5.00
34	6	6	6	6	5	5	5	6	6	4	5	6	6	72	5.54
35	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	4	4	4	66	5.08
36	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	5	69	5.31
37	5	5	5	4	4	4	4	6	6	5	6	6	5	65	5.00
38	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	4	4	4	67	5.15
39	5	5	5	5	6	6	6	6	4	5	6	6	6	71	5.46
40	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	71	5.46
41	6	6	6	6	5	5	5	5	4	5	6	6	5	70	5.38
42	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	6	5	58	4.46
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5.00
44	6	6	6	6	6	6	5	5	5	4	4	5	5	69	5.31
45	5	5	5	5	5	6	6	6	4	5	6	4	4	66	5.08
46	4	4	4	4	4	5	5	5	6	6	6	5	4	62	4.77

47	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	73	5.6 2
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64	4.9 2
49	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	72	5.5 4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	65	5.0 0
51	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	74	5.6 9
52	5	5	5	6	6	5	4	5	5	5	6	6	6	69	5.3 1
53	5	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	74	5.6 9
54	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	6	73	5.6 2
55	6	6	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	74	5.6 9
56	4	5	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	5	69	5.3 1
57	5	6	5	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	72	5.5 4
58	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	6	74	5.6 9
59	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	4	5	5	71	5.4 6
60	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6	5	5	5	69	5.3 1
61	6	5	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	74	5.6 9
62	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	75	5.7 7
63	6	5	6	6	5	5	6	5	6	4	6	5	6	71	5.4 6
64	5	6	5	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	72	5.5 4
65	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	73	5.6 2
66	6	4	5	4	6	6	6	6	6	6	6	5	6	72	5.5 4
67	6	6	4	6	4	6	6	4	6	4	5	6	5	68	5.2 3
68	5	4	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	72	5.5 4
69	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	74	5.6 9
70	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	5	74	5.6 9
71	5	6	5	5	5	5	5	4	5	4	5	6	5	65	5.0 0

72	5	6	4	5	4	3	5	6	5	5	6	6	6	66	5.0 8
73	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	67	5.1 5
74	5	6	6	6	6	5	5	6	4	4	5	6	6	70	5.3 8
75	4	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	68	5.2 3
76	5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	71	5.4 6
77	5	6	6	6	5	5	6	4	5	5	5	6	6	70	5.3 8
78	5	5	6	4	6	5	5	6	5	4	5	5	5	66	5.0 8
79	6	6	6	4	6	5	6	5	4	6	6	5	5	70	5.3 8
80	5	5	6	5	6	5	5	4	5	5	6	5	5	67	5.1 5
81	6	6	6	5	5	6	5	5	6	5	6	6	4	71	5.4 6
82	6	5	4	5	6	5	5	6	4	5	6	4	5	66	5.0 8
83	5	6	5	4	5	5	6	5	6	6	5	4	5	67	5.1 5
84	6	6	6	5	5	6	5	6	5	5	6	6	6	73	5.6 2
85	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	6	5	5	66	5.0 8
86	4	5	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	70	5.3 8
87	5	4	5	6	4	5	5	6	5	6	5	5	6	67	5.1 5
88	5	3	6	4	5	6	5	4	6	5	6	5	6	66	5.0 8
89	5	4	6	5	6	6	5	5	6	6	5	5	5	69	5.3 1
90	5	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	74	5.6 9
91	4	5	6	3	4	5	3	3	4	5	4	5	4	55	4.2 3
92	4	4	6	4	5	4	6	4	5	4	5	5	4	60	4.6 2
93	5	5	5	4	6	6	5	2	6	5	5	3	5	62	4.7 7
94	4	5	6	5	5	5	4	3	4	6	6	5	4	62	4.7 7
95	6	5	6	6	4	4	5	5	5	5	4	6	5	66	5.0 8
96	4	4	5	5	5	5	5	4	6	4	5	5	6	63	4.8 5

97	5	4	4	4	4	6	6	5	5	5	4	4	3	59	4.5 4
98	4	5	3	6	5	5	4	6	6	4	3	3	5	59	4.5 4
99	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	55	4.2 3
100	5	5	5	5	6	6	6	4	2	4	6	3	5	62	4.7 7
101	4	4	5	6	6	4	5	6	4	6	5	5	6	66	5.0 8
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5.0 0
103	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5.3 1
104	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	68	5.2 3
105	4	4	5	6	6	5	6	5	5	5	4	6	6	67	5.1 5
106	6	6	5	5	5	4	4	4	5	6	6	6	5	67	5.1 5
107	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	71	5.4 6
108	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	59	4.5 4
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5.0 0
110	5	6	4	4	5	6	6	6	6	5	6	5	6	70	5.3 8
111	5	6	4	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	71	5.4 6
112	5	6	4	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	71	5.4 6
113	5	6	4	5	4	6	6	5	5	5	6	5	6	68	5.2 3
114	5	6	4	6	4	6	5	5	5	5	6	5	6	68	5.2 3
115	5	6	4	6	6	6	5	5	5	5	6	5	6	70	5.3 8
116	5	6	4	6	6	6	5	4	5	5	5	4	6	67	5.1 5
117	5	6	4	6	5	6	5	4	4	4	5	4	6	64	4.9 2
118	5	6	4	6	5	6	5	4	4	4	5	4	6	64	4.9 2

Variabel Pelatihan (X₂)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TX2	RX2
1	5	4	3	4	5	5	5	5	4	40	4.44
2	6	6	4	6	6	6	6	6	6	52	5.78
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3.89
4	4	5	5	5	5	4	6	5	5	44	4.89
5	6	6	5	5	5	4	5	5	5	46	5.11
6	5	4	4	4	6	6	5	5	4	43	4.78
7	5	5	4	5	6	5	6	5	4	45	5.00
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4.89
9	6	4	4	4	6	5	6	5	6	46	5.11
10	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42	4.67
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
12	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	3.78
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
14	4	5	5	4	4	5	4	5	5	41	4.56
15	5	5	5	5	5	6	5	6	6	48	5.33
16	6	6	5	5	5	5	5	5	5	47	5.22
17	4	5	5	5	4	5	6	6	5	45	5.00
18	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39	4.33
19	4	5	6	5	4	4	6	6	5	45	5.00
20	4	5	4	6	4	6	5	5	4	43	4.78
21	5	4	6	6	5	6	5	5	4	46	5.11
22	4	4	5	4	5	5	6	6	4	43	4.78
23	5	5	4	5	5	5	5	6	6	46	5.11
24	4	4	5	6	6	5	6	6	5	47	5.22
25	6	6	5	6	6	6	6	6	6	53	5.89
26	6	6	5	6	4	4	5	6	6	48	5.33
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4.56
28	6	6	6	5	5	5	5	5	5	48	5.33
29	5	5	6	4	4	6	6	6	5	47	5.22
30	6	6	5	5	5	4	4	5	5	45	5.00
31	5	5	4	6	6	5	5	6	6	48	5.33
32	4	5	6	6	6	5	5	5	4	46	5.11
33	5	5	4	6	6	6	5	6	6	49	5.44
34	6	6	6	5	5	5	4	4	4	45	5.00
35	5	5	4	4	6	6	6	6	5	47	5.22
36	4	5	5	6	6	4	6	6	6	48	5.33
37	5	6	6	6	4	5	6	4	5	47	5.22
38	6	6	6	5	5	6	6	5	5	50	5.56

39	5	5	6	5	6	5	6	4	5	47	5.22
40	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4.78
41	4	5	6	6	5	5	5	5	6	47	5.22
42	6	6	6	6	6	5	5	5	5	50	5.56
43	4	4	4	6	6	6	6	6	6	48	5.33
44	5	5	6	6	6	6	6	4	4	48	5.33
45	6	6	6	6	6	5	5	5	5	50	5.56
46	4	5	5	5	5	5	6	5	5	45	5.00
47	4	4	5	5	5	5	5	6	6	45	5.00
48	5	5	5	5	5	6	6	6	6	49	5.44
49	5	5	6	6	5	5	5	6	6	49	5.44
50	4	4	5	6	6	6	6	5	5	47	5.22
51	6	5	6	5	5	6	6	5	5	49	5.44
52	5	5	5	6	6	5	6	5	5	48	5.33
53	5	5	5	6	5	6	6	6	6	50	5.56
54	6	5	5	5	6	5	5	5	5	47	5.22
55	5	5	5	6	5	5	5	6	6	48	5.33
56	5	6	5	6	6	6	6	5	6	51	5.67
57	6	5	6	6	6	5	5	6	6	51	5.67
58	5	5	6	5	6	6	4	6	6	49	5.44
59	6	6	6	6	5	5	5	5	6	50	5.56
60	4	5	6	6	6	6	5	6	5	49	5.44
61	5	6	5	5	6	5	5	6	6	49	5.44
62	6	6	5	5	5	5	5	6	6	49	5.44
63	5	6	6	6	5	6	4	6	6	50	5.56
64	5	6	6	5	5	6	5	6	6	50	5.56
65	5	6	6	6	6	6	5	6	6	52	5.78
66	6	6	5	6	5	6	6	6	5	51	5.67
67	6	6	6	5	5	5	6	6	6	51	5.67
68	5	6	6	6	6	6	6	6	6	53	5.89
69	5	5	5	6	6	6	6	5	6	50	5.56
70	6	5	5	5	6	6	5	4	6	48	5.33
71	6	6	4	5	5	5	5	6	6	48	5.33
72	5	6	5	6	5	6	6	6	6	51	5.67
73	5	4	6	5	4	4	5	5	5	43	4.78
74	5	6	6	4	5	5	5	5	5	46	5.11
75	4	5	5	5	5	6	4	6	4	44	4.89
76	4	4	6	5	4	5	6	6	6	46	5.11
77	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	4.56
78	3	5	6	6	4	4	5	4	5	42	4.67
79	5	5	6	4	6	5	6	4	6	47	5.22
80	4	5	5	5	6	6	6	5	5	47	5.22

81	6	6	4	4	6	4	6	5	5	46	5.11
82	5	4	5	6	5	5	5	6	6	47	5.22
83	5	3	6	6	4	6	5	5	5	45	5.00
84	5	4	5	6	6	6	6	5	5	48	5.33
85	5	5	4	5	6	5	4	5	6	45	5.00
86	5	6	6	6	6	6	5	5	6	51	5.67
87	5	4	6	5	5	5	5	5	6	46	5.11
88	6	3	6	5	6	6	5	6	6	49	5.44
89	5	5	5	4	5	6	6	6	5	47	5.22
90	5	4	5	5	5	6	6	6	5	47	5.22
91	5	5	5	5	5	6	5	4	4	44	4.89
92	5	6	3	4	4	5	4	5	5	41	4.56
93	4	5	4	3	3	4	5	6	5	39	4.33
94	3	3	5	5	5	6	6	6	5	44	4.89
95	4	5	6	4	4	4	5	5	6	43	4.78
96	6	5	5	5	5	6	4	4	5	45	5.00
97	4	5	5	4	4	5	5	3	4	39	4.33
98	5	3	4	6	5	4	3	4	5	39	4.33
99	4	2	3	6	6	5	5	5	4	40	4.44
100	5	4	5	4	5	4	6	6	5	44	4.89
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
102	5	5	5	4	4	4	6	6	6	45	5.00
103	5	5	6	6	4	4	6	6	6	48	5.33
104	5	5	6	6	6	4	5	6	5	48	5.33
105	6	6	6	5	5	5	4	4	4	45	5.00
106	6	6	6	6	5	5	5	5	4	48	5.33
107	4	4	5	5	5	5	5	6	6	45	5.00
108	6	6	6	5	5	5	5	4	4	46	5.11
109	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	4.78
110	4	4	5	6	6	5	5	6	6	47	5.22
111	5	5	5	6	6	5	6	6	6	50	5.56
112	5	5	5	6	6	5	5	6	6	49	5.44
113	6	5	6	6	6	5	6	5	6	51	5.67
114	6	5	6	6	6	5	5	6	5	50	5.56
115	6	6	6	6	6	5	6	5	5	51	5.67
116	6	6	6	6	6	5	5	6	5	51	5.67
117	6	6	4	6	6	5	6	5	5	49	5.44
118	6	6	4	6	6	5	5	6	5	49	5.44

Variabel Motivasi (Z)

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	TZ	RZ
1	4	4	4	5	17	4.25
2	4	5	2	6	17	4.25
3	3	3	3	4	13	3.25
4	5	5	4	5	19	4.75
5	5	5	5	5	20	5.00
6	4	5	3	4	16	4.00
7	4	4	4	4	16	4.00
8	4	5	3	4	16	4.00
9	4	4	5	4	17	4.25
10	4	4	4	4	16	4.00
11	3	4	4	4	15	3.75
12	4	4	4	4	16	4.00
13	3	3	3	3	12	3.00
14	4	5	4	6	19	4.75
15	5	5	5	5	20	5.00
16	5	4	4	4	17	4.25
17	5	5	5	5	20	5.00
18	4	4	4	5	17	4.25
19	4	4	4	5	17	4.25
20	5	5	5	6	21	5.25
21	5	5	5	6	21	5.25
22	5	5	5	6	21	5.25
23	6	6	6	5	23	5.75
24	6	6	5	6	23	5.75
25	4	5	6	6	21	5.25
26	5	4	6	5	20	5.00
27	5	6	5	6	22	5.50
28	6	6	6	6	24	6.00
29	6	6	5	5	22	5.50
30	6	6	6	5	23	5.75
31	5	5	5	6	21	5.25
32	6	6	6	5	23	5.75
33	5	5	6	6	22	5.50
34	5	5	6	6	22	5.50
35	6	6	6	5	23	5.75
36	5	5	5	5	20	5.00
37	6	6	6	6	24	6.00
38	5	5	5	5	20	5.00

39	6	6	6	5	23	5.75
40	5	5	5	5	20	5.00
41	6	6	6	6	24	6.00
42	5	5	5	5	20	5.00
43	6	6	6	6	24	6.00
44	5	6	6	6	23	5.75
45	5	5	5	5	20	5.00
46	6	6	6	6	24	6.00
47	6	6	6	6	24	6.00
48	5	5	5	5	20	5.00
49	6	6	6	6	24	6.00
50	4	4	4	5	17	4.25
51	6	6	6	6	24	6.00
52	6	5	6	6	23	5.75
53	6	5	5	6	22	5.50
54	6	5	6	5	22	5.50
55	5	6	5	6	22	5.50
56	6	5	5	5	21	5.25
57	6	6	6	5	23	5.75
58	5	5	5	6	21	5.25
59	6	5	5	6	22	5.50
60	6	6	6	5	23	5.75
61	5	6	5	6	22	5.50
62	6	6	6	5	23	5.75
63	5	5	5	6	21	5.25
64	6	6	5	6	23	5.75
65	5	6	5	5	21	5.25
66	5	6	6	5	22	5.50
67	5	6	6	6	23	5.75
68	5	6	6	6	23	5.75
69	6	5	6	5	22	5.50
70	6	6	5	6	23	5.75
71	5	4	6	6	21	5.25
72	5	5	5	5	20	5.00
73	6	6	5	6	23	5.75
74	6	5	6	6	23	5.75
75	5	4	5	6	20	5.00
76	6	5	6	6	23	5.75
77	5	6	5	5	21	5.25
78	6	5	6	6	23	5.75
79	5	6	6	6	23	5.75
80	6	5	5	5	21	5.25

81	5	5	6	4	20	5.00
82	6	5	6	5	22	5.50
83	6	5	5	4	20	5.00
84	5	4	6	5	20	5.00
85	5	6	4	5	20	5.00
86	6	5	5	6	22	5.50
87	5	6	5	4	20	5.00
88	4	5	4	5	18	4.50
89	6	6	4	4	20	5.00
90	3	6	5	6	20	5.00
91	3	6	5	5	19	4.75
92	4	5	5	4	18	4.50
93	5	6	4	4	19	4.75
94	6	6	5	5	22	5.50
95	5	5	6	4	20	5.00
96	4	6	5	5	20	5.00
97	5	5	5	4	19	4.75
98	6	4	4	4	18	4.50
99	6	5	4	3	18	4.50
100	6	6	3	4	19	4.75
101	6	6	6	6	24	6.00
102	5	5	5	5	20	5.00
103	6	6	6	6	24	6.00
104	4	4	5	5	18	4.50
105	5	5	5	5	20	5.00
106	6	6	6	6	24	6.00
107	6	6	6	6	24	6.00
108	5	5	5	5	20	5.00
109	6	6	6	6	24	6.00
110	6	4	5	5	20	5.00
111	6	4	5	6	21	5.25
112	6	4	5	5	20	5.00
113	6	4	5	6	21	5.25
114	6	4	5	4	19	4.75
115	6	4	5	5	20	5.00
116	6	4	5	4	19	4.75
117	6	4	5	5	20	5.00
118	6	4	5	6	21	5.25

Variabel Kinerja (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TY	RY
1	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4.13
2	6	5	5	6	5	3	4	6	40	5.00
3	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3.88
4	5	6	5	6	5	5	5	5	42	5.25
5	6	5	5	5	6	6	5	4	42	5.25
6	4	5	5	5	6	3	3	4	35	4.38
7	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4.25
8	4	4	4	4	3	4	3	3	29	3.63
9	5	6	5	6	5	6	6	5	44	5.50
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
11	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4.25
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
14	5	6	6	4	4	4	4	5	38	4.75
15	5	4	5	6	5	5	6	5	41	5.13
16	5	4	5	6	4	6	5	5	40	5.00
17	4	5	5	5	6	5	4	5	39	4.88
18	4	5	4	4	4	4	4	6	35	4.38
19	4	5	6	5	6	5	4	4	39	4.88
20	6	5	6	5	4	4	4	5	39	4.88
21	5	6	6	4	5	5	5	6	42	5.25
22	4	5	5	5	5	4	4	6	38	4.75
23	6	5	4	4	4	4	5	6	38	4.75
24	5	5	6	6	6	6	6	5	45	5.63
25	6	6	6	4	5	3	4	5	39	4.88
26	5	5	4	6	4	4	5	6	39	4.88
27	4	4	6	4	4	5	5	5	37	4.63
28	4	5	5	6	3	4	4	4	35	4.38
29	6	6	5	6	6	6	4	4	43	5.38
30	5	6	5	4	5	6	6	5	42	5.25
31	5	5	4	5	6	6	6	6	43	5.38
32	5	5	6	5	4	5	5	6	41	5.13
33	6	6	5	4	5	6	5	6	43	5.38
34	5	5	6	6	4	4	5	5	40	5.00
35	6	6	5	4	4	6	6	5	42	5.25
36	5	5	6	6	4	4	5	5	40	5.00
37	6	6	4	6	6	6	5	5	44	5.50
38	5	5	4	4	5	6	5	4	38	4.75

39	5	5	6	5	6	6	6	5	44	5.50
40	6	6	5	6	6	4	4	4	41	5.13
41	4	4	5	6	4	4	5	5	37	4.63
42	5	5	5	5	5	6	6	6	43	5.38
43	6	6	6	6	6	6	6	6	48	6.00
44	6	6	5	5	4	4	5	5	40	5.00
45	4	4	6	6	6	5	5	5	41	5.13
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
47	6	6	6	5	5	5	5	5	43	5.38
48	6	6	6	5	5	5	4	4	41	5.13
49	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4.75
50	5	5	5	6	5	6	6	6	44	5.50
51	5	5	6	6	6	5	5	6	44	5.50
52	5	6	5	6	6	4	6	5	43	5.38
53	6	6	6	5	5	6	6	6	46	5.75
54	5	6	6	5	5	5	5	5	42	5.25
55	6	6	5	6	4	6	6	6	45	5.63
56	5	6	6	6	5	6	6	5	45	5.63
57	5	5	5	6	5	6	5	6	43	5.38
58	5	6	6	5	5	6	6	6	45	5.63
59	5	6	6	6	4	6	5	6	44	5.50
60	6	5	6	6	5	6	5	5	44	5.50
61	5	5	5	5	6	5	5	6	42	5.25
62	5	6	5	6	5	6	5	6	44	5.50
63	5	6	5	6	5	5	5	6	43	5.38
64	6	6	6	5	6	5	5	6	45	5.63
65	5	5	5	6	6	6	5	5	43	5.38
66	5	6	6	5	5	6	5	5	43	5.38
67	6	6	5	6	6	6	5	6	46	5.75
68	6	6	5	5	6	6	5	6	45	5.63
69	6	5	5	5	6	6	6	5	44	5.50
70	6	5	6	6	6	6	6	5	46	5.75
71	4	5	6	5	5	5	6	5	41	5.13
72	3	5	5	4	4	4	4	4	33	4.13
73	4	5	4	6	5	6	5	5	40	5.00
74	5	4	5	5	6	6	5	6	42	5.25
75	5	5	5	6	4	5	4	5	39	4.88
76	4	3	4	5	5	5	5	3	34	4.25
77	5	5	5	4	5	4	3	5	36	4.50
78	6	4	5	5	3	6	4	4	37	4.63
79	5	5	6	6	4	5	5	5	41	5.13
80	5	5	6	6	5	5	3	3	38	4.75

81	5	6	6	5	6	4	4	5	41	5.13
82	5	5	5	4	5	5	5	4	38	4.75
83	6	5	5	5	5	6	4	5	41	5.13
84	5	4	5	6	6	5	5	6	42	5.25
85	4	6	6	5	5	5	4	6	41	5.13
86	5	5	6	4	4	4	5	5	38	4.75
87	4	5	6	6	5	5	4	6	41	5.13
88	5	6	5	5	6	4	6	5	42	5.25
89	5	4	6	5	5	5	5	6	41	5.13
90	4	6	5	4	5	5	6	6	41	5.13
91	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.13
92	5	5	3	5	4	4	5	5	36	4.50
93	4	4	5	6	3	4	5	5	36	4.50
94	5	5	4	5	5	5	6	5	40	5.00
95	4	5	3	4	4	6	6	5	37	4.63
96	4	5	5	6	4	3	5	5	37	4.63
97	5	4	6	4	4	5	5	4	37	4.63
98	5	6	5	5	5	4	4	4	38	4.75
99	4	5	6	4	6	3	4	5	37	4.63
100	5	4	6	5	5	4	5	5	39	4.88
101	4	4	5	5	6	6	6	6	42	5.25
102	6	6	5	5	4	4	4	4	38	4.75
103	5	5	6	6	6	6	6	6	46	5.75
104	6	6	5	5	5	4	5	4	40	5.00
105	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
106	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4.75
107	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
108	4	4	5	5	4	4	4	6	36	4.50
109	4	4	5	5	6	6	6	6	42	5.25
110	4	4	4	5	4	5	4	5	35	4.38
111	3	4	6	6	5	5	5	5	39	4.88
112	4	3	5	5	5	4	4	5	35	4.38
113	6	5	5	4	5	5	4	4	38	4.75
114	5	6	3	4	5	6	5	5	39	4.88
115	5	6	4	4	4	5	4	3	35	4.38
116	6	5	4	5	6	6	5	4	41	5.13
117	5	6	6	6	6	5	6	5	45	5.63
118	4	5	4	4	6	4	4	4	35	4.38

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

Correlations														
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1
X1.1 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1 118	.606 ** 118	.436 ** 118	.370 ** 118	.326 ** 118	.371 ** 118	.241 ** 118	.252 ** 118	.214 * 118	.105 118	.262 ** 118	.198 * 118	.264 ** 118	.652 ** 118
X1.2 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.606 ** 118	1 118	.255 ** 118	.481 ** 118	.250 ** 118	.356 ** 118	.179 118	.160 118	.043 118	- .025 118	.179 118	.138 118	.301 ** 118	.555 ** 118
X1.3 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.436 ** 118	.255 ** 118	1 118	.384 ** 118	.477 ** 118	.278 ** 118	.202 * 118	.198 * 118	.142 118	.274 ** 118	.150 118	.282 ** 118	.085 118	.592 ** 118
X1.4 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.370 ** 118	.481 ** 118	.384 ** 118	1 118	.443 ** 118	.358 ** 118	.256 ** 118	.275 ** 118	.062 118	.014 118	.050 118	.159 118	.433 ** 118	.611 ** 118
X1.5 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.326 ** 118	.250 ** 118	.477 ** 118	.443 ** 118	1 118	.416 ** 118	.323 ** 118	.332 ** 118	.055 118	.093 118	.160 118	.000 118	.284 ** 118	.585 ** 118

X1.6	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.371 ** .000 118	.356 ** .000 118	.278 ** .002 118	.358 ** .000 118	.416 ** .000 118	1 .000 118	.496 ** .000 118	.336 ** .000 118	.149 .107 118	.147 .111 118	.185 * .045 118	- .036 .698 118	.300 ** .001 118	.605 ** .000 118
X1.7	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.241 ** .009 118	.179 .052 118	.202 * .028 118	.256 ** .005 118	.323 ** .000 118	.496 ** .000 118	1 .000 118	.467 ** .000 118	.103 .268 118	.192 * .037 118	.185 * .045 118	.034 .713 118	.277 ** .002 118	.545 ** .000 118
X1.8	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.252 ** .006 118	.160 .083 118	.198 * .031 118	.275 ** .003 118	.332 ** .000 118	.336 ** .000 118	.467 ** .000 118	1 .015 118	.224 * .001 118	.307 ** .101 118	.152 .101 118	.253 ** .006 118	.305 ** .001 118	.605 ** .000 118
X1.9	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.214 * .020 118	.043 .646 118	.142 .124 118	.062 .502 118	.055 .551 118	.149 .107 118	.103 .268 118	.224 * .015 118	1 .003 118	.274 ** .105 118	.150 .105 118	.272 ** .003 118	.232 * .011 118	.411 ** .000 118
X1.10	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.105 .259 118	- .025 118	.274 ** .003 118	.014 .877 118	.093 .316 118	.147 .111 118	.192 * .037 118	.307 ** .001 118	.274 ** .003 118	1 .000 118	.327 ** .000 118	.161 .082 118	.086 .355 118	.404 ** .000 118
X1.11	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.262 ** .004 118	.179 .052 118	.150 .105 118	.050 .594 118	.160 .083 118	.185 * .045 118	.185 * .045 118	.152 .101 118	.150 .105 118	.327 ** .000 118	1 .000 118	.377 ** .000 118	.410 ** .000 118	.491 ** .000 118
X1.12	Pearson Correlati on	.198 * .000 118	.138 .000 118	.282 ** .000 118	.159 .000 118	.000 .000 118	- .036 118	.034 .000 118	.253 ** .000 118	.272 ** .000 118	.161 .000 118	.377 ** .000 118	1 .000 118	.374 ** .000 118	.459 ** .000 118

	Sig. (2-tailed)	.032	.135	.002	.086	.998	.698	.713	.006	.003	.082	.000		.000	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X1.1	Pearson	.264	.301	.085	.433	.284	.300	.277	.305	.232	.086	.410	.374	1	.609
3	Correlation	**	**		**	**	**	**	**	*		**	**		**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.359	.000	.002	.001	.002	.001	.011	.355	.000	.000		.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X1	Pearson	.652	.555	.592	.611	.585	.605	.545	.605	.411	.404	.491	.459	.609	1
	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118

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

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

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₂)

Correlations										
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.546**	.188*	.179	.324**	.128	.039	.040	.178	.546**
Sig. (2-tailed)		.000	.042	.052	.000	.168	.674	.668	.053	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X2.2 Pearson Correlation	.546**	1	.280**	.160	.096	.044	.072	.057	.174	.517**
Sig. (2-tailed)	.000		.002	.084	.303	.635	.437	.543	.060	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X2.3 Pearson Correlation	.188*	.280**	1	.307**	.045	.134	.159	.045	.208*	.496**
Sig. (2-tailed)	.042	.002		.001	.630	.149	.085	.626	.024	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X2.4 Pearson Correlation	.179	.160	.307**	1	.440**	.260**	.147	.220*	.292**	.607**
Sig. (2-tailed)	.052	.084	.001		.000	.004	.113	.017	.001	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X2.5 Pearson Correlation	.324**	.096	.045	.440**	1	.384**	.256**	.179	.249**	.591**
Sig. (2-tailed)	.000	.303	.630	.000		.000	.005	.052	.007	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X2.6 Pearson Correlation	.128	.044	.134	.260**	.384**	1	.282**	.224*	.177	.514**
Sig. (2-tailed)	.168	.635	.149	.004	.000		.002	.015	.055	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X2.7 Pearson Correlation	.039	.072	.159	.147	.256**	.282**	1	.355**	.272**	.507**
Sig. (2-tailed)	.674	.437	.085	.113	.005	.002		.000	.003	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X2.8 Pearson Correlation	.040	.057	.045	.220*	.179	.224*	.355**	1	.567**	.532**
Sig. (2-tailed)	.668	.543	.626	.017	.052	.015	.000		.000	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118

X2.9	Pearson										
	Correlation	.178	.174	.208*	.292**	.249**	.177	.272**	.567**	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.053	.060	.024	.001	.007	.055	.003	.000		.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X2	Pearson										
	Correlation	.546**	.517**	.496**	.607**	.591**	.514**	.507**	.532**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118

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

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

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Motivasi (Z)

		Correlations				
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.369**	.535**	.306**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	118	118	118	118	118
Z.2	Pearson Correlation	.369**	1	.427**	.376**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	118	118	118	118	118
Z.3	Pearson Correlation	.535**	.427**	1	.492**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	118	118	118	118	118
Z.4	Pearson Correlation	.306**	.376**	.492**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	118	118	118	118	118
Z	Pearson Correlation	.744**	.718**	.824**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118	118

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

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Correlations									
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.540**	.206*	.180	.208*	.315**	.194*	.123	.576**
Sig. (2-tailed)		.000	.025	.051	.023	.001	.035	.186	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
Y.2 Pearson Correlation	.540**	1	.238**	.118	.242**	.196*	.190*	.202*	.566**
Sig. (2-tailed)	.000		.010	.202	.008	.034	.039	.028	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
Y.3 Pearson Correlation	.206*	.238**	1	.335**	.229*	.089	.139	.266**	.519**
Sig. (2-tailed)	.025	.010		.000	.013	.336	.134	.004	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
Y.4 Pearson Correlation	.180	.118	.335**	1	.245**	.258**	.276**	.299**	.565**
Sig. (2-tailed)	.051	.202	.000		.008	.005	.003	.001	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
Y.5 Pearson Correlation	.208*	.242**	.229*	.245**	1	.338**	.284**	.228*	.591**
Sig. (2-tailed)	.023	.008	.013	.008		.000	.002	.013	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
Y.6 Pearson Correlation	.315**	.196*	.089	.258**	.338**	1	.558**	.279**	.658**
Sig. (2-tailed)	.001	.034	.336	.005	.000		.000	.002	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
Y.7 Pearson Correlation	.194*	.190*	.139	.276**	.284**	.558**	1	.476**	.663**
Sig. (2-tailed)	.035	.039	.134	.003	.002	.000		.000	.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
Y.8 Pearson Correlation	.123	.202*	.266**	.299**	.228*	.279**	.476**	1	.604**
Sig. (2-tailed)	.186	.028	.004	.001	.013	.002	.000		.000
N	118	118	118	118	118	118	118	118	118

Y	Pearson									
	Correlation	.576**	.566**	.519**	.565**	.591**	.658**	.663**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118

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

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

Lampiran 8

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas Kompensasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	14

Reliabilitas Pelatihan (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.730	10

Reliabilitas Motivasi (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	5

Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	9

Lampiran 9

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.109	.473		2.346	.021		
	Z	.211	.074	.271	2.865	.005	.592	1.690
	X1	.157	.113	.141	1.384	.169	.507	1.971
	X2	.384	.104	.337	3.683	.000	.631	1.584

a. Dependent Variable: Y

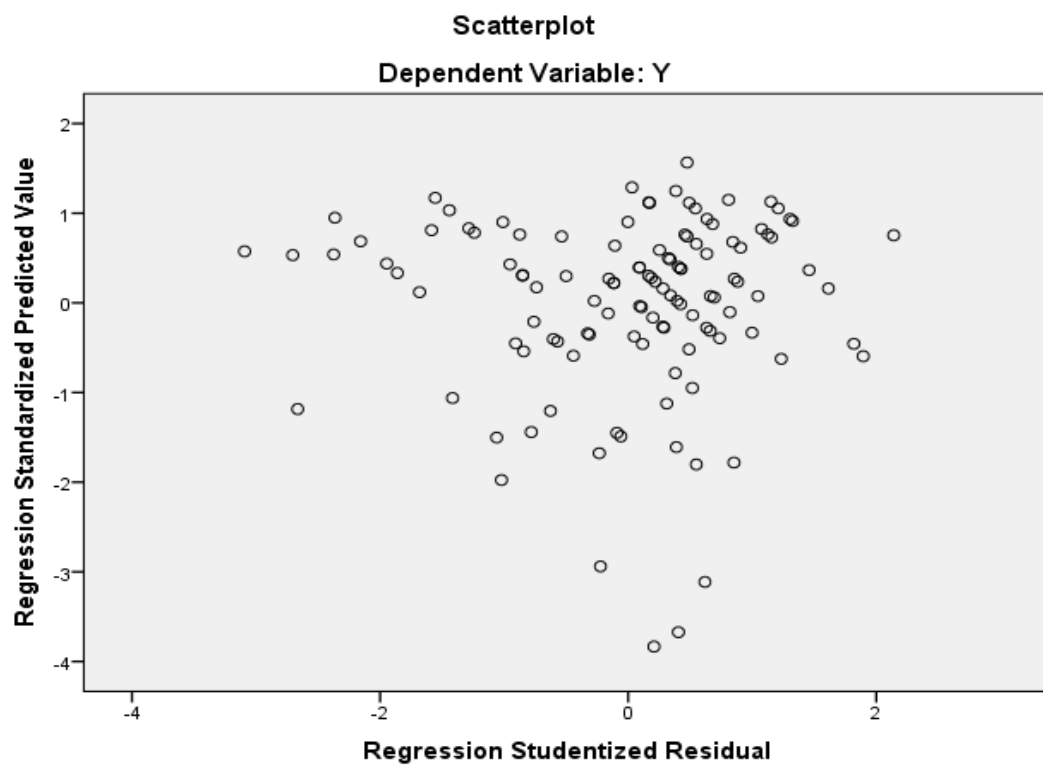
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.631 ^a	.398	.383	.37926	.398	25.170	3	114	.000	1.871

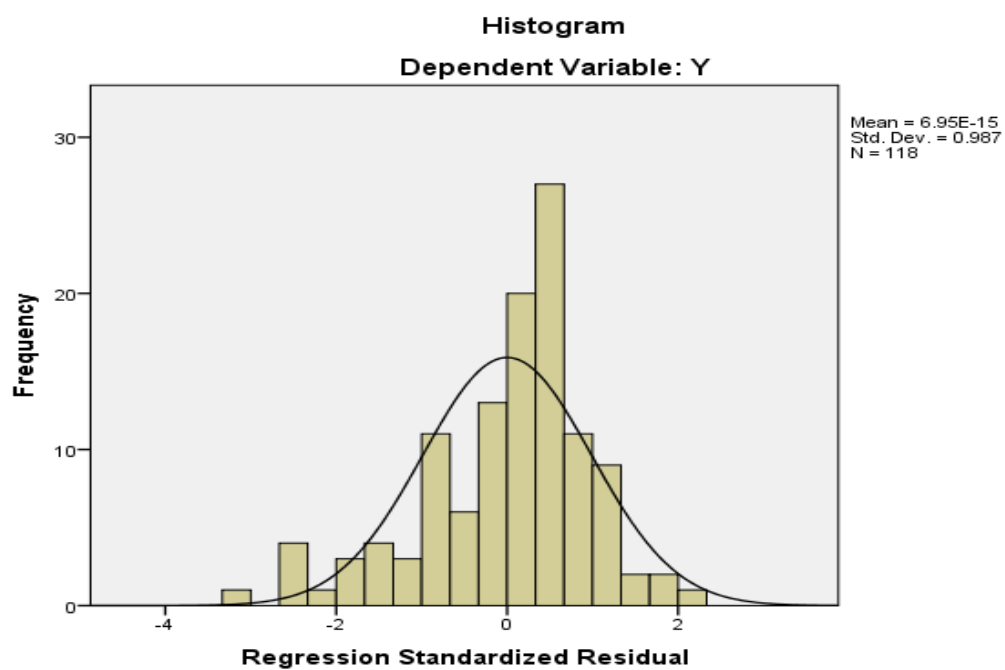
a. Predictors: (Constant), X2, Z, X1

b. Dependent Variable: Y

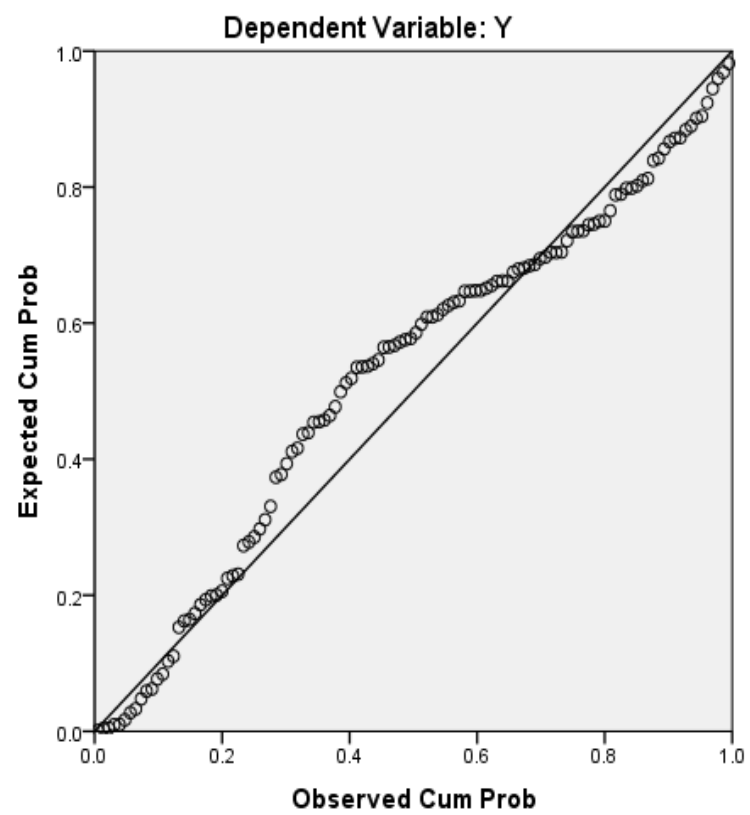
Uji Heterokedastisitas



Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 10

Analisis Kuantitatif

1. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.398	.48081

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.356	2	9.178	39.700	.000 ^b
	Residual	26.585	115	.231		
	Total	44.941	117			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.026	.599		.043	.966
	X1	.731	.126	.513	5.789	.000
	X2	.270	.130	.185	2.082	.040

a. Dependent Variable: Z

2. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.344	.39097

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.681	2	4.840	31.666	.000 ^b
	Residual	17.579	115	.153		
	Total	27.259	117			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.114	.487		2.287	.024
	X1	.311	.103	.208	3.026	.003
	X2	.441	.106	.387	4.180	.000

a. Dependent Variable: Y

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.272	.266	.41349

a. Predictors: (Constant), Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.426	1	7.426	43.432	.000 ^b
	Residual	19.833	116	.171		
	Total	27.259	117			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.878	.321		8.977	.000
	Z	.406	.062	.522	6.590	.000

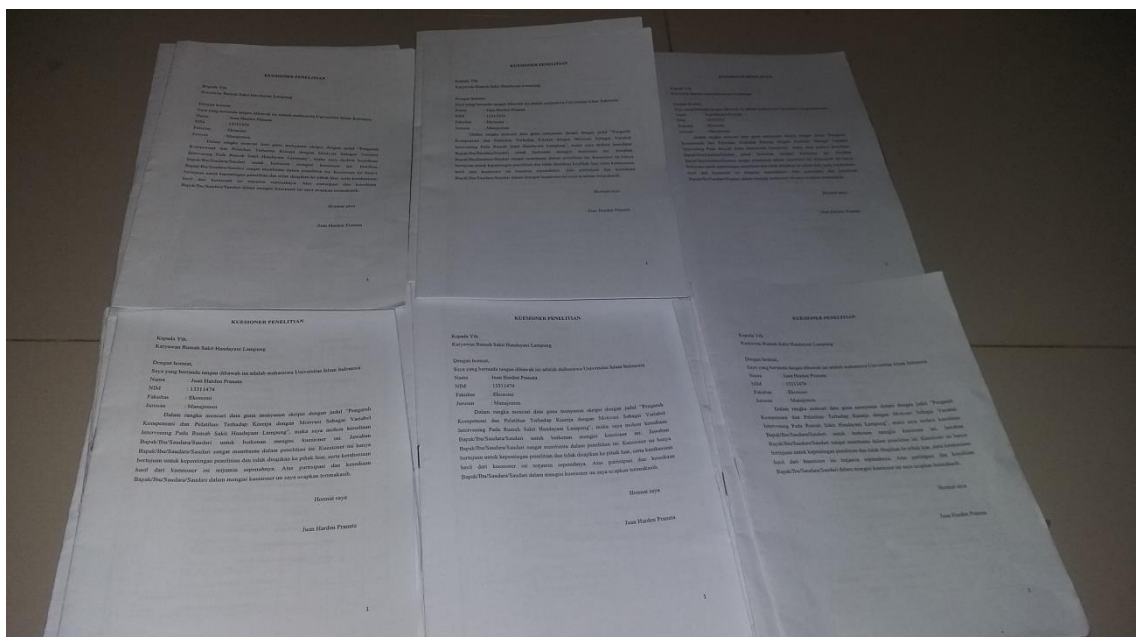
a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11

Dokumentasi









Lampiran 12

Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 138/DEK/10/Div.SDM/IV/2017
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.
Rumah Sakit Handayani
Lampung

Assalamu'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Juan Harden Pranata
No. Mahasiswa : 13311474
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Arif Rahman Hakim, Gg. Agatis Blok TA IV

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**“ Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi
Sebagai Variabel Intervening ”**

Dosen Pembimbing : Arif Hartono,, S.E., MHRM.,Ph.D.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb



D. Agus Harjito, M. Si
NIK. : 87 311 0103



Rumah Sakit Umum HANDAYANI

Menyehatkan Masyarakat Lampung

Nomor : 103/ PI/ DIR/ IV/ 2017

Lampiran : -

Perihal : **Pemberian Izin**

Melakukan Penelitian di RSU Handayani.

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia

Di -

Bandar Lampung

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Nomor : 138/ DEK/ 10/ Div.SDM/ IV/ 2017 TERTANGGAL 05 April 2017, Perihal Permohonan Ijin Penelitian dalam rangka menyusun Skripsi dengan mengambil lokasi penelitian di RSU Handayani memberikan Izin Melakukan Penelitian :

Nama : **Juan Harden Pranata**

NPM : 13311474

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

Demikian Surat Izin ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kotabumi, 26 April 2017

Direktur RSU Handayani


RUMAH SAKIT
H. A. D. A. H. M. Kes

Tembusan :

1. Arsip

Lampiran 13
Biodata Peneliti



Nama : Juan Harden Pranata
Tempat, tanggal lahir : Lampung, 24 November 1995
Jenis Kelamin : Laki-laki
NIM : 13311474
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jalan Agatis No 7 Blok TA IV, kelurahan Waydadi, kecamatan Sukarame, Bandarlampung.
Email : juanhardenp@gmail.com