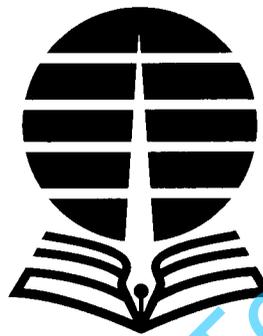


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**“PENGARUH KOMPENSASI, KUALITAS KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTA UMBU PEMERINTAH
KABUPATEN NIAS”**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

DARMA BERIMAN TELAUMBANUA

NIM: 018932162

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRAK

“Pengaruh Kompensasi, Kualitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias”

**Darma Beriman Telaumbanua
Program Pascasarjana Universitas Terbuka**

PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias sebagai salah satu institusi dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik dengan cara meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kompensasi, kualitas kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana kompensasi, kualitas kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda, untuk menguji pengaruh simultan digunakan uji F dan untuk menguji pengaruh parsial digunakan uji t pada taraf signifikansi 0,05. Uji F merupakan uji secara simultan yang artinya uji yang dilakukan secara serentak pada variabel kompensasi, kualitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji t merupakan uji secara sendiri di mana variabel kompensasi pada kinerja karyawan, kualitas kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi yang digunakan untuk analisis ini sebanyak 46 karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias.

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan secara simultan bahwa kompensasi, kualitas kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta umbu dan secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci :kompensasi, kualitas kerja, motivasi dan kinerja

"The Effect of Compensation , Quality Work And Motivation On Employee Performance In PDAM Tirta Umbu Nias District Government "

Darma Talembanua
Graduate Programs Open University

abstract

PDAM Tirta Umbu Nias District Government as one of the institutions are required to provide the best service by improving employee performance .

The problems of this study is the extent of compensation , quality of work and motivation affects employee performance PDAM Tirta Umbu . This study aims to examine and analyze the extent of compensation , quality of work and motivation affects employee performance PDAM Tirta Umbu

In this study using multiple regression analysis , to examine the effect of simultaneous use and the F test is used to test the effect of the partial t-test at a significance level of 0.05 . F test is a test that simultaneously means test will be undertaken simultaneously on variable compensation, quality of work and motivation on employee performance. While the t test merupakan independently test in which the variable compensation on employee performance, quality of work on employee performance and motivasi on employee performanTotal population used for this analysis were 46 employees PDAM Tirta Umbu Nias DistrictGovernment.

Results and discussion of research suggests that the simultaneous compensation , quality of work and motivation affects employee performance PDAM Tirta umbu and partially also positive and significant effect .

Keywords : compensation , quality of work , motivation and performance

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Kualitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan Adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, Juni 2014
Yang Menyatakan,



(Darma Beriman Telaumbanua)
NIM. 018932162

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Darma Beriman Telaumbanua
NIM : 018932162
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : "Pengaruh Kompensasi, Kualitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias"

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 17 Juli 2014
W a k t u : 14.00 – 16.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji :
Drs. Amril Latief, M.Si



.....

Penguji Ahli :
Prof. Dr. Musa Hubbeis, MS., Dipl. Ing, DEA



.....

Pembimbing I :
Dr. Sri Gustina Pane, M.Si



.....

Pembimbing II :
Dr. Herman, MA



.....

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : "Pengaruh Kompensasi, Kualitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias"
Penyusun TAPM : Darma Beriman Telaumbanua
NIM. : 018932162
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal :

Menyetujui:

Pembimbing I,



Dr. Sri Gustina Pane, M.Si
NIP.

Pembimbing II,



Dr. Herman, MA
NIP.

Penguji Ahli



Prof. Dr. Musa Hubbeis, MS., Dipl. Ing, DEA
NIP.

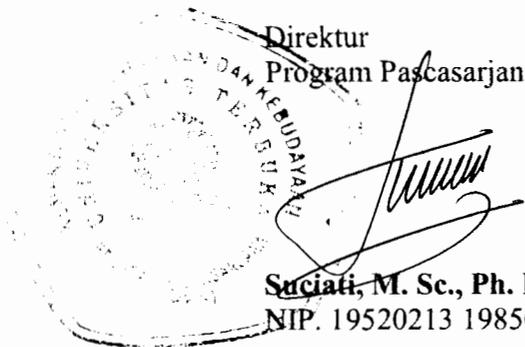
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Manajemen



Maya Maria, S.E., MM.
NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur
Program Pascasarjana



Suciati, M. Sc., Ph. D.
NIP. 19520213 198503 2 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya karena berkat, karunia, dan kasih sayang-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka. Adapun judul TAPM ini adalah **"Pengaruh Kompensasi, Kualitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias"**.

Saya menyadari bahwa dalam penulisan TAPM ini, tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Selama penulisan TAPM ini penulis juga merasakan banyaknya bantuan moril dari banyak pihak, oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka;
2. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Ibu Maya Maria, SE,MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka;
4. Bapak Drs. Amril Latif, M.Si, selaku Kepala UPBJJ-UT Medan;
5. Ibu Dr. Sri Gustina Pane, M.Si , selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan TAPM ini;
6. Bapak Dr. HERMAN, MA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan TAPM ini;
7. Bapak Ir. Wien Kusdiatmono, MM, selaku Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan belajar bagi penulis;

8. Bapak Drs. Suharno, M.Sc, selaku (Mantan Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan belajar bagi penulis);
9. Bapak Fadjar Wahyu Tridjono, S.Si, selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias sebagai atasan langsung penulis yang sangat memberikan dukungan kepada penulis dalam mengikuti perkuliahan dan dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini;
10. Bapak Herman, SE, selaku (Mantan Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias sebagai atasan langsung penulis yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam mengikuti perkuliahan dan dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini;
11. Bapak Bernardus B Ndruru, SH, selaku Direktur PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias, atas bantuannya dalam penyusunan TAPM ini;
12. Pengurus UPBJJ-UT Medan dan staf atas bantuannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam proses belajar selama penulis mengikuti perkuliahan;
13. Bapak Adrianto, SE, MM, selaku Koordinator Pokjar S2 UPBJJ-UT Medan;
14. Seluruh dosen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis;
15. Kedua orang tua (Dali'ato Telaumbanua dan Roliati Harefa) dan mertuaku (Ya'aro Harefa, S.Pd dan Tiominar Damanik, S.Pd), serta saudara-saudaraku yang selalu setia menyertai perjalanan studi penulis dengan doa dan motivasi;
16. Istriku tercinta Evi Martalinda Harefa, SST, yang selalu setia dengan kasih sayangnya menyertai perjalanan studi penulis dengan doa dan motivasi;
17. Seluruh rekan kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam mengikuti perkuliahan dan dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini;
18. Seluruh rekan-rekan mahasiswa di Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan.

Akhir kata, kiranya Tuhan Yang Maha Kuasa membalas segala kebaikan yang telah penulis terima kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan

dan dukungan kepada penulis selama penulis mengikuti perkuliahan dan saat penulisan TAPM ini. Penulis berharap, semoga TAPM ini dapat bermanfaat kepada seluruh pembaca dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Medan, Juni 2014

Penulis,



Darma Beriman Telaumbanua

Universitas Terbuka

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
<i>Abstract</i>	ii
Pernyataan Orsinalitas Penelitian	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Persetujuan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	
1. Kompensasi.....	12
2. Kualitas Kerja.....	19
3. Motivasi.....	22
4. Kinerja Karyawan.....	27
B. Kerangka Berpikir.....	44
C. Definisi Operasional.....	48
BAB III : METODE PENELITIAN	51
A. Desain Penelitian.....	51
B. Populasi dan Sampel.....	51
C. Instrumen Penelitian.....	51
1. Uji Validitas.....	52
2. Uji Realiabilitas.....	58

D. Prosedur Pengambilan Data	60
E. Metode Analisis Data.....	60
BAB IV : PEMBAHASAN	65
A. Temuan.....	65
B. Hasil Pembahasan.....	90
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN.....	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN.....	101

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 1.0	Jumlah Pelanggan PDAM Tirta Umbu	3
Tabel 2.1.	Operasionalisasi Variabel	48
Tabel 3.1.	Hasil Uji Validitas Kompensasi	53
Tabel 3.2.	Hasil Uji Validitas Kualitas Kerja	54
Tabel 3.3.	Hasil Uji Validitas Motivasi	54
Tabel 3.4.	Hasil Uji Validitas Kualitas	55
Tabel 3.5.	Hasil Uji Validitas Keandalan Kerja	56
Tabel 3.6.	Hasil Uji Validitas Kuantitas Kerja	57
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Kinerja	57
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4. 1.	Karakteristik Jenis Kelamin	65
Tabel 4. 2.	Karakteristik Usia	66
Tabel 4.3.	Karakteristik Pendidikan	66
Tabel 4.4.	Penjelasan Responden Atas gaji yang di terima tepat waktu	67
Tabel 4.5.	Penjelasan Responden Atas gaji pokok yang di terima telah sesuai dengan harapan	68
Tabel 4.6.	Penjelasan Responden Atas bonus yang di terima sesuai dengan waktu lembur	68
Tabel 4.7.	Penjelasan Responden Atas tunjangan yang di berikan sesuai dengan harapan	69
Tabel 4.8	Penjelasan Responden Atas teliti menyelesaikan pekerjaan	69
Tabel 4.9	Penjelasan Responden Atas dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan	70
Tabel 4.10	Penjelasan Responden Atas dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat	70
Tabel 4.11	Penjelasan Responden Atas cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan	71
Tabel 4.12	Penjelasan Responden Atas atasan selalu memberikan perhatian kepada karyawan	71

Tabel 4.13	Penjelasan Responden Atas hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	72
Tabel 4.14	Penjelasan Responden ata Hubungan antar Karyawan terjalin dengan Baik	72
Tabel 4.15	Penjelasan Responden atas Pemberian penghargaan bagi yang berprestas meningkatkan motivasi kerja karyawan	73
Tabel 4.16	Penjelasan Responden atas Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan Tepat waktu	73
Tabel 4.17	Penjelasan Responden atas selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	74
Tabel 4.18	Penjelasan Responden atas Selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	74
Tabel 4.19	Penjelasan Responden atas Selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas pekerjaan tetap terjaga	75
Tabel 4.20	Penjelasan Responden atas Selalu bekerja dengan mempedomani petunjuk baik dari panduan maupun dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan...	75
Tabel 4.21	Penjelasan Responden atas dalam menyelesaikan pekerjaan sering mencari solusi dan mengambil inisiatif sendiri jika menemukan hal yang meragukan	76
Tabel 4.22	Penjelasan Responden atas Selalu bekerja dengan penuh kehati-hatian....	76
Tabel 4.23	Penjelasan Responden atas Selalu bekerja dengan sungguh-sungguh memberikan pelayanan yang terbaik dengan cepat dan tepat	77
Tabel 4.24	Penjelasan Responden Atas selalu bekerja untuk menghasilkan pekerjaan dengan baik dan benar	78
Tabel 4.25	Penjelasan Responden atas selalu bekerja dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	78
Tabel 4.26	Penjelasan Responden Atas Selalu bekerja dengan tepat sesuai dengan prosedur	79
Tabel 4.27	Penjelasan Responden Atas Selalu menjaga nama baik perusahaan Tempat bekerja	79
Tabel 4.28	Penjelasan Responden Atas Memiliki hubungan baik dengan semua Rekan kerja baik atasan maupun rekan sejawat	80

Tabel 4.29	Penjelasan Responden atas Dalam menyelesaikan pekerjaan sering Bekerjasama dengan rekan kerja yang lain	80
Tabel 4.30	Penjelasan Responden atas Dalam berkomunikasi berupaya Menunjukkan sikap ramah dengan rekan-rekan kerja maupun pimpinan..	81
Tabel 4.31	Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	83
Tabel 4.32	Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
Tabel 4.33	Tabel Regresi Berganda	85
Tabel 4.34	Hasil Uji Normalitas	87
Tabel 4.35	Koefisien Determinasi	89

Universitas Terbuka

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 1.0	Grafik Pelanggan PDAM Tirtaumbu berdasarkan Segmentasi	4
Gambar 2.1	Gambar kerangka Berfikir.....	48

Universitas Terbuka

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	101
Lampiran 2	Rekap Data Hasil Kuesioner	105
Lampiran 3	Hasil Uji Regresi	107
Lampiran 4	Izin Melakukan Penelitian	108
Lampiran 5	Persetujuan Izin Melakukan Penelitian	109

Universitas Terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi yang kurang baik saat ini berdampak pada lesunya iklim dunia usaha yang mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi lainnya sebagai upaya penghematan keuangan. Adapun upaya penghematan keuangan tersebut dalam dunia usaha sekarang dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mempertahankan hidup dan pertumbuhan perekonomian perusahaan. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bidang-bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi/perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Pemerintah Kabupaten Nias sebagai salah satu perusahaan milik daerah yang bergerak dibidang penyediaan air bersih, dalam beberapa tahun ini telah melakukan upaya pembenahan khususnya di bidang sumber daya manusianya, antara lain dengan memperbaiki prosedur dan aturan kerja yang diberlakukan untuk semua karyawan. Selain itu menurut pimpinan PDAM Pemerintah Kabupaten Nias upaya yang harus dilakukan salah

satunya dengan mempertahankan stabilitas perusahaan. Sejalan dengan adanya upaya tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia khususnya dan perekonomian perusahaan terus dilakukan, karena sumber daya manusia (karyawan) dan sistem perekonomian yang ada dalam perusahaan merupakan sumber daya dan sumber pendapatan yang paling utama bagi perusahaan. Upaya ini menunjukkan bahwa maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada peran, sikap dan keseriusan karyawan saat bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian suatu perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya PDAM Pemerintah Kabupaten Nias menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan dan pelatihan. Dewasa ini, dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai diharapkan mampu memotivasi karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Dengan melihat beban kerja yang begitu banyak, PDAM Pemerintah Kabupaten Nias telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan stabilitas perusahaan, namun upaya yang dilakukan selama ini sering tidak mendapat respon atau tanggapan dari pihak pengambil keputusan, akibatnya kompensasi yang diterima karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias dirasa tidak memadai dan pembagiannya tidak merata. Tentu hal ini mengakibatkan tidak tercukupinya kebutuhan

karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Tidak meratanya pembagian kompensasi juga berpengaruh terhadap kualitas kerja dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain tidak meratanya pemberian kompensasi, pembagian beban kerja dirasa kurang optimal sehingga ada sebagian karyawan memiliki beban kerja yang banyak tetapi sebagian lain memiliki beban kerja yang sedikit. Hal ini dapat menimbulkan kecemburuan yang dapat mempengaruhi kualitas dan motivasi kerja dan dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Masalah lainnya adalah terus meningkatnya pelanggan PDAM, namun jumlah karyawan masih tetap. Hal ini menimbulkan kerjaan tumpang tindih dimana baik secara langsung maupun tidak akan menimbulkan dampak terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel pelanggan.

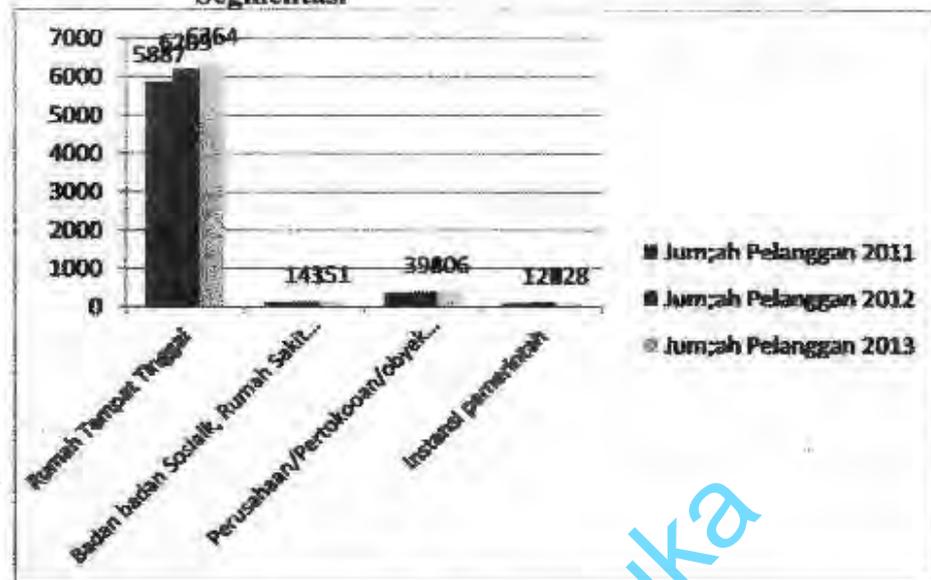
Tabel 1. Jumlah Pelanggan PDAM Tirta Umbu

Tahun/ Year	Pelanggan/ Consumer (Unit)	Poduksi / Production	Nilai Value (Rp.)
2011	6.493	1.656.447	2.469.950.965
2012	6.862	1.911.793	3.030.251.375
2013	7.045	2.099.014	4.103.928.333

Sumber: PDAM Tirta Umbu

Terlihat juga di gambar di bawah bahwasannya PDAM Tirta Umbu juga mengalami kenaikan dari segmentasi rumah tangga. Terlihat perkembangan yang cukup signifikan hampir lebih kurang 10 persen dibandingkan dengan tahun 2012. Hal ini juga sebagai tantangan bagi perusahaan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan mengalami stagnasi. Perusahaan dituntut dapat memberikan kompensasi, kualitas kerja dan motivasi bagi karyawannya agar dapat mencapai visi misi perusahaan.

Gambar 1. Jumlah Pelanggan PDAM Tirta Umbu berdasarkan Segmentasi



Menurut Leklikwati (2005) kompensasi dapat diartikan sebagai, "Sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya" (hlm. 112). Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain, dan kompensasi non finansial seperti seperti promosi, penghargaan dan lain-lain. Menurut Wahjono (2008) "Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan"(hlm. 123).

Apabila dalam pemberian kompensasi yang berupa kompensasi finansial dan nonfinansial tidak disalurkan/diberikan secara tepat, maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan para karyawan juga akan merasa tidak puas terhadap perusahaan, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga

dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan tersebut (Haris, 2011). Oleh karena itu maka diperlukan suatu pemberian kompensasi yang sesuai, dimana ukuran sesuai yang dimaksud adalah kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi diberikan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja, disiplin saat bekerja, membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para karyawan, dan mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan. Handoko (2003) juga mengemukakan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif adalah : memperoleh personil yang bermutu, mencegah keluarnya karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap sikap/perilaku karyawan, pengendalian biaya, serta memenuhi Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah.

Simamora (2004) mengklasifikasikan bentuk-bentuk kompensasi kedalam, gaji/upah, bonus, insentif, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Gaji merupakan suatu penghargaan yang paling penting dalam suatu perusahaan, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja lepas berdasarkan jam kerja. Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan karena karyawan memiliki prestasi dalam bekerja, bonus diberikan karena karyawan memiliki hasil kerja yang diberikan berdasarkan pada kebijakan perusahaan, tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan. Pekerjaan adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan padanya, lingkungan pekerjaan adalah kondisi lingkungan dalam suatu

perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Setiap perusahaan tidak hanya berorientasi saja pada kompensasi, tetapi yang perlu diutamakan adalah bagaimana kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Kualitas kerja mengacu sumber daya manusia yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada inteligensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu karyawan dituntut untuk mampu menguasai teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Tentu karyawan juga harus mempunyai kemampuan yang terbentuk dari berbagai kompetensi yang harus dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggungjawab.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan.

Pernyataan diatas mendukung suatu tujuan motivasi yang menurut Hasibuan (1996) adalah mendorong, menciptakan, meningkatkan, mempertahankan dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan atas setiap tugas yang telah diselesaikan dapat bermanfaat bagi perusahaan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Siagian (1995) menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Terdapat beberapa teori motivasi yang menunjuk pada kebutuhan yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang sebagai berikut. Teori Maslow (Wahjono, 2008) mengemukakan bahwa manusia dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada.

Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu

bersaing dengan perusahaan lain dan bisa dikatakan perusahaan diambang kebangkrutan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat dan lebih baik dalam menyelesaikan suatu tugas maupun pekerjaannya.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Simamora (2004), "Kinerja karyawan adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan kerjaan"(hlm. 339). Dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk. Atau dengan kata lain, penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (Prawirosentoro, 1999) adalah pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan

karyawan, kehadiran, kepemimpinan dan minat akan membuat karyawan akan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik. Manfaat penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan digunakan untuk mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Dalam sebuah penilaian kinerja karyawan dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik, jadi apabila potensi karyawan terjadi penurunan atau terdapat penyimpangan pada karyawan maka perusahaan harus lebih selektif dalam menilai sehingga kinerja yang diharapkan oleh perusahaan bertambah baik dan sesuai yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, maka dilakukan penelitian dengan judul:
“PENGARUH KOMPENSASI, KUALITAS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA UMBU PEMERINTAH KABUPATEN NIAS”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, kualitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias ?
3. Apakah terdapat pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias ?
4. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kualitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias ?

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diperlukan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Bagi ilmu pengetahuan, secara teoritis hasil penelitian ini dapat digunakan dalam pengembangan teori, khususnya bidang manajemen tentang pengaruh kompensasi, kualitas kerja dan motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias.

2. Secara Praktis

a. Merupakan pengalaman praktis yang dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan untuk menambah pengalaman dalam kegiatan ilmiah dan kemampuan menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani pendidikan.

b. Sebagai bahan pertimbangan kepada pimpinan dalam pemberian kompensasi, menciptakan kualitas kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias.

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah penghargaan yang diterima karyawan sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional. Kompensasi pada dasarnya mencakup penghargaan baik yang berupa penghargaan financial mencakup baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut Ivancevich (1998:56) *Compensation is the Human Resources management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organization tasks*. Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Simamora (1997: 540) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; bagaimanapun istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Pada saat dikelola secara benar, kompensasi

membantu organisasi mencapai tujuan-tujuan serta memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Hasibuan (2000) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Sedangkan Menurut Dessler (1998) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

Dalam bukunya heidjrachman (2002) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan ekonomis security bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.

b. Meningkatkan produktifitas kerja.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

a. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan

mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

f. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

c. Fungsi Kompensasi

Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo (2000) antara lain yaitu:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

3. Penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan

dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menentukan.

d. Bentuk-Bentuk Kompensasi

a. Kompensasi Langsung

Sampai saat ini pengertian kompensasi langsung masih menggunakan istilah administrasi gaji dan upah. Adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Dessler (1998:89) kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus. Tetapi menurut Hasibuan (2000) kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah dan upah insentif, komisi dan bonus.

Menurut Hasibuan (2000) bentuk-bentuk kompensasi langsung adalah:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

3) Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

b. Kompensasi Tak Langsung

Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (1998) yaitu Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Dan pembagian kompensasi tak langsung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan.

1) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2) Tunjangan Karyawan (*employee benefit*)

Tunjangan adalah pembayaran (*payment*) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini (Simamora, 2004).

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan implikasi ketergantungan yang bisa memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaan kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesiapan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Posisi jabatan
5. Kondisi perekonomian nasional
6. Produktifitas dan kinerja karyawan
7. Jenis dan sifat pekerjaan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

2. Kualitas Kerja

a. Pengertian Kualitas

Beberapa pakar kualitas mendefinisikan kualitas dengan beragam interpretasi. Menurut Flippo (1995: 28) berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut : “ Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari

kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum.”

Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Menurut Rosidah dan Salisitiyani (2003:225) menyatakan bahwa :

“ Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan organisasi dapat menyangkut individual dan aspek organisasional.

Adapun secara terperinci manfaat penelitian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Menurut Rivai (2004:318) terdapat empat cara untuk meningkatkan kualitas kerja yaitu :

1. Memantau tingkat keselamatan kerja.

Mewajibkan perusahaan-perusahaan untuk menyimpan catatan insiden-insiden kecelakaan dari kasus penyakit yang terjadi dalam suatu perusahaan.

Perusahaan juga terus mencatat tingkat kegawatan dan frekuensi setiap kecelakaan atau kasus.

2. Mengendalikan stress dan kelelahan kerja.

Semakin banyak perusahaan memberikan program pelatihan yang dirancang untuk membantu para pekerja mengatasi stress yang diakibatkan oleh pekerjaan.

3. Mengembangkan kebijakan-kebijakan kesehatan kerja.

4. Menciptakan program-program kebugaran.

Sedangkan menurut Sunu (1999:91) menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan untuk menciptakan kualitas kerja, yakni :

- a. Tanggungjawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan bagi peningkatan kualitas.
- b. Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk peningkatan mutu.
- c. Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi.
- d. Komunikasi terbuka dan kerjasama tim baik.
- e. Pengakuan, proses pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku untuk peningkatan mutu

Hasibuan (2007) menyatakan : "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya." Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan.

Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut, Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dorongan yang timbul pada atau didalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins, 1996).

Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggungjawab. Jadi Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 1992).

Motivasi kerja menurut Herzberg (dalam Lestari, 1999) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti gaji yang tertunda, pembinaan karier yang tertunda dan lain-lain menjadikan persepsi yang kurang positif dari karyawan terhadap perusahaannya sehingga untuk bekerja dengan giat motivasi yang dimiliki oleh karyawan menurun.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan.

b. Teori-teori motivasi

Dari beberapa definisi tentang motivasi diatas maka motivasi dapat diartikan sebagai aktualisasi dari daya kekuatan dalam diri individu yang dapat mengaktifkan dan mengarahkan perilaku yang merupakan perwujudan dari interaksi terpadu antara motif dengan situasi yang diamati dan dapat berfungsi untuk mencapai tujuan yang diharapkan individu yang berlangsung dalam suatu proses yang dinamis.

Perkembangan teoritis motivasi kerja menurut Luthans (dalam Reksohadiprodo dan Handoko,1990) menunjukkan bahwa dari tahun 1990 Sampai sekarang, motivasi kerja itu terbagi menjadi dua macam, yaitu motivasi kerja model isi dan motivasi kerja model proses.

- Teori Hirarki Kebutuhan

Teori hirarki kebutuhan (dalam Robbins,1996) adalah suatu hirarki lima kebutuhan dan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Menurut Maslow (dalam Robbins,1996), kelima kebutuhan itu adalah sebagai berikut:

1. Faali (fisiologis) : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan ragawi lain.
2. Keamanan dan keselamatan (safety and security) : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Seperti

perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.

3. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan : mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri : kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Maslow (dalam Robbins,1996) memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai order tinggi dan order rendah. Kebutuhan order rendah adalah kebutuhan-kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal.

Kebutuhan order tinggi adalah kebutuhan yang dipenuhi secara internal; kebutuhan sosial, akan penghargaan dan aktualisasi diri. Dengan kata lain, teori Maslow mengatakan bahwa kebutuhan yang tidak terpuaskan akan memotivasi, atau bahwa suatu kebutuhan yang terpuaskan akan mengaktifkan gerakan kesuatu tingkat kebutuhan yang baru.

- **Teori Motivasi Hiegiene**

Teori ini dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Dalam keyakinan bahwa hubungan seorang individu pada kerjanya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja ini dapat sangat menentukan sukses atau kegagalan individu itu. Menurutnya, faktor-faktor yang menghantar

pada kepuasan kerja terpisah dan terbedakan dari faktor-faktor yang menghantar pada ketidakpuasan kerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2001). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siagian (2001) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu.

Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.

2. Feeling dan emotions yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.

3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindari menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk).

d. Ciri-ciri Motivasi

Dapat dikatakan bahwa Motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggungjawab.

e. Peranan Motivasi Kerja dalam suatu Organisasi

Pada intinya usaha untuk meningkatkan motivasi kerja adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. Dalam fungsinya sebagai salah satu

variable penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam lingkungan kerja, motivasi memiliki dampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut.

Motivasi kerja yang tinggi akan memungkinkan diperolehnya produktivitas yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat As'ad (1984) bahwa kuat lemahnya motivasi kerja ikut membantu besar kecilnya keluaran. Jadi, motivasi kerja inilah yang akan memberi bentuk pada pekerjaan dan hasil yang diperolehnya.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja berasal dari akar kata "*to performance*" dan menurut The Scibner Bantam *English Dictionary* yang dikutip Widodo (2004) mengartikan sebagai berikut :

1. *To do or carry out; execute* (Melakukan, menjalankan, melaksanakan).
2. *To discharge or fulfill; as a vow* (Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar).
3. *To portray, as a character in a play* (Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan).
4. *To render by the voice or a musical instrument* (Menggambarkannya dengan suara atau alat musik).
5. *To execute or complete an undertaking* (Melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab).
6. *To act a part in a play* (Melaksanakan suatu kegiatan dalam suatu permainan).
7. *To perform music* (Memainkan/pertunjukan musik).
8. *To do what is expected of a person or machine* (Melakukan suatu yang diharapkan oleh seorang atau mesin)

Senada dengan pendapat tersebut, Fustino Cardosa Gomes mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas ”(Fustino Cardosa Gomes dalam Mangkunegara, 2005:9). Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja suatu pegawai tidak lepas dari hasil yang dicapai, serta efektif dalam meningkatkan produktivitas.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* definisi kinerja karyawan adalah :

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara,2005:9).

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing,dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian Kinerja

Kinerja pegawai terbentuk setelah merasa mendapatkan kepuasan atas kerjanya, karena apabila kebutuhannya terpenuhi maka kepuasan kerja akan tercapai begitu sebaliknya apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka

kepuasan kerjapun tidak akan tercapai. Apabila kepuasan kerja tidak tercapai, maka dari itu akan sulit terbentuk suatu prestasi kinerja.

Penilaian harus berakar pada realitas kinerja karyawan. Penilaian bersifat nyata, bukan abstrak dan memungkinkan pemimpin dan karyawan untuk mengambil pandangan yang positif tentang bagaimana kinerja bias menjadi lebih baik di masa depan dan bagaimana masalah-masalah yang timbul dalam memenuhi standar dan sasaran kinerja dapat dipecahkan. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Leon C. Mengginson dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) adalah sebagai berikut :

“Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya” (Leon Dalam Mangkunegara, 2009).

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempunyai wewenang dalam menentukan para karyawan apakah karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Sejalan dengan penilaian kerja, Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara mengungkapkan bahwa

“Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)” (Dalam Mangkunegara, 2009).

Sedangkan menurut Henry Simamora “penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan” (Simamora, 1999). Menurut pendapat tersebut, bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil

pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Penilaian kinerja menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggungjawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa yang akan mendatang.

Evaluasi kinerja adalah dasar bagi penilaian dalam memenuhi standar dan sasaran yaitu bagaimana kinerja pegawai dapat memecahkan masalah yang dihadapi dalam mencapai sasaran.

Pengembangan, untuk memberikan dasar untuk mengembangkan dan memperluas atribut dan kompetensi yang relevan atas peran yang dijalani maupun peran yang akan dijalankan pada masa depan terutama pada karyawan yang memiliki potensi untuk melakukannya. Pengembangan dapat difokuskan kepada peran yang dipegang saat ini, memungkinkan orang untuk memperbesar dan memperkaya keahlian yang mereka perlukan untuk mendapatkan peran yang sebagaimana mestinya.

Komunikasi, untuk berfungsi sebagai saluran komunikasi dua arah tentang peran, sasaran, hubungan, masalah kerja dan aspirasi antara komunikator sebagai pemimpin dan komunikan sebagai karyawan, hal tersebut dilakukan agar dapat mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan kinerja karyawan.

c. Tujuan Evaluasi Kinerja

Kinerja tidak lepas dari apa yang dinamakan dengan evaluasi kinerja yang merupakan penilaian atas hasil kerja karyawan serta tujuan evaluasi kinerja. Tujuan evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Sumber Daya Manusia organisasi.

Menurut Agus Sunyoto dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007) tujuan dari evaluasi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja;
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu;
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Mangkunegara (2009) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya;
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan;

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan;
 5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi;
 6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik;
 7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya;
 8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan;
 9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan;
 10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas
- Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Menurut Dharma (2009) evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain :
- a) Pengembangan, dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu ditraining dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan *Conseling* antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha dalam memecahkan masalah yang akan dihadapi pegawai.
 - b) Pemberian *reward*, digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, intensif dan promosi.

- c) Motivasi, digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
- d) Perencanaan SDM, dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
- e) Kompensasi, memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah serta bagaimana pemberian kompensasi yang adil.
- f) Komunikasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan memperhatikan tujuan dari evaluasi kinerja diharapkan dapat dihasilkan suatu hasil kerja yang tepat guna berdasarkan misi, visi, sasaran serta tujuan yang jelas. Sehingga aparatur pemerintahan dapat bekerja lebih efektif serta efisien setelah adanya penilaian kinerja karyawan.

d. Faktor – Faktor Kinerja

Menurut A. Dale Timple terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut:

“Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi” (Dalam Mangkunegara, 2009:15).

Faktor internal dan faktor eksternal di atas merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Keith Davis dalam bukunya A. A. Anwar Prabu Mangkunegara adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

“Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal” (Dalam Mangkunegara, 2009:13).

Kinerja karyawan sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan dari pemerintah, maka dari itu peningkatan atas prestasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam berorganisasi. Faktor motivasi (*motivation*), motivasi diartikan sebagian suatu sikap (*attitude*) seorang pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.

“Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka

yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerja akan menunjukkan kerja yang rendah, situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja” (Dalam Mangkunegara, 2009:14).

Motivasi dalam situasi kerja merupakan suatu sikap terhadap situasi kerja dilingkungan tempat kerjanya. Motivasi seseorang dalam bekerja dapat menempatkan diri sendiri di lingkungan kerja mereka agar dapat meningkatkan sikap yang positif (pro) terhadap lingkungannya sehingga dapat menunjukkan motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Henry Simamora (Henry dalam Mangkunegara, 2009:14) yang dikutip oleh Mangkunegara, kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor individu

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan jobdesign. (Mangkunegara, 2009:15).

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan pisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antar fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

“Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi” (Mangkunegara, 2009:16).

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pemimpin mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi yaitu kecerdasan pikiran/*Inteligensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotient*(EQ). pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (*average, above average, superior, very superior dan gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder, tidak cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas berdasarkan kitab sucinya).

2. Faktor psikologis

Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang mental/jiwa yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses atau kegiatannya. Psikologis kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja, sikap serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor psikologis bias

berupa persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi (Mangkunegara, 2009). Kelompok faktor psikologis terdiri dari variable persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variable ini menurut Gibson (1987) banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Faktor ini akan bermanifestasi pada munculnya pola-pola sikap dan kepribadian karyawan.

3. Faktor organisasi.

Menurut William Stern yang dikutip A.A Anwar Mangkunegara

“Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang” (dalam Mangkunegara, 2009:17).

Pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan pasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organanisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Menurut Widodo dalam bukunya yang berjudul *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja* “faktor yang mempengaruhi kinerja suatu lembaga (organisasi) atausekelompok manusia dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya dibedakan menjadi dua macam, yaitu faktor individu (pelaku) dan organisasi. Jika dikaitkan dengan kinerja aparatur pemerintah daerah, maka faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut yaitu faktor aparatur pemerintah daerah (birokrat) dan organisasi (pemerintah daerah). Oleh sebab itu, jika ingin meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah kedua faktor tersebut, harus mendapatkan perhatian dari para pemimpin organisasi. (Widodo, 2005:81)

Perilaku pemimpin menurut Widodo yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi antara lain adalah :

Menjaga dan mendorong motivasi anak buah. Menjaga dan mendorong motivasi para aparatur pemerintah daerah, baik padatanan pimpinan maupun staf dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Widodo, 2005:80).

Menurut Widodo (2005) hal yang harus dilakukan antara lain :

- a) Seorang pemimpin harus menentukan apa yang menjadi tujuan atau apa yang hendak dicapai dari organisasi pemerintah daerah serta menentukan kriteria kinerjanya. Penetapan dan kriteria suatu tujuan dapat tercapai atau tidak, menjadi faktor pertama dan utama untuk mengukur suatu kinerja organisasi.
- b) Pemimpin harus mampu menyediakan intensif (pendorong kerja) baik berupa gaji, uang, penghargaan atau dalam bentuk lain agar para karyawan bersedia mencapai tujuan organisasi.
- c) Pemimpin harus memberikan umpan balik (feedback) secara rutin agar para karyawan (staf) dapat mengetahui posisi dan peran mereka dalam pencapaian tujuan pemerintah daerah.
- d) Para karyawan (staf) diikutsertakan dalam pengambilan keputusan tertentu sehingga dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik.
- e) Seorang pemimpin harus menyelenggarakan komunikasi dua arah dalam setiap pertemuan dengan bawahan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,

3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

e. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat capaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, proses, output, outcome, benefit maupun impact.

Young mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai berikut :

“Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian” (Dalam Mangkunegara, 2009).

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi perusahaan. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis. Sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian.

Arkinson mengemukakan ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut :

- a. Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.
- b. Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
- c. Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya

Dalam kerangka pengukuran kinerja terdapat strategi perusahaan mengenai penetapan, pengumpulan data kinerja, evaluasi dan cara pengukuran kinerja. Sebuah hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh seorang aparatur, yang menjalankan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab, dapat mempermudah arah penataan lembaga organisasi pemerintahan. Akibatnya akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan bahwa jika organisasi pemerintahan, ditata dengan benar dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dengan memperhatikan prinsip-prinsip organisasi yaitu mempunyai visi, misi, tujuan dan sasaran dengan jelas, maka akan dapat mempermudah kinerja aparatur pemerintahan. Keadaan seperti ini tentunya akan menciptakan pemerintahan yang responsibilitas, responsivitas, dan akuntabilitas.

5. Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan

No	Judul Penelitian	Hasil	Metodologi
1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun” oleh Harry Murti Veronika Agustini Srimulyani (2013)	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; Kepuasan kerja berpengaruh secara	Regresi Berganda

		signifikan terhadap kinerja pegawai; Kepuasan kerja merupakan variabel perantara antara motivasi dengan kinerja pegawai.	
2	<i>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Arga Makmur Bengkulu Utara</i> Nurul Astuty Yensy. B (2010)	Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara ($\alpha = 5\%$, $r = 0,488$) Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara ($R^2 = 45\%$)	Regresi Berganda
3	<i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Juiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota Kartika Sri</i> Rahmawati (2009)	variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung (X1), dan kompensasi tidak langsung (X2), secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,246%. Dan yang lainnyadipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian, seperti penentuan lokasi pembeli produk. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung (X1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X2) pengaruh	Regresi Berganda

		yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan kompensasi yang paling dominan adalah kompensasi langsung (X1) terhadap kinerja(Y).	
4	<i>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Profilia Indotech Surabaya)</i> Louis Agung Widyarto (2012)	kompensasi berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Tingkat kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingkat kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dan tingkat motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Regresi Berganda
5	<i>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang</i>	pengaruh yang positif antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Sahabat Purba Danarta Pusat Semarang. Semakin tinggi kompensasi dan motivasi maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, demikian sebaliknya. Saran untuk peningkatan prestasi kerja karyawan agar perusahaan meningkatkan perhatiannya terhadap kompensasi dan motivasi sehingga pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dari karyawan.	Regresi Berganda
6	<i>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Sejati Widyatama</i> Evan Nalendra (2008)	Persepsi responden terhadap variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah tinggi; Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi	Regresi Berganda

		terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Sejati Widyatama; Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Sejati Widyatama; Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Sejati Widyatama.	
7	<i>"Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)" Deewar Mahesa (2010)</i>	Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 22 persen variasi dari kinerja karyawandapat dijelaskan oleh variabel bebas dan variabel moderating yang diteliti dalam penelitian ini dan 78 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.	Regresi Berganda

B. KERANGKA BERPIKIR

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Teori yang mendasari hubungan kompensasi dan kinerja adalah bahwa karyawan akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi jika mereka yakin bahwa motivasi tersebut akan membawa mereka kepada kompensasi yang mereka

inginkan. Hasibuan (2003:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan

Dari beberapa teori diatas, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran yang besar terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Aset utama dalam sebuah perusahaan adalah yaitu tenaga kerja yang harus dikelola dan

dikembangkan dengan baik. Oleh sebab itu bagi perusahaan penting untuk menempatkan tenaga kerjanya atau karyawannya pada posisi-posisi yang tepat sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh perusahaan.

Hubungan Kompensasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Untuk mencapai suatu kinerja karyawan yang lebih optimal, maka salah satu yang dikehendaki setiap perusahaan adalah agar mempunyai kualitas kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun yang menimbulkan tingginya kualitas kerja apabila semua proses kerja yang dilaksanakan telah terukur dan tepat.

Dalam rangka peningkatan kualitas kerja, perusahaan menempuh beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah program peningkatan ilmu pengetahuan melalui pendidikan dan latihan, promosi jabatan dan pemberian kompensasi.

Berdasarkan uraian diatas maka hubungan antara kompensasi terhadap kualitas kerja bahwasannya dengan peningkatan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti semakin jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas perusahaan. Karyawan selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam

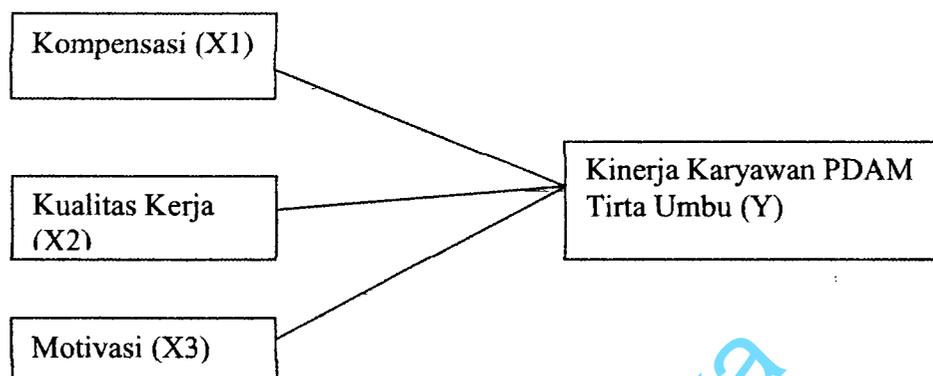
berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan perusahaan.

Motivasi adalah “pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan” (Ivan Aries dan Iman Ghozali, 2006).

Teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu unit bisnis. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Salah satu faktor yang kuat dalam memberikan motivasi kerja pada karyawan adalah melalui pemberian imbalan atau kompensasi yang merupakan satu jalinan berbagai sub proses yang kompak dengan maksud untuk memberikan balas jasa pada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan tinjauan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang tersaji pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir maka dibangun hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi, Kualitas Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintahan Kabupaten Nias
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintahan Kabupaten Nias
3. Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintahan Kabupaten Nias
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintahan Kabupaten Nias

C. DEFENISI OPERASIONAL

1. Definisi Operasional

Dalam rangka menghindari luasnya tinjauan atas variabel-variabel penelitian yang saling berhubungan maka perlu diberikan definisi operasional atas

variabel-variabel yang akan digunakan lebih lanjut. Untuk ukuran indikator masing-masing menggunakan skala likert (1-5)

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
(1)	(2)	(3)	(4)
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah persepsi karyawan PDAM Tirta Umbu atas besarnya balas jasa yang diterima dari perusahaan, baik yang berupa finansial maupun non finansial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji pokok yang diterima selalu tepat waktu - Insentif/Bonus 2. Gaji pokok yang diterima telah sesuai dengan harapan dan beban kerja yang diberikan 3. Bonus yang diberikan perusahaan Sebanding dengan waktu kerja lembur 4. Tunjangan yang diterima telah sesuai dengan harapan 	Skala Likert
Kualitas Kerja	segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja karyawan PDAM Tirta Umbu dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan 2. Dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan 3. Dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat 4. Cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan 	Skala Likert
Motivasi	hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi karyawan PDAM Tirta Umbu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan Suasana Kerja 2. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan 	Skala Likert

	tertentu.	tidak kaku Perlakuan 3. Hubungan antar karyawan terjalin dengan Baik 4. Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi, meningkatkan motivasi kerja karyawan	
Kinerja (Y)	seberapa banyak para karyawan PDAM Tirta Umbu memberi kontribusi kepada PDAM Tirta Umbu meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap Kerja	Skala Likert

Universitas Terbuka

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Sugiyono (2005) mengatakan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

B. Populasi

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Umu Pemerintah Kabupaten Nias. Berdasarkan hasil observasi awal pada PDAM Tirta Umu diketahui bahwa karyawan PDAM PDAM Tirta Umu Pemerintah Kabupaten Nias sebanyak 46 karyawan.

C. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi serangkaian daftar pertanyaan tertutup yang akan diajukan kepada responden. Pengisian kuesioner dilakukan dengan wawancara langsung dengan responden.

Kuesioner disusun untuk memperoleh tingkat kepuasan pelanggan yang diukur dengan menggunakan Skala Likert, sehingga memungkinkan pelanggan sebagai responden menjawab setiap butir pertanyaan yang mengurai tentang

kualitas pelayanan publik. Kategori yang dipergunakan oleh Skala Likert dengan urutan : Sangat Setuju (Skala 5), Setuju (Skala 4), Kurang Setuju (Skala 3), Tidak Setuju (Skala 2), dan Sangat Tidak Setuju (Skala 1).

1. Uji Validitas

Untuk melihat apakah masing-masing pertanyaan yang dipergunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur dilakukan uji validitas. Ghozali (2009:49) menyatakan suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaannya pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

Menurut Ghozali (2009) mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan menurut Ghiseli, John, dan Sheldon (1981) validitas (*validity*) menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanyo, 2008:36). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk degree of freedom ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Selanjutnya untuk menguji apakah masing-masing butir pertanyaan valid atau tidak ditentukan oleh nilai *Corrected Item -total Correlation*. Bila nilai *Corrected Item-total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel atau nilai kritis koefisien korelasinya dengan $df = n-2$, dimana n adalah jumlah responden, maka berarti memenuhi persyaratan validitas.

Nilai *Corrected Item -total Correlation* merupakan statistik hasil korelasi (r-hitung). Jadi, bila r-hitung lebih besar daripada r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$), maka

butir pertanyaan dinyatakan valid dan demikian sebaliknya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 3.1. Kompensasi

ITEM KE	PERNYATAAN	r hitung	Ket	r tabel
1	Gaji pokok yang diterima selalu tepat waktu	0.792	Valid	0,3
2	Gaji pokok yang diterima telah sesuai dengan harapan dan beban kerja yang diberikan	0.779	Valid	0,3
3	Bonus yang diberikan perusahaan Sebanding dengan waktu kerja lembur	0.550	Valid	0,3
4	Tunjangan yang diterima telah sesuai dengan harapan.	0.806	Valid	0,3

Berdasarkan Tabel 3.1. di bawah terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada faktor variabel kompensasi dinyatakan valid. Pengambilan kesimpulan ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi pearson dengan r tabel. Dengan jumlah data (n) sebanyak 46 responden dan derajat keyakinan (α) = 10 persen atau 0,1 maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3061. Korelasi antara kedelapan butir pernyataan dengan skor total kesemuanya lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,3061$ ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), sehingga semua butir pernyataan tentang bentuk fisik (*tangible*) terhadap kualitas pelayanan dinyatakan valid. Butir pernyataan yang mempunyai tingkat validitas tertinggi adalah pernyataan nomor 4 dengan koefisien korelasi 0,734, sedangkan butir pernyataan yang memiliki tingkat validitas yang paling rendah adalah butir pernyataan nomer 3 yaitu 0,550.

Tabel 3.2. Kualitas Kerja

ITEM KE	PERNYATAAN	r hitung	Ket	r tabel
1	Teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	0.927	Valid	0,3
2	Dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan	0.876	Valid	0,3
3	Dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat	0.800	Valid	0,3
4	Cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan	0.806	Valid	0,3

Berdasarkan Tabel 3.2. di bawah terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada faktor variabel kualitas kerja dinyatakan valid. Pengambilan kesimpulan ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi pearson dengan r tabel. Dengan jumlah data (n) sebanyak 46 responden dan derajat keyakinan (α) = 10 persen atau 0,1 maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3061. Korelasi antara kedelapan butir pernyataan dengan skor total kesemuanya lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,3061$ ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), sehingga semua butir pernyataan tentang bentuk fisik (*tangible*) terhadap kualitas pelayanan dinyatakan valid. Butir pernyataan yang mempunyai tingkat validitas tertinggi adalah pernyataan nomer dengan koefisien korelasi 0,927, sedangkan butir pernyataan yang memiliki tingkat validitas yang paling rendah adalah butir pernyataan nomer 3 yaitu 0,8000

Tabel 3.3 Motivasi

ITEM KE	PERNYATAAN	r hitung	Ket	r tabel
1	Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan	0.752	Valid	0,3
2	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	0.646	Valid	0,3
3	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	0.635	Valid	0,3
4	Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi, meningkatkan motivasi kerja karyawan	0.717	Valid	0,3

Berdasarkan Tabel 3.3. di bawah terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada faktor variabel kualitas kerja dinyatakan valid. Pengambilan kesimpulan ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi pearson dengan r tabel. Dengan jumlah data (n) sebanyak 46 responden dan derajat keyakinan (α) = 10 persen atau 0,1 maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3061. Korelasi antara kedelapan butir pernyataan dengan skor total kesemuanya lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,3061$ ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), sehingga semua butir pernyataan tentang bentuk fisik (*tangible*) terhadap kualitas pelayanan dinyatakan valid. Butir pernyataan yang mempunyai tingkat validitas tertinggi adalah pernyataan nomer dengan koefisien korelasi 0,752, sedangkan butir pernyataan yang memiliki tingkat validitas yang paling rendah adalah butir pernyataan nomer 3 yaitu 0,635

Table 3.4. Kinerja (Kualitas)

ITEM KE	PERNYATAAN	r hitung	Ket	r tabel
1	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.879	Valid	0,3
2	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0.928	Valid	0,3
3	Selalu terampil dalam melaksanakan Pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	0.774	Valid	0,3
4	Selalu mengikuti prosedur perusahaan Sehingga kualitas pekerjaan tetap terjaga	0.832	Valid	0,3

Berdasarkan Tabel 3.4. di bawah terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada faktor variabel kualitas kerja dinyatakan valid. Pengambilan kesimpulan ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi pearson dengan r tabel. Dengan jumlah data (n) sebanyak 46 responden dan derajat keyakinan (α) = 10 persen atau 0,1 maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3061. Korelasi antara kedelapan butir pernyataan dengan skor total kesemuanya lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,3061$

($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga semua butir pernyataan tentang bentuk fisik (*tangible*) terhadap kualitas pelayanan dinyatakan valid. Butir pernyataan yang mempunyai tingkat validitas tertinggi adalah pernyataan nomer dengan koefisien korelasi 0,928 sedangkan butir pernyataan yang memiliki tingkat validitas yang paling rendah adalah butir pernyataan nomer 3 yaitu 0,774

Tabel 3.5 Kinerja (Keandalan kerja)

ITEM KE	PERNYATAAN	r hitung	Ket	r tabel
1	Selalu bekerja dengan mempedomani petunjuk baik dari panduan maupun dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.471	Valid	0,3
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan sering mencari solusi dan mengambil inisiatif sendiri jika menemukan hal yang meragukan	0.526	Valid	0,3
3	Selalu bekerja dengan penuh kehati-hatian	0.521	Valid	0,3
4	Selalu bekerja dengan sungguh-sungguh memberikan pelayanan yang terbaik dengan cepat dan tepat	0.418	Valid	0,3

Berdasarkan Tabel 3.5. di bawah terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada faktor variabel kualitas kerja dinyatakan valid. Pengambilan kesimpulan ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi pearson dengan r tabel. Dengan jumlah data (n) sebanyak 46 responden dan derajat keyakinan (α) = 10 persen atau 0,1 maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3061. Korelasi antara kedelapan butir pernyataan dengan skor total kesemuanya lebih besar dari $r_{tabel} = 0,3061$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga semua butir pernyataan tentang bentuk fisik (*tangible*) terhadap kualitas pelayanan dinyatakan valid. Butir pernyataan yang mempunyai tingkat validitas tertinggi adalah pernyataan nomer dengan koefisien korelasi 0,526 sedangkan butir pernyataan yang memiliki tingkat validitas yang paling rendah adalah butir pernyataan nomer 4 yaitu 0,418

Tabel 3.6. Kinerja (Kuantitas Kerja)

ITEM KE	PERNYATAAN	r hitung	Ket	r tabel
1	Selalu bekerja untuk menghasilkan pekerjaan dengan baik dan benar	0.745	Valid	0,3
2	Selalu bekerja dengan cepa tsesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0.888	Valid	0,3
3	Selalu bekerja dengan tepat sesuai dengan prosedur	0.745	Valid	0,3

Berdasarkan Tabel 3.6. di bawah terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada faktor variabel kualitas kerja dinyatakan valid. Pengambilan kesimpulan ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi pearson dengan r tabel. Dengan jumlah data (n) sebanyak 46 responden dan derajat keyakinan (α) = 10 persen atau 0,1 maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3061. Korelasi antara kedelapan butir pernyataan dengan skor total kesemuanya lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,3061$ ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), sehingga semua butir pernyataan tentang bentuk fisik (*tangible*) terhadap kualitas pelayanan dinyatakan valid. Butir pernyataan yang mempunyai tingkat validitas tertinggi adalah pernyataan nomer dengan koefisien korelasi 0,888 sedangkan butir pernyataan yang memiliki tingkat validitas yang paling rendah adalah butir pernyataan nomer 3 yaitu 0,745

Table 3.7. Kinerja (Sikap Kerja)

ITEM KE	PERNYATAAN	r hitung	Ket	r tabel
1	Menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja	0.602	Valid	0,3
2	Memiliki hubungan baik dengan semua rekan kerja baik atasan maupun rekan sejawat	0.854	Valid	0,3
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan sering bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.	0.837	Valid	0,3
4	Dalam berkomunikasi berupaya menunjukkan sikap ramah dengan rekan kerja maupun pimpinan	0.837	Valid	0,3

Berdasarkan Tabel 3.7. di bawah terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada faktor variabel kualitas kerja dinyatakan valid. Pengambilan kesimpulan ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi pearson dengan r tabel. Dengan jumlah data (n) sebanyak 46 responden dan derajat keyakinan (α) = 10 persen atau 0,1 maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3061. Korelasi antara kedelapan butir pernyataan dengan skor total kesemuanya lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,3061$ ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), sehingga semua butir pernyataan tentang bentuk fisik (*tangible*) terhadap kualitas pelayanan dinyatakan valid. Butir pernyataan yang mempunyai tingkat validitas tertinggi adalah pernyataan nomer dengan koefisien korelasi 0,854 sedangkan butir pernyataan yang memiliki tingkat validitas yang paling rendah adalah butir pernyataan nomer 3 yaitu 0,602

2. Uji *Reliabilitas*

Untuk melihat apakah rangkaian kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur suatu konstruk tidak mempunyai kecenderungan tertentu dilakukan uji *reliabilitas*. Sekaran (2006) menyatakan bahwa *realibilitas* suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan arena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item instrument. Sedangkan menurut Jogiyanto (2008) menyatakan bahwa *realibilitas* suatu pengukur menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. *Reliabilitas* berhubungan dengan akurasi dan konsistensi pengukurannya.

Nilai untuk pengujian *reliabilitas* berasal dari skor-skor item angket yang valid. Item yang tidak valid tidak dilibatkan dalam pengujian *reliabilitas*. Instrument memiliki tingkat *reliabilitas* yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh 60 (Imam Ghozali, 2002).

Ghozali (2009:45) menyatakan suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan Uji Statistik *Cronbach's Alfa* (α). Menurut Ghozali (2009) bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alfa* lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alfa* > 0,60).

Sama halnya dengan uji validitas, uji reabilitas juga dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 3.8. Reliabilitas

Variabel	r- Hitung	r- Tabel	KET
X1	0.873	0.6	Reliabel
X2	0.930	0.6	Reliabel
X3	0.819	0.6	Reliabel
X4	0.935	0.6	Reliabel
X5	0.619	0.6	Reliabel
X6	0.890	0.6	Reliabel
X7	0.894	0.6	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan tiap-tiap variabel, sehingga dalam penelitian ini terdapat tujuh variabel yang dilakukan uji reliabilitas. Ghozali (2006) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, berarti jawaban responden pada seluruh item (variabel) adalah *reliable*, sehingga dapat dimasukkan ke dalam model analisis selanjutnya.

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus, sehingga periset merupakan tangan pertama yang memperoleh data tersebut (Istijanto, 2005). Dalam penelitian ini untuk memperoleh kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu dilakukan dengan wawancara langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner yang telah disusun sebelumnya, sedangkan untuk memperoleh data tentang gambaran umum PDAM Tirta Umbu dilakukan dengan observasi langsung dan melalui wawancara kepada pimpinan dan pegawai PDAM.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain yang kemudian dipublikasikan kepada masyarakat. Pihak lain dalam hal ini dapat berupa lembaga pemerintah/instansi yang berfungsi sebagai penyebar informasi maupun lembaga swasta. Dalam penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka pada PDAM Tirta Umbu

E. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010), kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data setelah kegiatan pengumpulan data dari seluruh responden.

Menurut Skala Likert, variabel yang akan diukur terlebih dahulu diurai menjadi beberapa variabel, dimana variabel tersebut kemudian menjadi titik tolak

dalam menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono 1999). Berdasarkan Skala Likert, jawaban atas setiap item instrumen dibuat dalam rentangan skor nilai satu yang menunjukkan sangat tidak setuju sampai dengan nilai 5 yang menunjukkan tanggapan responden sangat setuju. Kemudian untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kualitas kerja dan motivasi secara bersama-sama, dan secara parsial kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias digunakan Model regresi linier berganda (Gujarati, 1999):

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan PDAM Tirta Umbu

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kualitas Kerja

X₃ = Motivasi

e = Variabel pengganggu

b₀ = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien tiap-tiap variabel

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (F-test)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas kompensasi, kualitas kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu digunakan Uji F-test, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$).

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah :

$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = 0$ (kompensasi, kualitas kerja dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu)

$H_1 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 \neq 0$ (kompensasi, kualitas kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu)

Apabila apabila F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima yang berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh variabel terikat, sedangkan apabila F hitung $> F$ tabel, maka hipotesis nol ditolak yang berarti variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*).

b. Uji t (t-test)

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji t ini adalah :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu.

$H_0 : b_1 = 0$ (Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu)

$H_1 : b_1 \neq 0$ (kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu)

2. Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu.

$H_0 : b_1 = 0$ (kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu)

$H_1 : b_1 \neq 0$ (kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu)

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu..

$H_0 : b_1 = 0$ (motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu)

$H_1 : b_1 \neq 0$ (motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu)

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak, dimana suatu model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Ghozali (2005) menyatakan bahwa, ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan Uji *One-Sampel Kolmogorov_Smirnov Test*. Residual suatu model regresi dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) lebih besar dari 0,05.

b. Uji *Multikolinearitas*

Uji *Multikolinearitas* digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Menurut Ghozali (2005) bahwa; jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya *multikolinearitas* di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Dalam suatu model dikatakan tidak terjadi *multikolinieatitas* atau tidak ada korelasi antar variabel independen jika nilai *tolerance* $< 0,10$, atau jika nilai *VIF* > 10 berarti terdapat multikolinieritas.

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan variasi residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *standardized delete residual* nilai tersebut digunakan Uji heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2005), *heteroskedastisitas* dapat diuji dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada grafik. Jika pola titik-titik yang terbentuk membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sebaliknya, jika tidak terbentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi.

BAB IV

TEMUAN DAN HASIL PEMBAHASAN

A. Temuan

1. Responden penelitian

Dalam penelitian ini, untuk membuktikan kebenaran hipotesis dari penelitian, telah dilakukan penelitian terhadap pelanggan PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias. Gambaran dari sampel ini dapat dilihat dari Tabel 4.1 di bawah ini :

a. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 1.Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase (%)
Laki-laki	41	89.13
Perempuan	5	10.87
Total	46	100,00

Sumber : Data Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1.dapat dilihat bahwa jumlah pelanggan PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias laki-laki dan perempuan sangat timpang sekali, dengan rincian antara lain jenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 89.13 persen dan jenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 10.87 persen.

Komposisi ini menunjukkan keadaan sebenarnya dilapangan, dimana jumlah pelanggan PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias laki-laki lebih besar dibandingkan dengan jumlah perempuan, dengan perbedaan yang cukup signifikan, di sini menunjukkan

bahwa jumlah pelanggan PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias lebih banyak berhubungan dengan PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Pengelompokan usia harus dapat mencakup usia tertinggi dan usia terendah. Responden yang paling muda berusia 18 tahun, sedangkan responden yang paling tua berusia 50 tahun. Berikutnya karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4. 2. Karakteristik Usia

Kisaran Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
18-30	10	21.73
31-40	20	43.47
41-50	16	34.78
Jumlah	46	100,00

Sumber : Data Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat dilihat pelanggan PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias adalah pelanggan yang berumur 18-30 tahun yaitu sebesar 21,73 persen, diikuti pelanggan dengan kisaran usia 31-40 tahun sebesar 43.47 persen, dalam hal ini pelanggan yang berusia 41-50 tahun yaitu sebesar 34.78 persen.

Karakteristik pelanggan berdasarkan usia ini menunjukkan pelanggan didominasi oleh pelanggan yang berusia 31-40 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3. Karakteristik Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	30	65.21
D1-D3	10	21.73
S1/S2/S3	6	13.04
Jumlah	46	100,00

Sumber : Data Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pelanggan dengan pendidikan SMA/D3 mencapai persentase yang paling besar yaitu 65.21 persen, diikuti dengan persentase mitra berpendidikan S1/D4 sebesar 21.73 persen, kemudian S2 sebesar 13.04 persen.. Hal ini menunjukkan bahwa pelanggan pada jenjang pendidikan SMA/D3

Dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan PDAM tirta Uumbu Kabupaten Nias, dan tiga kompensasi, kualitas kerja dan motivasi , maka semua jawaban dari responden akan dideskriptifkan sebagai berikut dari hasil kuisioner maka diperoleh data mentah yang akan diolah sehingga dapat menjelaskan indikator dari setiap variabel. Penentuan skor dari

- a. Pertanyaan dengan jawaban STS, maka diberikan skor 1.
- b. Pertanyaan dengan jawaban TS, maka diberikan skor 2.
- c. Pertanyaan dengan jawaban KS, maka diberikan skor 3.
- d. Pertanyaan dengan jawaban S, maka diberikan skor 4.
- e. Pertanyaan dengan jawaban SS, maka diberikan skor 5.

1. Penjelasan Responden atas Kompensasi

Penjelasan responden atas kompensasi ditunjukkan oleh beberapa indikator.

Penjelasan indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Penjelasan Responden atas Gaji pokok yang diterima selalu tepat waktu

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Ragu-ragu/netral	1	2,2
Setuju	32	69,6
Sangat setuju	13	28,3
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas gaji pokok yang diterima selalu tepat waktu. Tabel 4.4, responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (69,6%), sangat setuju sebanyak 13 orang (28,3%), dan ragu-ragu/netral sebanyak 1 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa gaji pokok yang diterima selalu tepat waktu.

Tabel 4.5 Penjelasan Responden atas Gaji pokok yang diterima telah sesuai dengan harapan dan beban kerja yang diberikan

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	5	10,9
Ragu-ragu/netral	4	8,7
Setuju	36	78,3
Sangat setuju	1	2,2
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas gaji pokok yang diterima telah sesuai dengan harapan dan beban kerja yang diberikan pada Tabel 4.5, responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (78,3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (10,9%), ragu-ragu/netral sebanyak 4 orang (8,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa gaji pokok yang diterima telah sesuai dengan harapan dan beban kerja yang diberikan.

Tabel 4.6 Penjelasan Responden atas Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	2	4,3
Tidak setuju	1	2,2
Ragu-ragu/netral	22	47,8
Setuju	21	45,7
Sangat setuju	0	0
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur pada Tabel 4.6, responden menjawab ragu-ragu/netral sebanyak 22 orang (47,8%), setuju sebanyak 21 orang (45,7%), sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,3%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.

Tabel 4.7 Penjelasan Responden atas Tunjangan yang diterima telah sesuai dengan harapan

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	4	8,7
Ragu-ragu/netral	15	32,6
Setuju	25	54,3
Sangat setuju	2	4,3
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas tunjangan yang diterima telah sesuai dengan harapan pada Tabel 4.7, responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (54,3%), ragu-ragu/netral sebanyak 15 orang (32,6%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8,7%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,3%). Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diterima telah sesuai dengan harapan.

2. Penjelasan Responden atas Kualitas Kerja

Tabel 4.8 Penjelasan Responden atas Teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	6	13,0
Setuju	34	73,9

Sangat setuju	6	13,0
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada Tabel 4.8, responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (73,9%), ragu-ragu/netral sebanyak 6 orang (13,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (13,0%). Hal ini menunjukkan bahwa Teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tabel 4.9 Penjelasan Responden atas Dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	5	10,9
Setuju	35	76,1
Sangat setuju	6	13,0
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan pada Tabel 4.9, responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (76,1%), sangat setuju sebanyak 6 orang (13,0%), dan ragu-ragu/netral sebanyak 5 orang (10,9%). Hal ini menunjukkan bahwa dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan.

Tabel 4.10 Penjelasan Responden atas Dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	9	19,6
Setuju	30	65,2
Sangat setuju	7	15,2
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat pada Tabel 4.10, responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (65,2%), ragu-ragu/netral sebanyak 9 orang (19,6%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,2%). Hal ini menunjukkan bahwa dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat.

Tabel 4.11 Penjelasan Responden atas Cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	2,2
Ragu-ragu/netral	6	13,0
Setuju	33	71,7
Sangat setuju	6	13,0
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan pada Tabel 4.11, responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (71,7%), ragu-ragu/netral sebanyak 6 orang (13,0%), sangat setuju sebanyak 6 orang (13,0%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.

3. Penjelasan Responden atas Motivasi.

Tabel 4.12 Penjelasan Responden atas Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	1	2,2
Setuju	25	54,3
Sangat setuju	20	43,5
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan pada Tabel 4.12, responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (54,3%), sangat setuju sebanyak 20 orang (43,5%), dan ragu-ragu/netral sebanyak 1 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan.

Tabel 4.13 Penjelasan Responden atas Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	5	10,9
Setuju	40	87,0
Sangat setuju	1	2,2
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku pada Tabel 4.13, responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (87,0%), ragu-ragu/netral sebanyak 5 orang (10,9%), dan sangat setuju sebanyak 1 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.

Tabel 4.14 Penjelasan Responden atas Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	0	0
Setuju	37	80,4
Sangat setuju	9	19,6
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas hubungan antar karyawan terjalin dengan baik pada Tabel 4.14, responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (80,4%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (19,6%). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.

Tabel 4.15 Penjelasan Responden atas Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi, meningkatkan motivasi kerja karyawan

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	0	0
Setuju	38	82,6
Sangat setuju	8	17,4
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi, meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Tabel 4.15, responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (82,6%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,4%). Hal ini menunjukkan bahwa Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi, meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4. Penjelasan Responden atas Kinerja Karyawan

a. Penjelasan Responden atas Kualitas Kerja

Tabel 4.16 Penjelasan Responden atas Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	0	0
Ragu-ragu/netral	0	0
Setuju	39	84,8
Sangat setuju	7	15,2
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Tabel 4.17, responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (84,8%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,2%). Hal ini menunjukkan bahwa selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.17 Penjelasan Responden atas Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	3	6,5
Setuju	36	78,3
Sangat setuju	7	15,2
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti pada Tabel 4.17, responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (78,3%), ragu-ragu/netral sebanyak 3 orang (6,5%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,2%). Hal ini menunjukkan bahwa Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

Tabel 4.18 Penjelasan Responden atas Selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	1	2,2
Setuju	40	87,0
Sangat setuju	5	10,9
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi pada Tabel 4.18, responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (87,0%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (10,9%) dan ragu-ragu/netral sebanyak 1 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Tabel 4.19 Penjelasan Responden atas Selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas pekerjaan tetap terjaga

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	1	2,2
Setuju	42	91,3
Sangat setuju	3	6,5
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas pekerjaan tetap terjaga pada Tabel 4.19, responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (91,3%), sangat setuju sebanyak 3 orang (6,5%) dan ragu-ragu/netral sebanyak 1 orang (2,2%) dan ragu-ragu/netral sebanyak 1 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas pekerjaan tetap terjaga.

b. Penjelasan Responden atas Keandalan Kerja

Tabel 4.20 Penjelasan Responden atas Selalu bekerja dengan mempedomani petunjuk baik dari panduan maupun dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	0	0
Setuju	40	87,0
Sangat setuju	6	13,0

Total	46	100
--------------	-----------	------------

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas selalu mengikuti selalu bekerja dengan mempedomani petunjuk baik dari panduan maupun dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan pada Tabel 4.20, responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (87,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (13,0%) .Hal ini menunjukkan bahwa Selalu bekerja dengan mempedomani petunjuk baik dari panduan maupun dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.21 Penjelasan Responden atas Dalam menyelesaikan pekerjaan sering mencari solusi dan mengambil inisiatif sendiri jika menemukan hal yang meragukan

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	5	10,9
Setuju	36	78,3
Sangat setuju	5	11,6
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas dalam menyelesaikan pekerjaan sering mencari solusi dan mengambil inisiatif sendiri jika menemukan hal yang meragukan pada Tabel 4.21, responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (78,3%), ragu-ragu/netral sebanyak 5 orang (10,9%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (11,6%) .Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan sering mencari solusi dan mengambil inisiatif sendiri jika menemukan hal yang meragukan.

Tabel 4.22 Penjelasan Responden atas Selalu bekerja dengan penuh kehati-hatian

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0

Ragu-ragu/netral	0	0
Setuju	43	93,5
Sangat setuju	3	6,5
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas selalu bekerja dengan penuh kehati-hatian pada Tabel 4.22, responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (93,5%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6,5%) . Hal ini menunjukkan bahwa selalu bekerja dengan penuh kehati-hatian

Tabel 4.23 Penjelasan Responden atas Selalu bekerja dengan sungguh-sungguh memberikan pelayanan yang terbaik dengan cepat dan tepat

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	3	6,5
Setuju	35	76,1
Sangat setuju	8	17,4
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas selalu bekerja dengan sungguh-sungguh memberikan pelayanan yang terbaik dengan cepat dan tepat pada Tabel 4.23, responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (76,1%), sangat setuju sebanyak 8 orang (17,4%) dan ragu-ragu/netral sebanyak 3 orang (6,5%). Hal ini menunjukkan bahwa selalu bekerja dengan sungguh-sungguh memberikan pelayanan yang terbaik dengan cepat dan tepat.

c. Penjelasan Responden atas Kuantitas Kerja

Tabel 4.24 Penjelasan Responden atas Selalu bekerja untuk menghasilkan pekerjaan dengan baik dan benar

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	1	2,2
Setuju	41	89,1
Sangat setuju	4	8,7
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas selalu bekerja untuk menghasilkan pekerjaan dengan baik dan benar pada Tabel 4.24, responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (89,1%), sangat setuju sebanyak 4 orang (8,7%) dan ragu-ragu/netral sebanyak 1 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa Selalu bekerja untuk menghasilkan pekerjaan dengan baik dan benar.

Tabel 4.25 Penjelasan Responden atas Selalu bekerja dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	2	4,3
Setuju	39	84,8
Sangat setuju	5	10,9
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas selalu bekerja dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada Tabel 4.25, responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (84,8%), sangat setuju sebanyak 5 orang (10,9%) dan ragu-ragu/netral sebanyak 2 orang (4,3%). Hal ini menunjukkan bahwa selalu bekerja dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.26 Penjelasan Responden atas Selalu bekerja dengan tepat sesuai dengan prosedur

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	0	0
Setuju	43	93,5
Sangat setuju	3	6,5
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas selalu bekerja dengan tepat sesuai dengan prosedur pada Tabel 4.26, responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (93,5%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6,5%). Hal ini menunjukkan bahwa selalu bekerja dengan tepat sesuai dengan prosedur.

d. Penjelasan Responden atas Sikap Kerja

Tabel 4.27 Penjelasan Responden atas Menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	1	2,2
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	28	60,9
setuju	0	0
Sangat setuju	17	37,0
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja pada Tabel 4.27, responden menjawab ragu-ragu/netral sebanyak 28 orang (60,9%), sangat setuju sebanyak 17 orang (37,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa selalu menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja.

Tabel 4.28 Penjelasan Responden atas Memiliki hubungan baik dengan semua rekan kerja baik atasan maupun rekan sejawat

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	1	2,2
Setuju	34	73,9
Sangat setuju	11	23,9
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas memiliki hubungan baik dengan semua rekan kerja baik atasan maupun rekan sejawat pada Tabel 4.28, responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (73,9%), sangat setuju sebanyak 11 orang (23,9%) dan ragu-ragu/netral sebanyak 1 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa memiliki hubungan baik dengan semua rekan kerja baik atasan maupun rekan sejawat.

Tabel 4.29 Penjelasan Responden atas Dalam menyelesaikan pekerjaan sering bekerja sama dengan rekan kerja yang lain

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	3	6,5
Setuju	35	76,1
Sangat setuju	8	17,4
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas dalam menyelesaikan pekerjaan sering bekerja sama dengan rekan kerja yang lain pada Tabel 4.29, responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (76,1%), sangat setuju sebanyak 8 orang (17,4%) dan ragu-ragu/netral sebanyak 3 orang (6,5%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan sering bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.

Tabel 4.30 Penjelasan Responden atas dalam berkomunikasi berupaya menunjukkan sikap ramah dengan rekan rekan kerja maupun pimpinan

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Ragu-ragu/netral	1	2,2
Setuju	34	73,9
Sangat setuju	11	23,9
Total	46	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Penjelasan responden atas dalam berkomunikasi berupaya menunjukkan sikap ramah dengan rekan rekan kerja maupun pimpinan pada Tabel 4.30 responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (73,9%), sangat setuju sebanyak 11 orang (23,9%) dan ragu-ragu/netral sebanyak 1 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam berkomunikasi berupaya menunjukkan sikap ramah dengan rekan rekan kerja maupun pimpinan

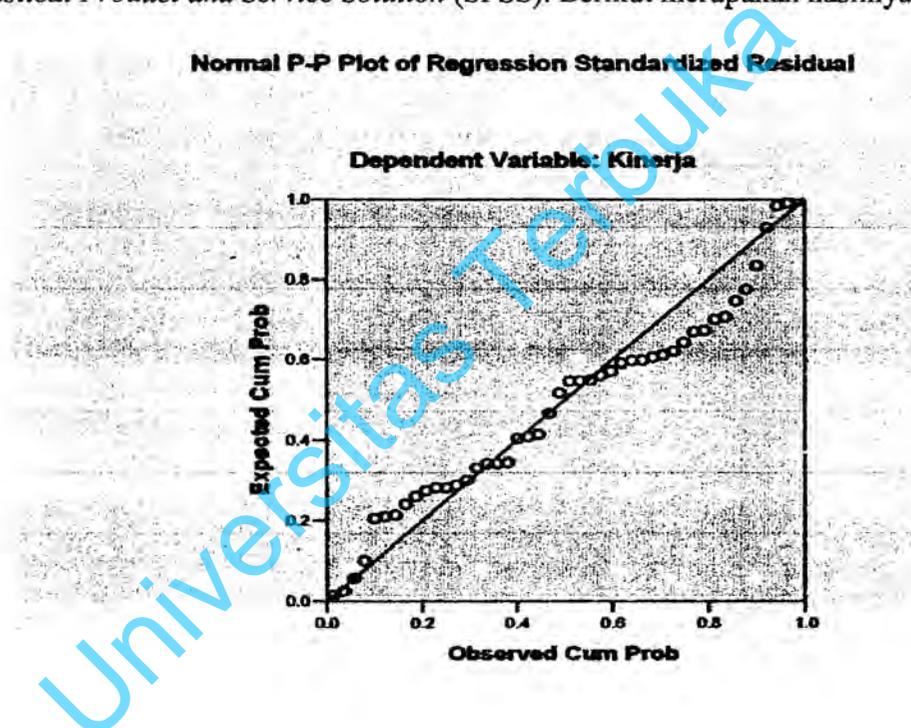
a. Uji Asumsi Klasik

Pengujian jenis ini digunakan untuk menguji asumsi, apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik layak uji atau tidak. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa multikorelasi, autokorelasi, dan heteroskedastisitas tidak terdapat dalam model yang digunakan dan data yang digunakan terdistribusi normal. Jika semua itu terpenuhi bahwa model analisis telah layak digunakan (Gujarati, 2003).

1. Uji Normalitas Data

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik

Normal Probability Plot yang dihasilkan melalui perhitungan SPSS. Apabila grafik tersebut menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti arah garis tersebut atau berada disekitar dan sepanjang garis 450, maka regresi memiliki distribusi data normal, sebaliknya jika titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis tersebut, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2000).. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Berikut merupakan hasilnya:



Tabel di atas merupakan output SPSS untuk pengujian normalitas data.

Dari gambar output di atas dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menunjukkan apakah terdapat hubungan (korelasi) yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas yang terdapat dalam model, yaitu koefisien korelasinya tinggi atau bahkan

satu (Algifari, 2000: 84). Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat harga VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS. Apabila nilai *tolerance*-nya diatas 0,1 dan VIF dibawah 10, maka model regresi bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2002).

Tabel 3.31 Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.765	1.307
	Kualitas Kerja	.848	1.179
	Motivasi	.723	1.382

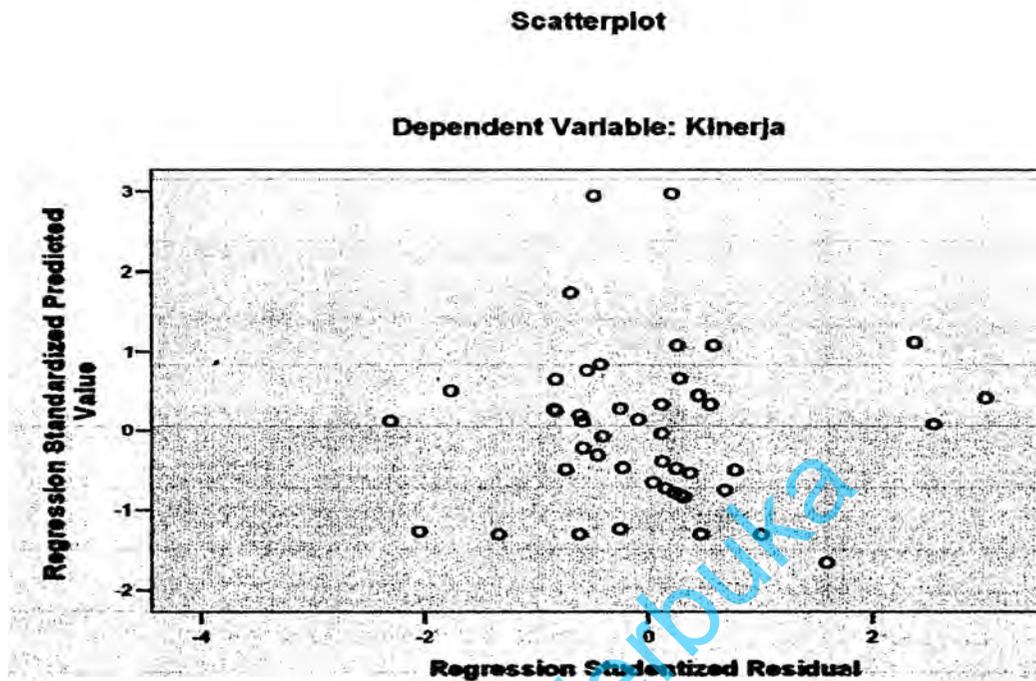
a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas merupakan hasil output SPSS pengujian multikolinieritas data. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai VIF berada di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel bebas.

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas.

Gambar 4.2 Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi heterokedastisitas.

4.2 Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh Kompensasi (X_1), Kualitas Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y). maka digunakan analisis regresi dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kualitas Kerja

$X_3 = \text{Motivasi}$

$a = \text{konstanta}$

$b_1, b_2, b_3 = \text{koefisien regresi}$

Hasil pengolahan *software SPSS 20.0* untuk analisis regresi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.32
Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.755	.220		3.429	.001
	Kompensasi	.199	.074	.263	2.678	.011
	Kualitas Kerja	.136	.053	.243	2.555	.014
	Motivasi	.421	.081	.532	5.180	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,755 + 0,199X_1 + 0,136X_2 + 0,421X_3$$

Nilai koefisien regresi pada variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,755. Artinya, jika variabel Kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel bebasnya (Kualitas Kerja, Kompensasi dan Motivasi), maka besarnya rata-rata nilai Kinerja (Y) bernilai 0,755.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara Kompensasi (X_1) dan Kinerja (Y). Koefisien regresi variabel X_1 0.199 mengandung arti untuk setiap kenaikan nilai Kompensasi (X_1) satu persen akan menyebabkan meningkatnya Kinerja (Y) 0.199 persen.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan satu arah antara Kualitas Kerja (X_2) dan Kinerja (Y). Koefisien regresi variabel X_2 0.136 mengandung arti untuk setiap kenaikan nilai Kualitas Kerja (X_2) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya Kinerja (Y) 0.136 persen.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X_3 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan satu arah antara Motivasi (X_3) dan Kinerja (Y). Koefisien regresi variabel X_3 0.421 mengandung arti untuk setiap kenaikan nilai Kualitas Kerja (X_2) satu persen akan menyebabkan meningkatnya Kinerja (Y) 0.421 persen.

4.2.1 Menguji Keberartian Koefisien Regresi

➤ Pengujian Hipotesis Secara Overall (Uji F)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji F statistik.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan Kompensasi (X_1), Kualitas Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y).

H_a : Ada pengaruh signifikan Kompensasi (X_1) Kualitas Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y).

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji:

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

Kriteria Uji : 1. Terima H_0 jika F hitung $<$ F tabel

2. Tolak H_0 jika F hitung \geq F tabel

F tabel = $F_{\alpha; (df1, df2)}$; $df1 = k$, $df2 = n-k-1$

Hasil uji F berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.33
Pengujian Hipotesis Secara Overall (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.697	3	1.566	29.628	.000 ^a
	Residual	2.219	42	.053		
	Total	6.916	45			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 29,628. Karena nilai F hitung ($29,628 > F$ tabel ($2,82$) dan nilai signifikansi (probabilitas) sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1), Kualitas Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

➤ **Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t.

Hipotesis:

- $H_{01} : \beta_1 = 0$ Kompensasi (X_1) secara parsial tidak meningkatkan Kinerja (Y).

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ Kompensasi (X_1) secara parsial meningkatkan Kinerja (Y).

- $H_{02} : \beta_2 = 0$ Kualitas Kerja (X_2) secara parsial tidak meningkatkan Kinerja (Y).

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ Kualitas Kerja (X_2) secara parsial meningkatkan Kinerja (Y).

- $H_{03} : \beta_3 = 0$ Motivasi (X_3) secara parsial tidak meningkatkan Kinerja (Y).

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$ Motivasi (X_3) secara parsial meningkatkan Kinerja (Y).

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji :

$$t_{hit} = \frac{b}{Se(b)}, \text{ derajat bebas} = n - k - 1$$

Kriteria Uji : 1. Terima H_0 jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

2. Tolak H_0 jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.34
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Df	t table	Sig	Keterangan	Kesimpulan
X ₁	2,678	41	2,02	0,000	Ho ditolak	Signifikan
X ₂	2,555			0,910	Ho ditolak	Signifikan
X ₃	5,180			0,910	Ho ditolak	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Untuk variabel Kompensasi (X₁) diperoleh nilai t hitung 2,678. Karena t hitung (2,678) > t tabel (2,02) maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X₁) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Untuk variabel Kualitas Kerja (X₂) diperoleh nilai t hitung 2,555 Karena t hitung (2,555) > t tabel (2,02) maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kerja (X₂) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
3. Untuk variabel Motivasi (X₃) diperoleh nilai t hitung 5,180 Karena t hitung (5,180) > t tabel (2,02) maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X₂) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

4.2.2 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Kompensasi (X₁) dan Kualitas Kerja (X₂) dan Motivasi (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus berikut :

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.656	.22987

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.679 \times 100\% \\
 &= 67,9\%
 \end{aligned}$$

Artinya, variabel Kompensasi (X_1), Kualitas Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) 67,9%. dan sisanya (32,1%) diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

B. HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi (X_1), Kualitas Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji F menyatakan bahwasannya menyatakan Kompensasi (X_1), Kualitas Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hasil ini menyimpulkan beberapa hal yaitu kompensasi, kualitas kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Kualitas kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin tinggi karyawan itu memiliki kualitas dan motivasi kerja yang baik, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan itu juga. Hal hal yang harus di tingkatkan adalah Gaji pokok yang diterima selalu tepat waktu, Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur, tunjangan yang diterima telah sesuai dengan harapan, dapat bekerja dengan

cekatan, cepat, dan tepat, pemberian penghargaan bagi yang berprestasi, meningkatkan motivasi kerja, memiliki hubungan baik dengan semua rekan kerja baik atasan maupun rekan sejawat, dalam berkomunikasi berupaya menunjukkan sikap ramah dengan rekan kerja maupun pimpinan

Pengaruh Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t menyatakan bahwasannya menyatakan Kompensasi (X_1), berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Kompensasi memberikan kontribusi kepada karyawan. Kompensasi merupakan tolak ukur kinerja karyawan. Kompensasi diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Tujuan mengaitkan kompensasi dengan kinerja antara lain sebagai berikut. Kompensasi merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Skema upah disusun berdasarkan tujuan kinerja., seperti tingkat produktivitas dan keuntungan perusahaan. Kompensasi Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2004) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja

karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Pengaruh Kualitas Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t menyatakan bahwasannya menyatakan Kualitas Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hal ini sejalan dengan menyatakan bahwasannya ada dua variabel yang menyebabkan rendahnya penampilan kinerja yaitu variabel kerja dan motivasi kinerja. Hal ini di dukung oleh Teori Dharma yang menyatakan bahwasannya dalam menilai pekerjaan seseorang yang perlu di dalam adalah Apakah orang tersebut memiliki keahlian untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, Disamping itu teori Nonaka dan Taekuchi "...keberhasilan mereka lebih karena kemampuan dan keahlian perusahaan Jepang dalam menciptakan organisasi berpengatahuan. Keberhasilan mereka adalah kinerja pegawai dan kemampuan dan keahlian adalah kualitas pegawai.

Kualitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketiganya dapat ditingkatkan Sehingga jika manajemen ingin meningkatkan kinerja melalui kualitas kinerja kerja karyawan yang harus diperhatikan adalah

Teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan, dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat dan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan

Pengaruh Motivasi (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Motivasi (X₃) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan (Robbins SP, 2001:166). Hal hal yang mempengaruhi motivasi menurut Robbins, S.P. dan Judge, TA (2009:222) ini adalah: intensitas kerja, pemahaman terhadap tujuan organisasi, ketekunan kerja. Dari definisi motivasi tersebut diatas maka karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Semakin tinggi tingkat intensitas kerjanya, semakin karyawan memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Christanto, A (2011), Kurniandha, A (2011), Musafir (2007) yang menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh As'ad dalam Suprihanto (2003) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja atau motivasi (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Pengukuran kinerja merupakan proses di mana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar di balik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum..

Pengukuran kinerja akan sangat di pengaruhi tingkat kompensasi, kualitas kerja dan motivasi, dimana hal tersebut akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis yang telah diuraikan di bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X_1), Kualitas Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Umbu Pemerintah Kabupaten Nias. (Y).
2. Kompensasi memberikan kontribusi kepada karyawan. Kompensasi merupakan tolak ukur kinerja karyawan. Kompensasi diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Tujuan mengaitkan kompensasi dengan kinerja antara lain sebagai berikut. Kompensasi merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Skema upah disusun berdasarkan tujuan kinerja., seperti tingkat produktivitas dan keuntungan perusahaan. Kompensasi Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya

organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.

3. Kualitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketiganya dapat ditingkatkan Sehingga jika manajemen ingin meningkatkan kinerja melalui kualitas kinerja kerja karyawan yang harus diperhatikan adalah Teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan, dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat dan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan
4. Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Umu Pemerintah Kabupaten Nias. Motivasi merupakan modal yang sangat penting untuk melihat apakah seorang karyawan mempunyai kinerja yang tinggi atau tidak. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja atau motivasi (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

B. Saran

1. Kompensasi (X_1), berkaitan dengan tersebut PDAM Tirta Umu terus senantiasa memeberikan gaji pokok yang diterima selalu tepat waktu, bonus yang diberikan PDAM Tirta Umu sebanding dengan waktu kerja lembur dan tunjangan yang diterima telah sesuai dengan harapan.
2. Kualitas Kerja (X_2), berkaitan dengan hal tersebut disarankan agar karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan, dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat dan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.
3. Motivasi (X_3), berkaitan dengan hubungan karyawan dengan terjalin dengan baik dan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2000). *Analisis Regresi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFÉ.
- As'ad, Moh. (1995). *Psikologi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Flippo, Edwin B. (1995). *Manajemen Personalia*. Edisi VI. Cetakan VII. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M, dan Donelly Jr. James H. (1992). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Penerjemah: Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (2003). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (1999). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFÉ.
- Handoko T. Hani. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFÉ.
- Haris, Abdul. (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makasar. *Jurnal Ekonomi*.
- Hasibuan, Malayu SP. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Koesmono, Teman. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Hasibuan, Malayu SP. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Leklikwati, Karel A.. (2005). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Yapen Waropen, Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 3, No. 2 Agustus 2005.

- Murty dan Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Vol. 2, No. 2, July, page 215-228.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Prabu, Anwar. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKKBN MUARA ENIN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 3 No. 6 Desember 2005.
- Prawirosentoro, Suyadi. (1999). *Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan I, Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Santoso, Singgih. (2000). *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sondang, P Siagian. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bima Aksara.
- Sugiyono. (2000). *SPSS untuk Penelitian*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan I. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunu, Pramudya. (1999). *Peran SDM dalam Penerapan ISO 9000*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarna Indonesia.
- Tim Penyusun. (1995). *Undang-Undang No.8/1995 Pasar Modal*. Jakarta: Badan Pengawas Pasar Modal.
- Tim Penyusun. (1997). *Buku Panduan Investor Reksadana*. Jakarta: Badan Pengawas Pasar Modal.

- Tiwari, Ashish. (2004). *Sector Fund Performance: Analysis of Cash Flow Volatility and Returns*, <http://www.biz.uiowa.edu/faculty/avijh/Sector%20Funds%20Web%20Version.pdf>.
- Wahjono, Imam Sentot. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: PT. Indeks.
- Widodo, Parwanto. (2004). Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga. *Daya Saing*. 5 (2), pp.44-52 ISSN 1411-3422

DAFTAR ACUAN

- <http://www.vibiznews.com/INDEKS%20BEJ.pdf> [2008, May 27]
- http://students.ukdw.ac.id/%7Ebej/belajar_3.htm [2008, May 30]
- Badan Pengawas Pasar Modal, <http://www.bapepam.go.id/reksadana> [2008, June 01]
- Berk, Jonathan. (2007). *Corporate Finance*, Pearson Addison Wesley.
- Bursa Efek Indonesia, <http://www.idx.co.id> [2008, June 05].
- Charhart, M.M. (1997). *On Persistence in Mutual Fund Performance*. *Journal of Finance*. 52: 57-82.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harvey, Campbell R. (2004). *Market Model*, <http://financial-dictionary.thefreedictionary.com/Market+model>.
- Peraturan Badan Pengawas Pasar Modal
 a, No. IV.C.3, Badan Pengawas Pasar Modal.
 a, No. IV.C.4, Badan Pengawas Pasar Modal. a,
 No. IV.A.3, Badan Pengawas Pasar Modal. a, No.
 IV.A.4, Badan Pengawas Pasar Modal. a, No.
 IV.B.1, Badan Pengawas Pasar Modal. a, No.
 IV.B.2, Badan Pengawas Pasar Modal. a, No.
 IV.B.3, Badan Pengawas Pasar Modal.
- Santoso, Singgih. (2001). *SPSS versi 10*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Santos, Singgih. (2000). *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sugiyono. (2000). *SPSS untuk Penelitian*. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Alfabeta.

Tim Penyusun. (1995). *Undang-Undang No.18/1995 Pasar Modal*. Jakarta: Badan Pengawas Pasar Modal.

Universitas Terbuka

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tugas Akhir Program Magister yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, KUALITAS KERJA DAN MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA UMBU PEMERINTAH KABUPATEN NIAS”**.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Berilah jawaban anda dengan memberikan tanda \surd pada salah satu kolom yang tersedia.

A. Karakteristik Responden

1. No. Kuesioner : (diisipetugas)
2. Nama :(Harus diisi)
3. Usia
 - 20 - 25 Tahun
 - 26 – 35 Tahun
 - 36 - 45 Tahun
 - > 46 Tahun
4. JenisKelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
5. Pendidikan terakhir :
 - SLTA/ sederajat
 - Diploma (D1-D3)
 - S1
 - S2/S3
6. Masa Kerja
 - 1 – 10 Tahun
 - 11 – 20 Tahun
 - 21 – 30 Tahun
 - > 30 Tahun

B. Variabel Penelitian

Petunjuk Pengisian

Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian saudara mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI, KUALITAS KERJA DAN MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA UMBU PEMERINTAH KABUPATEN NIAS”**.

1. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternative jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda ✓ pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia.

2. Keterangan jawaban sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 R : Ragu-Ragu/Netral
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

1. Kompensasi

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Gaji pokok yang diterima selalu tepat waktu					
2. Gaji pokok yang diterima telah sesuai dengan harapan dan beban kerja yang diberikan					
3. Bonus yang diberikan perusahaan Sebanding dengan waktu kerja lembur					
4. Tunjangan yang diterima telah sesuai dengan harapan.					

2. Kualitas Kerja

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
2. Dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan					
3. Dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat					
4. Cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan					

3. Motivasi

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan					
2. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
3. Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik					
4. Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi, meningkatkan motivasi kerja karyawan					

4. Kinerja Karyawan

• Kualitas Kerja

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2. Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
3. Selalu terampil dalam melaksanakan Pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
4. Selalu mengikuti prosedur perusahaan Sehingga kualitas pekerjaan tetap terjaga					

- **Keandalan Kerja**

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Selalu bekerja dengan mempedomani petunjuk baik dari panduan maupun dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2. Dalam menyelesaikan pekerjaan sering mencari solusi dan mengambil inisiatif sendiri jika menemukan hal yang meragukan					
3. Selalu bekerja dengan penuh kehati-hatian					
4. Selalu bekerja dengan sungguh-sungguh memberikan pelayanan yang terbaik dengan cepat dan tepat.					

- **Kuantitas Kerja**

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Selalu bekerja untuk menghasilkan pekerjaan dengan baik dan benar					
2. Selalu bekerja dengan cepa tsesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3. Selalu bekerja dengan tepat sesuai dengan prosedur					

- **Sikap Kerja**

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja					
2. Memiliki hubungan baik dengan semua rekan kerja baik atasan maupun rekan sejawat					
3. Dalam menyelesaikan pekerjaan sering bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.					
4. Dalam berkomunikasi berupaya menunjukkan sikap ramah dengan rekan kerja maupun pimpinan					

Lampiran 2 Rekap Kuesioner

Rekap Data Hasil Kuesioner

Responden	Kompensasi				Kualitas Kerja				Motivasi				Kinerja															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	Kualitas Kerja				Keandalan Kerja				Kuantitas Kerja				Sikap Kerja			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	
6	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
9	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4		
10	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
11	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4		
12	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5		
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5		
14	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
15	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5		
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5		
17	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
18	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
19	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
20	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4		
21	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4		
22	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4		
23	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4		
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5		

25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
26	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
30	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
35	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
39	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
41	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5

Gaji pokok yang diterima selalu tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	32	69,6	69,6	71,7
	Sangat setuju	13	28,3	28,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Gaji pokok yang diterima telah sesuai dengan harapan dan beban kerja yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	10,9	10,9	10,9
	Ragu-ragu/netral	4	8,7	8,7	19,6
	Setuju	36	78,3	78,3	97,8
	Sangat setuju	1	2,2	2,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Tidak setuju	1	2,2	2,2	6,5
	Ragu-ragu/netral	22	47,8	47,8	54,3
	Setuju	21	45,7	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Tunjangan yang diterima telah sesuai dengan harapan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	8,7	8,7	8,7
	Ragu-ragu/netral	15	32,6	32,6	41,3
	Setuju	25	54,3	54,3	95,7
	Sangat setuju	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	6	13,0	13,0	13,0
	Setuju	34	73,9	73,9	87,0
	Sangat setuju	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	5	10,9	10,9	10,9
	Setuju	35	76,1	76,1	87,0
	Sangat setuju	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	9	19,6	19,6	19,6
	Setuju	30	65,2	65,2	84,8
	Sangat setuju	7	15,2	15,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Ragu-ragu/netral	6	13,0	13,0	15,2
	Setuju	33	71,7	71,7	87,0
	Sangat setuju	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	25	54,3	54,3	56,5
	Sangat setuju	20	43,5	43,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	5	10,9	10,9	10,9
	Setuju	40	87,0	87,0	97,8
	Sangat setuju	1	2,2	2,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	80,4	80,4	80,4
	Sangat setuju	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi, meningkatkan motivasi kerja karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	82,6	82,6	82,6
	Sangat setuju	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	84,8	84,8	84,8
	Sangat setuju	7	15,2	15,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	3	6,5	6,5	6,5
	Setuju	36	78,3	78,3	84,8
	Sangat setuju	7	15,2	15,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	40	87,0	87,0	89,1
	Sangat setuju	5	10,9	10,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas pekerjaan tetap terjaga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	42	91,3	91,3	93,5
	Sangat setuju	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Selalu bekerja dengan mempedomani petunjuk baik dari panduan maupun dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	87,0	87,0	87,0
	Sangat setuju	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Dalam menyelesaikan pekerjaan sering mencari solusi dan mengambil inisiatif sendiri jika menemukan hal yang meragukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	5	10,9	10,9	10,9
	Setuju	36	78,3	78,3	89,1
	Sangat setuju	5	10,9	10,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Selalu bekerja dengan dengan penuh kehati-hatian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	93,5	93,5	93,5
	Sangat setuju	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Selalu bekerja dengan sungguh-sungguh memberikan pelayanan yang terbaik dengan cepat dan tepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	3	6,5	6,5	6,5
	Setuju	35	76,1	76,1	82,6
	Sangat setuju	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Selalu bekerja untuk menghasilkan pekerjaan dengan baik dan benar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	41	89,1	89,1	91,3
	Sangat setuju	4	8,7	8,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Selalu bekerja dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	2	4,3	4,3	4,3
	Setuju	39	84,8	84,8	89,1
	Sangat setuju	5	10,9	10,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Selalu bekerja dengan tepat sesuai dengan prosedur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	93,5	93,5	93,5
	Sangat setuju	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	28	60,9	60,9	63,0
	Sangat setuju	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Memiliki hubungan baik dengan semua rekan kerja baik atasan maupun rekan sejawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	34	73,9	73,9	76,1
	Sangat setuju	11	23,9	23,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Dalam menyelesaikan pekerjaan sering bekerja sama dengan rekan kerja yang lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	3	6,5	6,5	6,5
	Setuju	35	76,1	76,1	82,6
	Sangat setuju	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Dalam berkomunikasi berupaya menunjukkan sikap ramah dengan rekan rekan kerja maupun pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu/netral	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	34	73,9	73,9	76,1
	Sangat setuju	11	23,9	23,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	13,1000	1,403	,792	,813
p2	13,2333	1,289	,779	,816
p3	14,1000	1,610	,550	,901
p4	13,1667	1,316	,806	,804

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
p5	12,7000	2,493	,927	,881
p6	12,7000	2,769	,876	,905
p7	12,7667	2,254	,800	,932
p8	12,8333	2,489	,806	,919

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p9	11,6667	1,402	,752	,760
p10	12,5000	2,121	,646	,771
p11	12,0667	2,409	,635	,786
p12	11,9667	2,447	,717	,769

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p13	12,9000	1,817	,879	,907
p14	12,9333	1,789	,928	,889
p15	13,0000	2,207	,774	,939
p16	12,9667	2,102	,832	,922

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,619	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p17	11,7667	,944	,471	,501
p18	12,2667	,478	,526	,555
p19	11,9333	1,237	,521	,577
p20	11,9333	1,099	,418	,555

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p21	8,1667	,282	,745	,882
p22	8,2000	,303	,888	,773
p23	8,1667	,282	,745	,882

Reliability Statistics

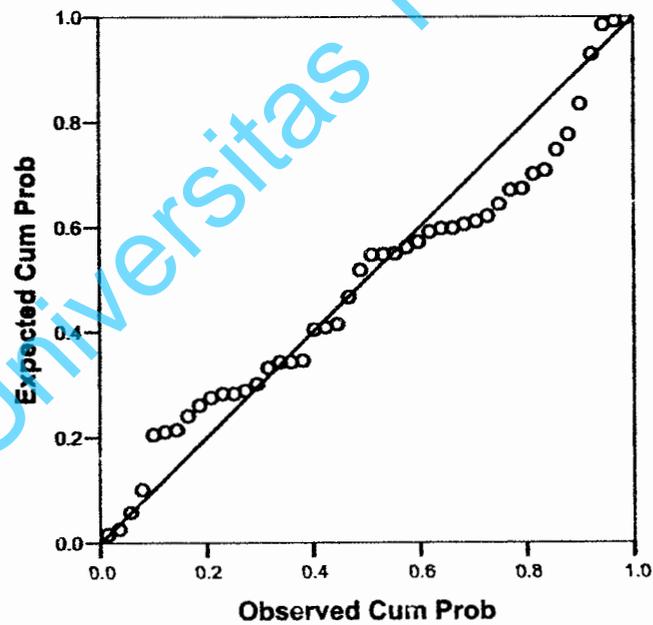
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p24	12,4000	1,490	,602	,938
p25	12,5000	1,362	,854	,828
p26	12,6000	1,559	,837	,843
p27	12,6000	1,559	,837	,843

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



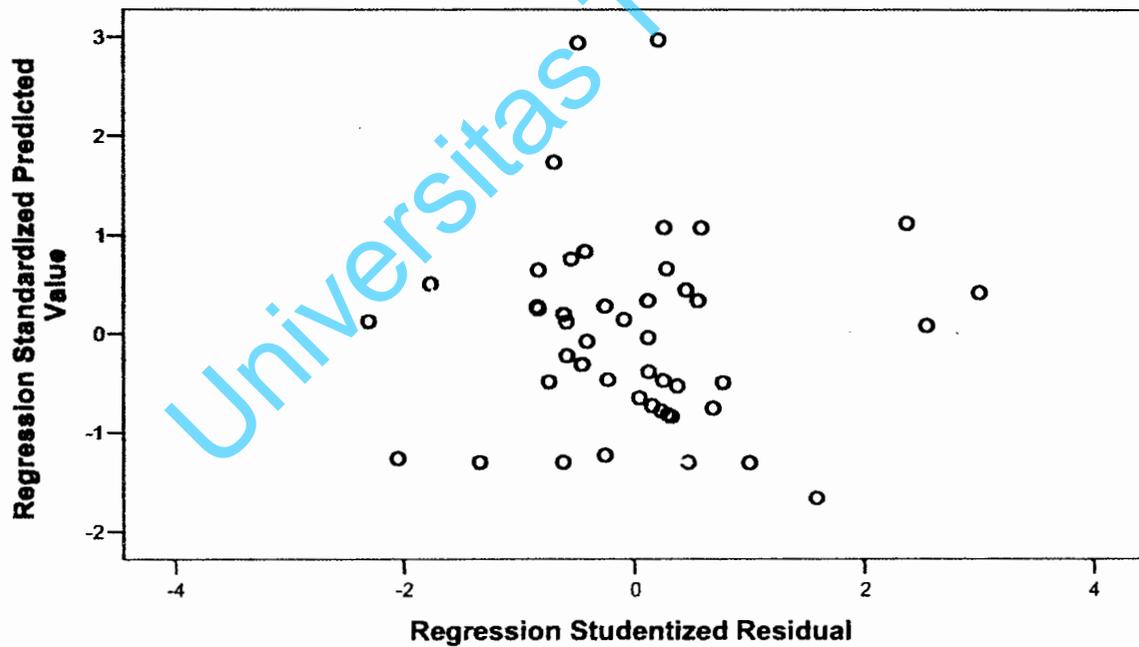
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.765	1.307
	Kualitas Kerja	.848	1.179
	Motivasi	.723	1.382

a. Dependent Variable: Kinerja

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.755	.220		3.429	.001
	Kompensasi	.199	.074	.268	2.678	.011
	Kualitas Kerja	.136	.053	.243	2.555	.014
	Motivasi	.421	.081	.532	5.180	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.697	3	1.566	29.628	.000 ^a
	Residual	2.219	42	.053		
	Total	6.916	45			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.656	.22987

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ – UT) Medan
Jl. Bromo No. 29 Medan, Kelurahan Binjai, Kecamatan Medan Denai Kode Pos 20228
Telepon : 061 – 7323795, 7326261, Faksimile : 061 – 7326260
Laman : ut-medan@ut.ac.id

Nomor : 421/ UN31.23/KM/2014
Hal : Izin melakukan penelitian
Lamp. :-

Medan, 26 Februari 2014

Yth. : Direktur PDAM Tirta Umbu Pemkab Nias
Di Tempat

Bersama ini dengan hormat kami sampaikan permohonan izin melakukan penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin untuk menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister Manajemen (TAPM) Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ Medan,

Nama : Darma Beriman Telaumbanua
NIM : 018932162
Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi dan Kualitas Kerja dan Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Umbu Pemkab Nias

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.





PEMERINTAH KABUPATEN NIAS
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
TIRTA UMBU

Jalan Tirta No. 37 Telp. (0639) 21937 Gunungsitoli

Gunungsitoli, 25 Maret 2014

Nomor : 690/158/PDAM-2014
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Melakukan Penelitian

Kepada Yth :
 Kepala UPBJJ-UT Medan
 Jl. Bromo No. 29 Medan
 Kelurahan Binjai
 Kecamatan Medan Denai

Dengan hormat,

Surat Nomor 425/UN31.23/KM/2014, tanggal 26 Februari 2014, perihal pada pokok surat diatas telah kami terima dengan baik.

Sehubungan dengan permohonan tersebut, kami dari PDAM Tirta Umu Pemerintah Kabupaten Nias memberi izin penelitian kepada :

Nama : DARMA BERIMAN TELAUMBANUA
 N I M : 018932162
 JUDUL : **PENGARUH KOMPENSASI, KUALITAS KERJA DAN MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA UMBU PEMERINTAH KABUPATEN NIAS**

Demikian kami sampaikan. atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

PDAM TIRTA UMBU KABUPATEN NIAS

Direktur



BERNARDUS B. NDRURU, SH