



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI, PENGETAHUAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA
LUBUKLINGGAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

CHOIRUL AJI PAMUNGKAS

NIM. 500755454

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pengetahuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakkan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Lubuklinggau, 2018

METERAI
TEMPEL
216FAFF177069842

6000
ENAM RIBU RUPIAH

CHOIRUL AJI PAMUNGKAS
NIM. 500755454

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF MOTIVATION, KNOWLEDGE AND
COMPENSATION ON EMPLOYEES 'PERFORMANCE IN REGIONAL
FINANCIAL AGENCIES KOTA LUBUKLINGGAU**

Choirul Aji Pamungkas

Graduate Program
Terbuka's University

The purpose of this study is to determine the effect of motivation, knowledge, compensation on the performance of employees of the Regional Finance Agency. There are several phenomena that occur. In carrying out its function, the Regional Finance Agency of the City of Lubuklinggau, like other government agencies, still faces problems that have not been optimal in implementing organizational performance, that realization of Revenue has been reduced by 20%. This problem is caused by the lack of optimal performance of employees at the Lubuklinggau City Regional Finance Agency.

The study uses quantitative research methods, the sample is the number of civil servants in the Regional Finance Agency of Lubuklinggau City, amounting to 62 people in which the population is the same as the sample.

Research results show that the existence of a compensation relationship with employee performance can be explained that the higher the level of employee satisfaction with the compensation given will increase comfort and job satisfaction so as to increase employee loyalty and dedication to the organization so as to improve individual employee performance and collective organizational performance.

Keywords: Motivation, Knowledge, Compensation, Performance

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, PENGETAHUAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU

Choirul Aji Pamungkas

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh motivasi, pengetahuan, kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah. Terdapat beberapa fenomena yang terjadi Dalam melaksanakan tupoksinya Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau seperti instansi pemerintah lain masih menghadapi permasalahan belum optimalnya pelaksanaan kinerja organisas, bahwa realisasi Pendapatan terjadi penurunan realisasi sebesar 20%,. Permasalahan ini disebabkan belum optimalnya kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau..

Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, sampel adalah Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau yang berjumlah 62 orang yang mana populasi sama dengan sampel.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Adanya hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi pegawai terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi secara kolektif.

• **Kata Kunci : Motivasi, Pengetahuan, Kompensasi, Kinerja**

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi, Pengetahuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau

Penyusun TAPM

Nama : Choirul Aji Pamungkas

NIM : 500755454

UPBJJ : Palembang

Program Studi : Magister Manajemen


Hari/Tanggal : Kamis/02 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing II

Pembimbing I


Dr. Zainur Hidayah, S.Pi, M.M
NIP. 19690313 200501 1 001



Dr. Lamazi Sauki, S.Pd, M.Si
NIP. 19670512 199702 1 001

Penguji Ahli,



Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, M.M

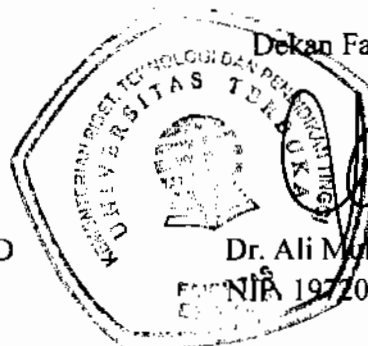
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu /
Program Magister Manajemen


Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D
NIP. 19761012 200112 2 002

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Ali Muktiyanto, SE, M.Si
NIP. 19720824 200012 1 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Choirul Aji Pamungkas
NIM : 500755454
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi, Pengetahuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau

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

Hari/Tanggal : Kamis, 02 Agustus 2018
Waktu : 09:45 – 11:15 WIB

Dan Telah dinyatakan LULUS

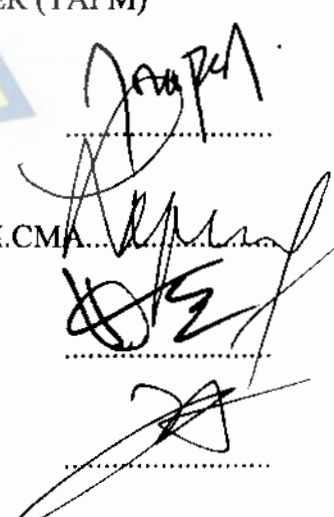
PANITIA PENGUJI TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Ketua Komisi Penguji : Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum

Penguji Ahli : Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, M.M.CMA

Pembimbing I : Dr. Lamazi Sauki, S.Pd, M.Si

Pembimbing II : Dr. Zainur Hidayah, S.Pi, M.M



Handwritten signatures of the panel members: Dr. Djoko Rahardjo, Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, Dr. Lamazi Sauki, and Dr. Zainur Hidayah.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Dr. Ali Muktiyanto, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka
3. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
4. Ir. Adiwinata selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang lama, Dr. Meita Istiana, S.IP, M.Si selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang baru beserta seluruh staf
5. Bapak Dr. H. Lamazi, S.Pd, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan segala perhatian dan arahan yang terbaik bagi penulis, Bapak Dr. Zainur Hidayah, S.Pi, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang selalu

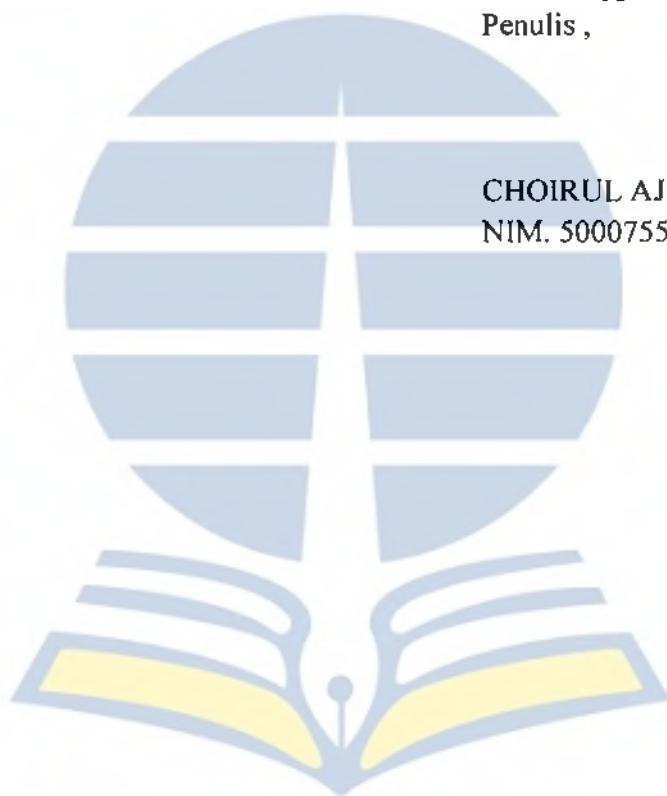
- melimpahkan sikap mendidik dan membimbing kepada penulis untuk mencapai suatu keberhasilan di masa depan.
6. Bapak Tutor perkuliahan (Dr. Fakhry Zamzam, MM. M.Si, Dr. Yohanes Susanto, MM) yang telah mendidik dan membimbing serta membantu penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka
 7. Pemerintah Kota Lubuklinggau atas kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada penulis
 8. Bapak Imam Senen selaku Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau dan Rekan-Rekan satu tempat kerja yang selalu memberikan motivasi dan semangat perjuangan dalam menyusun TAPM ini
 9. Istriku tercinta Tenti Meilina, buah hatiku tersayang Aniiqah Filzah Atenia dan Muhammad Faqih Assidiq yang selalu menjadi motivasi dalam penyusunan TAPM.
 10. Orang tua/mertua dan kakak-kakakku yang senantiasa mendukungku dalam penyusunan TAPM.
 11. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/i Universitas Terbuka angkatan I Kota Lubuklinggau terima kasih atas persahabatan, kebersamaan, serta kekompakkannya dalam suka maupun duka.
 12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan TAPM ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan, baik dari segi materi maupun

penyajiannya. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga TAPM ini dapat menambah khasanah bagi ilmu pengetahuan dan berguna bagi penulis dan pembaca semua. Amin...

Lubuklinggau, 2018
Penulis,

CHOIRUL AJI PAMUNGKAS
NIM. 5000755454



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
Telp. (021) 7415050, Fax. (021). 7415588

BIODATA

Nama : Choirul Aji Pamungkas

NIM : 500755454

Tempat dan Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 28 Agustus 1985

Registrasi Pertama : 2016

Riwayat Pendidikan : SD Xaverius 5 Palembang
SLTP Negeri 15 Yogyakarta
SMU Negeri 2 Lubuklinggau
Universitas Prof. Dr. Hazairin Bengkulu

Riwayat Pekerjaan : Staf Kantor Kelurahan Kayuara Kota Lubuklinggau
Staf Bagian Keuangan, Pengelola Keuangan dan Aset
Setda Kota Lubuklinggau
Staf Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau
Kasubbid Anggaran Belanja Langsung Badan
Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau (2017 -
Sekarang)

Alamat Tetap : Jl. Watervang No.45 Rt. 04 Kelurahan Watervang
Kecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau
Provinsi Sumatera Selatan 31625

Handphone : 0821-8647-9988

Email : pamungkas47120@gmail.com



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| ABSTRACT..... | i |
| ABSTRAK | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN | iii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Perumusan masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 10 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Kajian Teori | 11 |
| 1. Kinerja | 11 |
| a. Definisi kinerja | 11 |
| b. Manfaat dan Tujuan Kinerja | 12 |
| c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja | 14 |
| 2. Motivasi | 14 |
| a. Motivasi dalam perilaku | 16 |
| b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi | 17 |
| c. Faktor Eksternal..... | 19 |
| 3. Pengetahuan | 21 |
| a. Pengertian Pengetahuan | 21 |
| b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengetahuan | 22 |

| | |
|-------------------------------|----|
| 4. Kompensasi | 23 |
| a. Bentuk Kompensasi | 23 |
| b. Peran Kompensasi | 25 |
| B. Penelitian Terdahulu | 26 |
| C. Kerangka Berpikir | 28 |
| D. Definisi Operasional | 29 |
| E. Hipotesa | 30 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Desain Penelitian..... | 32 |
| B. Populasi dan sampel..... | 32 |
| 1. Populasi | 32 |
| 2. Sampel | 32 |
| C. Instrumen Penelitian | 33 |
| D. Prodesur Pengumpula Data..... | 33 |
| E. Metode Analisis Data..... | 33 |
| 1. Analisis Deskriptif | 33 |
| 2. Uji Instrumen | 34 |
| a. Uji Validasi | 34 |
| b. Uji Reliabilitas | 35 |
| 3. Uji Normalitas | 35 |
| 4. Uji Asumsi Klasik | 36 |
| a. Uji Multikolinieritas | 36 |
| b. Uji Heteroskedastisitas | 36 |
| c. Uji Autokolerasi | 37 |
| 5. Analisis Regresi Linier Berganda | 37 |
| a. Uji t | 38 |
| b. Uji F | 38 |
| c. Koefisien Determinasi | 39 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Deskripsi Penelitian | 40 |
| B. Hasil Penelitian | 40 |
| 1. Variabel Kinerja Pegawai | 40 |
| 2. Variabel Motivasi Pegawai | 41 |
| 3. Variabel Pengetahuan Pegawai | 42 |
| 4. Variabel Kompensasi Pegawai | 43 |
| 5. Uji Instrumen Penelitian | 44 |
| a. Uji Validitas | 44 |
| b. Uji Reliabilitas | 46 |
| c. Uji Normalitas | 47 |
| d. Uji Multikolinieritas | 48 |
| e. Uji Heterokedastisitas | 48 |
| f. Uji Autokorelasi | 50 |
| 6. Analisis Regresi Linier Berganda | 50 |
| a. Uji t | 51 |
| b. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) | 52 |
| c. Pengaruh Pengetahuan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) | 52 |
| d. Pengaruh Kompensasi Pegawai (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) | 53 |
| e. Uji F | 53 |
| f. Koefisien Determinasi | 54 |
| C. Pembahasan | 55 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 60 |
| B. Implikasi Manajerial | 60 |
| C. Saran | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA | 63 |
| LAMPIRAN..... | 64 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Target dan Realisasi Pendapatan | 07 |
| Tabel 2.1 Definisi Operasional | 29 |
| Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai | 41 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi | 42 |
| Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Pengetahuan | 43 |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi Pegawai | 44 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas | 45 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas | 46 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas | 47 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas | 48 |
| Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Berganda | 51 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji t | 52 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji F | 54 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 55 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Berpikir | 29 |
| Gambar 4.1 Scatter plot analisis | 49 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja keuangan adalah suatu tingkat pencapaian target kegiatan keuangan pemerintahan daerah. Pengukuran kinerja keuangan pemerintah daerah diukur melalui indikator-indikator keuangan, antara lain dinilai dari hasil pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Hal ini dilakukan, untuk memperbaiki kinerja pemerintah dalam pembuatan keputusan. Evaluasi kinerja dan kemampuan keuangan daerah diperlukan untuk memacu peningkatan kinerja pada tahun berikutnya.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan (Wibowo 2010).

Dalam pemerintahan, sumber daya manusia menjadi tokoh sentral sebagai penggerak kinerja pemerintah. Semakin baik kemampuan pegawai, semakin baik pula kinerja pemerintah. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah juga kinerja organisasi pemerintah. Dalam menjalankan aktifitas manajemen supaya berjalan dengan baik, pegawai yang berkompoten atau berkemampuan tinggi memiliki peran yang sangat penting

dalam pengelolaan organisasi berjalan optimal sehingga kinerja pegawai meningkat.

Pencapaian keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, setiap organisasi akan berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Pada prinsipnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2010).

Menurut Bhaskara dan Shandroto (2011), kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam usaha menciptakan kinerja yang tinggi, salah satu upayanya adalah dengan mengoptimalkan peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan organisasi.

Adapun faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja, pengetahuan kerja dan kompensasi. Duncan dalam Uno (2012:87) mengemukakan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing pegawai. Sedangkan Menurut Simamora (2012) motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu

yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Salah satu factor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi.

Motivasi kerja adalah dorongan mental yang timbul dari dalam dan luar diri pegawai dalam melaksanakan tugas. Motivasi muncul dari seorang pegawai dimulai dari sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan dalam mencapainya, kemudian pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi untuk mencapai sasaran tersebut hingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Disamping motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan sebagai hasil dari proses belajar yang dilakukan atau diikuti oleh karyawan Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robins and Judge, 2009). Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang pegawai berupa kemampuan untuk menyadari, mengenal, menghayati dan memahami, suatu tugas/pekerjaan. Oleh karena itu, pengetahuan pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal ataupun non formal serta pengalaman.

Tindakan seseorang sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pengetahuan yang dimilikinya. Hal ini tersebut dapat dilihat pada perilaku seseorang yang memiliki pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan. Kinerja yang didasari atas pengetahuan akan menajdi lebih optimal. Withmore yang dikutip oleh Lijan (2012) mengemukakan bahwa kinerja sebagai ekspresi potensi seseorang

dalam memenuhi tanggung jawab dengan penetapan standar tertentu. Pengertian ini menekankan kinerja ke dalam pengetahuan seseorang, yang mana semakin tinggi pengetahuan seorang maka inovasi dan kreatifitas akan terwujud dalam bekerja dan kinerja menjadi lebih baik.

Kompensasi menurut Panggabean (2012:75) adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Tohardi (2010:411) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity). Kompensasi memiliki aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) Kompensasi mempunyai peranan yang penting.

Kasus-kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti struktur kompensasi, tunjangan, skala kompensasi, dan kenaikan kompensasi. Kompensasi diberikan dalam bentuk tunjangan / insentif untuk memacu motivasi pegawai agar produktivitas meningkat. Hal ini jika dikelola dengan baik, dapat membantu organisasi dalam mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi pegawainya. Sebaliknya jika tidak ada kompensasi yang cukup, maka pegawai akan sangat mungkin meninggalkan organisasi dan untuk melakukan penataan atau penempatan kembali sangatlah sulit.

Menurut Handoko (2010:155) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Balas jasa (reward) organisasi terhadap pengorbanan pegawai berupa tenaga, pikiran dan waktu yang telah diberikan kepada organisasi. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil dan tidak layak oleh para pegawai, maka hal ini merupakan penyebab kecemburuan sosial. Kompensasi terdiri dalam berbagai macam bentuk, seperti : pemberian tunjangan/uang, pemberian fasilitas, pemberian material dan dalam bentuk pemberian promosi berkarier.

Menurut Marihot Tua E.H. (dalam Sunyoto, 2012) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pemberian upah/gaji, komisi dan bonus dapat dikaitkan langsung dengan kinerja sehingga sering disebut kompensasi langsung dan pemberian tunjangan-tunjangan kepada pegawai merupakan kompensasi tidak langsung dalam upaya peningkatan kepuasan dan ketenangan kerja pegawai.

Dalam era globalisasi, instansi pemerintah juga dituntut untuk mampu melayani masyarakat dengan menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan selalu beradaptasi dengan perubahan – perubahan yang terjadi. Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan efektifitas para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Setiap organisasi memiliki tujuan organisasi yang jelas dan dalam pencapaiannya sumber daya manusia yang berkualitas

menjadi kunci penting dalam peningkatan kualitas pelayanan masyarakat yang berdaya saing tinggi sesuai dengan harapan masyarakat.

Fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Instrumen pemerintah dalam mewujudkan pelayanan masyarakat yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel adalah birokrasi yang baik. Hal ini berarti bahwa dalam menjalankan fungsinya pemerintahan harus dilaksanakan secara professional, aspiratif, tanggap terhadap berbagai tuntutan pelayanan terhadap masyarakat.

Pembinaan aparatur secara berkala dan terus menerus dapat menghasilkan aparatur yang efektif, efisien, berwibawa dan bersih sehingga mampu menjalankan tugas pelayanan public secara baik yang mana pada akhirnya dapat menggerakkan pembangunan secara professional yang dilandasi pada semangat pengabdian terhadap masyarakat.

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, seluruh pegawai diharapkan dapat menjadi teladan yang baik bagi masyarakat dalam bertingkah laku, bertindak dan memiliki ketaatan kepada perundang-undangan yang berlaku, sehingga akan tercipta citra pemerintahan yang baik. Seluruh Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu unsur penggerak jalannya organisasi pemerintahan yang menjadi faktor penentu selain sistem dan kebijakan yang telah ditetapkan, karena banyak orang akan mengatakan pada akhirnya sumber daya manusialah yang menjalankan sistem dan kebijakan tersebut.

Semua instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan profesionalisme pegawainya, untuk mengutamakan itu semua harus berpedoman sesuai peraturan- peraturan yang berlaku. Pada umumnya yang kita ketahui pemerintah harus mempertahankan pencitraan pada prinsip good governance yang sudah melekat pada instansi pemerintahan. Instansi pemerintah juga harus bisa meningkatkan kualitas misalnya dari segi intern organisasi itu sendiri antara lain peningkatan kualitas pegawainya.

Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau sebagai birokrasi pemerintahan merupakan salah satu unit kerja dilingkungan Kota Lubuklinggau yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Keuangan Daerah mempunyai tupoksi sebagai melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang pendapatan dan pengelolaan keuangan daerah.

Dalam melaksanakan tupoksinya Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau seperti instansi pemerintah lain masih menghadapi permasalahan belum optimalnya pelaksanaan kinerja organisasi hal ini terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Pendapatan

| Tahun | Target (Rp) | Realisasi (Rp) | Persentase Capaian (%) |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|
| 2012 | 37.760.387.239 | 38.255.546.692 | 101 |
| 2013 | 39.737.641.036 | 41.693.460.583 | 105 |

| | | | |
|------|-----------------|----------------|----|
| 2014 | 65.298.884.658 | 50.181.249.514 | 77 |
| 2015 | 67.868.663.208 | 66.725.204.495 | 98 |
| 2016 | 115.046.209.966 | 75.797.426.519 | 66 |

Dari tabel diatas dapat diartikan bahwa capaian target kinerja bidang pendapatan pada tahun 2012 dan 2013 melebihi target dan pada tahun 2014 sampai dengan 2016 terjadi penurunan yang sebesar 20 (dua puluh persen) yang dikarenakan penurunan kinerja.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Pengetahuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

B. Perumusan Masalah

Dari pemaparan di atas permasalahan yang dapat dikemukakan pada studi ini adalah belum optimalnya pelaksanaan kinerja organisasi Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

Dari rumusan masalah penelitian diatas selanjutnya dibreak down dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. apakah variabel Motivasi Pegawai (X1), berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau ?
2. apakah variabel Pengetahuan Pegawai (X2), berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau ?

3. apakah variabel Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau ?
4. apakah variabel Motivasi Pegawai (X1), Pengetahuan Pegawai (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau ?

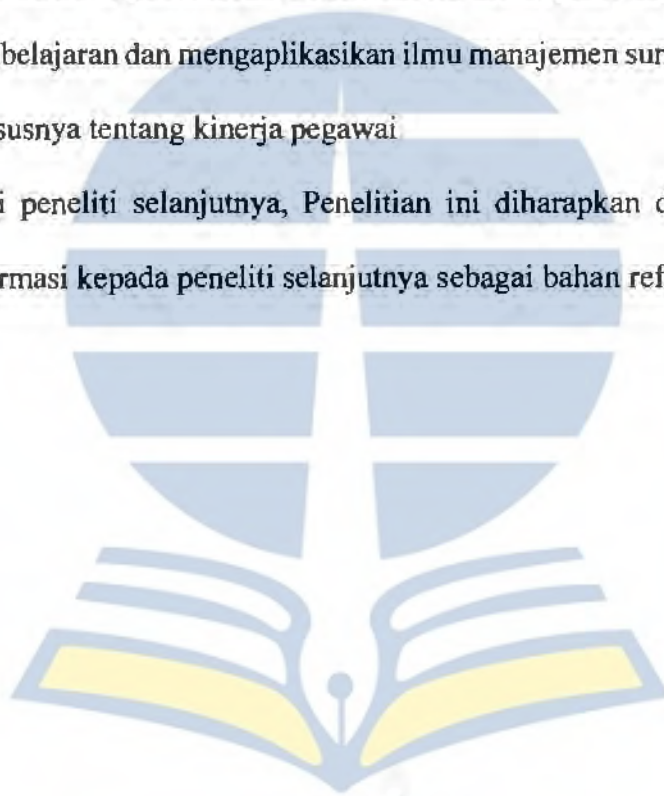
C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis variabel Motivasi Pegawai (X1), berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.
2. Menganalisis variabel Pengetahuan Pegawai (X2), berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.
3. Menganalisis variabel Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.
4. Menganalisis variabel Motivasi Pegawai (X1), Pengetahuan Pegawai (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau dapat memberikan kontribusi dan masukan yang positif kepada instansi Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau dalam usaha meningkatkan kinerja tugas pokok dan fungsi bidang pengelolaan keuangan daerah.
2. Bagi institusi pendidikan, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja pegawai
3. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan refrensi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

Organisasi pemerintah dalam merealisasikan tujuannya membutuhkan dukungan dari sumber daya aparaturinya, terutama dalam kinerja dari para aparaturnyanya. Dalam kenyataannya salah satu masalah utama yang menjadi fokus perhatian organisasi pemerintah adalah masalah kinerja dan produktivitas sumber daya manusia. Demi tercapai tujuan organisasi pemerintah, sebagai organisasi yang mengharapkan kinerja yang terbaik dari para pegawai, faktor penentuan bagi keberhasilan organisasi adalah pegawai yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi.

a) Defenisi Kinerja.

Berikut ini adalah definisi-definisi tentang kinerja pegawai karyawan menurut beberapa ahli, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012) : Kinerja kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan. Dalam suatu

proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi

Dengan meningkatkan kinerja pegawai maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktifitas organisasi, keadaan ini merupakan suatu aktifitas organisasi yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

b) Manfaat dan Tujuan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) 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 efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode 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 (*job description*)

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Diuraikan oleh Hasibuan (2012) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 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 aspirasinya 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 tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

c) Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Timpe (2004), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (supervise), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (motive), yang berarti rangsangan, dorongan dan ataupun pembangkit tenaga, yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut memperlihatkan perilaku tertentu. Motif merupakan suatu pengertian yang melengkapi semua penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu. Semua tingkah laku manusia pada dasarnya mempunyai motif termasuk tingkah laku secara reflek dan yang berlangsung secara otomatis

mempunyai maksud tertentu, walaupun maksud itu tidak senantiasa disadari manusia (Russel, 2010). Motivasi juga merupakan upaya untuk menimbulkan rangsangan atau dorongan tenaga tertentu pada seseorang agar mau berbuat dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Irwanto, 2010). Motivasi atau upaya untuk memenuhi kebutuhan pada seseorang dapat dipakai sebagai alat untuk menggairahkan seseorang untuk giat melakukan kewajibannya tanpa harus diperintah atau diawasi. (Singih,2014)

Menurut Herzberg (dalam Ivancevich, dkk, 2011) terdapat serangkaian kondisi intrinsik yang dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut faktor motivator. Yang termasuk ke dalam faktor motivator adalah

a) Prestasi

Aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

b) Tanggung jawab

Aspek ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan

c) Kemajuan

Aspek ini berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya.

d) Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini berhubungan dengan tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.

e) **Penghargaan**

Aspek ini berhubungan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya.

a. Motivasi dalam Perilaku

Menurut Usman (2013: 61), Ciri motivasi dalam perilaku :

- a) Penggerak perilaku menggejala dalam bentuk tanggapan-tanggapan yang bervariasi. Motivasi tidak hanya merangsang suatu perilaku tertentu saja tetapi menstimulasi berbagai kecenderungan berperilaku yang memungkinkan tanggapan yang berbeda-beda.
- b) Kekuatan dan efisiensi perilaku mempunyai hubungan yang bervariasi dengan kekuatan determinan. Rangsang yang lemah mungkin menimbulkan reaksi yang hebat atau sebaliknya.
- c) Motivasi mengarahkan perilaku pada tujuan tertentu.
- d) Penguatan positif (*positive reinforcement*), menyebabkan suatu perilaku tertentu cenderung diulangi.
- e) Kekuatan perilaku akan melemah bila akibat dari perbuatan itu bersifat tidak baik.

Perilaku terjadi karena suatu determinan tertentu, baik biologis, psikologis, maupun yang berasal dari lingkungan. Determinan ini akan menstimulasi timbulnya suatu keadaan (bio) psikologis tertentu yang

dalam tubuh disebut kebutuhan. Kebutuhan menciptakan suatu keadaan ketegangan (*tension*), hal ini mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut (perilaku instrumental). Bila kebutuhan sudah dipenuhi, maka ketegangan akan melemah, sampai timbulnya ketegangan lagi karena munculnya kebutuhan baru. Inilah yang disebut daur motivasi. Bila determinan yang menimbulkan kebutuhan itu tidak ada lagi maka daur tidak terjadi, Daniellle Gales & Carrette (dalam Usman: 2013:61).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Beberapa teori dan definisi tentang motivasi maka dapat dipahami bahwa bila pada individu terdapat bermacam-macam motif yang mendorong dan menggerakkan manusia untuk melakukan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan serta memenuhi kebutuhan hidup dalam rangka mempertahankan eksistensinya (Sjamsuhidajat, R, Wim de Jong, 2010). Motivasi dipengaruhi oleh :

a) Energi

Merupakan sumber energi yang mendorong tingkah laku, sehingga seseorang mempunyai kekuatan untuk manipu melakukan suatu tindakan tertentu .

b) Belajar

Dinyatakan bahwa ada interaksi antara belajar dan motivasi dalam tingkah laku. Semakin banyak seseorang mempelajari sesuatu maka

ia akan lebih termotivasi untuk bertingkah laku sesuai dengan yang pernah dipelajarinya.

c) Interaksi sosial

Dinyatakan bahwa interaksi sosial dengan individu lain akan mempengaruhi motivasi bertindak. Semakin sering seseorang berinteraksi dengan orang lain akan semakin mempengaruhi motivasi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu.

d) Proses kognitif

Yaitu informasi yang masuk pada seseorang diserap kemudian diproses dan pengetahuan tersebut untuk kemudian mempengaruhi tingkah laku.

Wahjosumidjo (2011) mengklasifikasikan motivasi menjadi :

a. Faktor Internal

Segala sesuatu dari dalam individu seperti kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan dan cita-cita

- 1) Sifat kepribadian adalah corak kebiasaan manusia yang terhimpun dalam dirinya dan digunakan untuk bereaksi serta menyesuaikan diri terhadap rangsangan dari dalam diri maupun lingkungan, sehingga corak dan cara kebiasaannya itu merupakan kesatuan fungsional yang khas pada manusia itu, sehingga orang yang berkepribadian pemalu akan mempunyai motivasi berbeda dengan orang yang memiliki kepribadian keras.

- 2) Intelegensi atau pengetahuan merupakan seluruh kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah dan efektif, sehingga orang yang mempunyai intelegensi tinggi akan mudah menyerap informasi, saran, dan nasihat.
- 3) Sikap merupakan perasaan mendukung atau tidak mendukung pada suatu objek, dimana seseorang akan melakukan kegiatan jika sikapnya mendukung terhadap obyek tersebut, sebaliknya seseorang tidak melakukan kegiatan jika sikapnya tidak mendukung. Cita-cita merupakan sesuatu yang ingin dicapai dengan adanya cita – cita maka seseorang akan termotivasi mencapai tujuan.

c. Faktor Eksternal

Faktor eksternal meliputi lingkungan, pendidikan, agama, sosial, ekonomi, kebudayaan, orang tua, dan saudara.

- 1) Pengaruh lingkungan baik fisik, biologis, maupun lingkungan sosial yang ada sekitarnya dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang sehingga dorongan dan pengaruh lingkungan akan dapat meningkatkan motivasi individu untuk melakukan sesuatu.
- 2) Pendidikan merupakan proses kegiatan pada dasarnya melibatkan tingkah laku individu maupun kelompok. Inti kegiatan pendidikan adalah proses belajar mengajar. Hasil dari proses belajar mengajar adalah terbentuknya seperangkat tingkah laku, kegiatan dan aktivitas. Dengan belajar baik secara formal maupun informal,

manusia akan mempunyai pengetahuan, dengan pengetahuan yang diperoleh seseorang akan mengetahui manfaat dari saran atau nasihat sehingga akan termotivasi dalam usaha meningkatkan status kesehatan.

- 3) Agama merupakan keyakinan hidup seseorang sesuai dengan norma atau ajaran agamanya. Agama akan menjadikan individu bertingkah laku sesuai norma dan nilai yang diajarkan, sehingga seseorang akan termotivasi untuk mentaati saran, atau anjuran petugas kesehatan karena mereka berkeyakinan bahwa hal itu baik dan sesuai dengan norma yang diyakininya.
- 4) Sosial ekonomi merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tingkah laku seseorang. Keadaan ekonomi keluarga mampu mencukupi dan menyediakan fasilitas serta kebutuhan untuk keluarganya. Sehingga seseorang dengan tingkat sosial ekonomi tinggi akan mempunyai motivasi yang berbeda dengan tingkat sosial ekonomi rendah.
- 5) Kebudayaan merupakan keseluruhan kegiatan dan karya manusia yang harus dibiasakan dengan belajar. Orang dengan kebudayaan Sunda yang terkenal dengan kehalusannya akan berbeda dengan kebudayaan Batak, sehingga motivasi dari budaya yang berbeda akan berbeda pula.
- 6) Orang Tua yang dianggap sudah pengalaman dalam banyak hal, sehingga apapun nasihat atau saran dari orang tua akan dilaksanakan.

- 7) Saudara, dimana saudara merupakan orang terdekat yang akan secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pada motivasi untuk berperilaku.

3. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting membentuk tindakan seseorang (over behaviour) dan pengetahuan memegang penting dalam penentuan sikap, karena itu pengetahuan yang dimiliki pegawai mempunyai pengaruh terhadap tindakan kegiatan kerja (Notoatmodjo, 2010)

Pengetahuan adalah hasil dari tahu yang terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Menurut pengalaman dan hasil penelitian Rogers (dalam Notoatmodjo 2010), bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan bersifat langgeng (long lasting) daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Selain itu pengetahuan juga merupakan tahap awal dalam adopsi perilaku baru sebelum terbentuknya sikap terhadap objek baru yang dihadapinya.

Menurut Notoatmodjo (2010), pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Pengetahuan yang tercakup didalam domain kognitif mempunyai tingkatan, yaitu:

a. Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya termasuk kedalam tingkatan pengetahuan ini adalah mengingat kembali (*recall*) terhadap sesuatu yang spesifik dari suatu bahan yang dipelajari atau rangsangan yang diterima.

b. Memahami (*Comprehension*)

Memahami diartikan sebagai kemampuan untuk menjelaskan dengan benar tentang objek yang ingin diketahui. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan dan sebagainya terhadap objek yang dipelajari.

c. Aplikasi (*Application*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi yang sebenarnya. Mengaplikasikan berarti dapat menerapkan atau menggunakan hukum-hukum, rumus-rumus, metode, prinsip, dan sebagainya dalam kehidupan sehari-hari.

d. Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen tetapi masih didalam satu struktur organisasi tersebut dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja seperti

menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memilahkan, mengelompokkan dan sebagainya.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Adapun pengertian kompensasi menurut Dessler (2015:349-350), mengatakan bahwa kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Selain itu kompensasi sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan apabila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

a. Bentuk Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pekerjanya terdapat dalam beberapa bentuk. Menurut Dessler (2015, p349-350), membagi kompensasi kedalam tiga komponen, yakni :

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Pada dasarnya terdapat dua dasar penentuan upah pegawai :
 - a) Berdasarkan waktu. Pada umumnya pegawai digaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan, seperti karyawan pabrik atau buruh kasar biasanya dibayar atas upah (*wages*) menurut jam atau harian. Sedangkan seorang pegawai digaji (*salaried*) seperti para manajer, profesional dan administratif.
 - b) Upah borongan (*piecework*). Upah borongan mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. Dalam versi sederhana, upah karyawan dihitung dari standar satuan yang dihasilkan dalam satu jam.
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan. Tunjangan ini digolongkan dalam paket kesejahteraan, dimana paket ini diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan keanggotaan mereka dalam perusahaan. Dibawah ini adalah beberapa jenis tunjangan:
 - a) Tunjangan bayaran suplemen menyediakan bayaran untuk tidak bekerja. Tunjangan ini meliputi asuransi ketunakayaan, uang liburan dan hari libur.
 - b) Tunjangan asuransi merupakan jenis lain lain dari bentuk kesejahteraan pegawai. Pada umumnya perusahaan

membaginya kedalam bentuk asuransi jiwa dan perumahan secara berkelompok, asuransi kecelakaan dan asuransi ketidakmampuan.

- 3) Ganjaran nonfinansial (nonfinancial rewards) seperti hal-hal yang tidak mudah di kuantifikasi, yaitu ganjaran- ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

b. Peran Kompensasi

Secara khusus, Werther, William B. & Keith Davis (2011), menguraikan tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi :

- 1) Memperoleh Personil yang berkualitas
Kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memberikan daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja, karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- 3) Menjamin keadilan
Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa

pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan, sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat di bandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4) **Penghargaan Terhadap Perilaku yang Diinginkan**

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.

5) **Mengendalikan biaya**

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau di atas standart.

6) **Mengikuti Aturan Hukum**

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan

B. Penelitian Terdahulu

Sevvy Yossa dan Zunaidah (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Pengaruh kemampuan pegawai , pembagian tugas, dan motivasi

terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) cabang Palembang" Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R square) dan uji F, dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Kemampuan Pegawai , Pembagian Tugas, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kemampuan pegawai , pembagian tugas, dan motivasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai . Sehingga pada saat ada peningkatan kemampuan pegawai , pembagian tugas, dan motivasi secara simultan akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Sebaliknya jika ada penurunan kemampuan pegawai , pembagian tugas dan motivasi, kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) Cabang Palembang juga menurun. Perusahaan harus memperhatikan ketiga variabel ini, karena memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai .

Penelitian yang dilakukan oleh RM. Farid Saleh (2009) yang berjudul "Pengaruh Kemampuan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispenda Kota Palembang " menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel independent (X) yang terdiri dari kemampuan pegawai dan pengembangan karir terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) dengan nilai $R^2 = 0,473$ atau 47,3 % dan sisanya sebesar 52,7 % variabel kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian seperti : pendidikan, motivasi, loyalitas pegawai , dan lainnya. Melalui uji-t diketahui juga bahwa faktor yang paling

dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Dispenda Kota Palembang adalah Program Pengembangan Karier.

Dian Dewi (2012). Penelitian dengan judul “ Pengaruh Pembagian Tugas dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. DUPANTEX “ dianalisis dengan menggunakan metode analisis diskriptif persentase dan analisis regresi linier sederhana. Hasil Penelitian dari analisis regresi linier sederhana di peroleh persamaan regresi $Y = 26,446 + 0,242 X$. Hasil analisis varians untuk regresi diperoleh F hitung = 6,795 > F tabel = 3,94. Dengan demikian menunjukkan bahwa Pembagian Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai sehingga hipotesis peneliti diterima.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu motivasi, pengetahuan, dan kompensasi (variabel X_1 , X_2 , X_3 ,) sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau (variabel Y). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh motivasi, pengetahuan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X_1 , X_2 , X_3 , terhadap Y baik secara langsung maupun tidak langsung.

Gambar 1. Kerangka konseptual



D. Defenisi Operasional

Tabel 2.1 Definisi Operasional

| No | Variabel | Definisi Operasional | Dimensi | Indikator |
|-----------------------|--------------------------|---|---|--|
| Variabel Bebas | | | | |
| 1 | Motivasi Pegawai (X1) | Dorongan yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut memperlihatkan perilaku tertentu | 1. Prestasi 2. Kemajuan 3. Tanggung jawab | 1. Penilaian pegawai yang berprestasi 2. Jenjang karier yang jelas 3. Pelimpahan tanggung jawab |
| 2 | Pengetahuan Pegawai (X2) | Pemahaman pegawai tentang pekerjaan | 1. Tupoksi dan SOP 2. Identifikasi Masalah | 1. Memahami Tupoksi dan SOP 2. Mampu melaksanakan Tupoksi dan SOP 3. Memahami metode identifikasi permasalahan |

| | | | | |
|-----------------------|-----------------|--|--|---|
| | | | 3. Analisis Permasalahan | 4. Memahami metode analisis permasalahan |
| 3 | Kompensasi (X3) | segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian Kompensasi dengan pekerjaan 2. Kesesuaian Kompetensi dengan kebutuhan hidup 3. Kesesuaian kompensasi dengan kedudukan pegawai 4. Ketetapan waktu pemberian kompensasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan volume pekerjaan 2. Kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan hidup 3. Setiap pegawai mendapatkan kompensasi sesuai dengan beban dan tanggungjawabnya 4. Pegawai mendapatkan kompensasi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan |
| Variabel Bebas | | | | |
| 4 | Kinerja Pegawai | Hasil atau tingkat keberhasilan pegawai | <ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu 2. Kesesuaian Kuantitas dan kualitas pekerjaan 3. Upaya Peningkatan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan 3. Melakukan perbaikan terus menerus |

E. Hipotesa

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi pegawai dengan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pengetahuan pegawai dengan kinerja pegawai pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau..

H4 : Diduga terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi, pengetahuan dan kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau..



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* atau *confirmatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan

B. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Umar (2011: 11) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk digunakan sebagai anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau yang berjumlah 62 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2014: 131) yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi bisa kurang 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan jika subyek lebih dari

100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau yang berjumlah 62 orang yang mana populasi sama dengan sampel.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel kinerja, motivasi, pengetahuan dan kompensasi pegawai dalam bentuk angket/kuesioner. Instrument yang digunakan mengadopsi dari penelitian sebelumnya dengan pengukuran skala linkert.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya yang sesuai menurut responden pada kolom jawaban yang disediakan.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk satu variabel atau per variabel. Tujuannya dilakukan analisis deskriptif dengan

menggunakan tehnik statistik adalah untuk meringkas data agar menjadi mudah dilihat dan bisa dimengerti. Analisis data yang paling sederhana dan sering digunakan oleh peneliti atau pengembang adalah menganalisis data yang ada dengan menggunakan prinsip-prinsip deskriptif. Dengan menganalisis secara deskriptif ini mereka dapat mempresentasikan secara ringkas, sederhana, dan lebih mudah dimengerti. Yang termasuk analisis deskriptif pada umumnya termasuk mengukur tendensi sentral, mengukur variabilitas, mengukur hubungan, mengukur perbandingan dan mengukur posisi suatu skor. Fungsi deskripsi data adalah untuk mengadministrasikan dan menampilkan ringkasan yang ada sehingga memudahkan pembaca lain mengerti substansi dan makna dari tampilan data tersebut.

2. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa seharusnya diukur. Oleh sebab itu, uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan atau pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan rumus Pearson Product Moment (Arikunto, 2014: 170). Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas dengan kriteria validitas setiap item atau butir pertanyaan adalah jika signifikan (*probbability*) *correlation person* dibawah nilai $\alpha \leq 0,05$

berarti butir pertanyaan itu valid, dan jika signifikan (*probability correlation person*) diatas 0,05 berarti butir pertanyaan itu tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Ungkapan yang mengatakan bahwa instrument harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2014). Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode Alpha Cronbach. Menurut Sekaran (2013: 182) suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha (α) nya kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

3. Uji Normalitas

Menurut Nugroho (2014: 18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing- masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel- variabel tersebut juga

bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogrov-Smirnov Test adalah sebagai berikut jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Sebuah penelitian yang baik bisa lolos dari uji asumsi klasik, salah satunya adalah lolos uji multikolinieritas. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah ada korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka penelitian itu dinamakan terjadi masalah multikol. Untuk mengetahui apakah penelitian ini bebas dari uji multikolinieritas, bisa dideteksi dengan melihat nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai TOL (tolerance) lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak ada masalah multikol. Artinya penelitian ini lulus uji asumsi klasik.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melakukan analisis residual yaitu dengan melihat scatter plot. Dasar pengambilan keputusannya adalah : Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak

ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear terdapat korelasi antara variabel pengganggu pada periode t dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi, maka digunakan Durbin Watson Test. Kriteria pada DW test (Gujarati, 2013: 205) adalah : jika DW berada diantara D_U dan $4-D_U$, maka H_0 diterima. Artinya tidak terdapat autokorelasi pada model tersebut dan jika DW berada diantara 0 dan D_L atau $4-D_L$ dan 4, maka H_0 ditolak artinya terdapat autokorelasi pada model tersebut. jika DW berada diantara D_L dan D_U atau $4-D_L$ dan $4-D_U$, maka uji ini tidak konklusif. Artinya tidak dapat ditentukan apakah terjadi autokorelasi atau tidak.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen (Y) dan dua atau lebih variabel independen (X).

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai perencana dan penganggaran (Y) dan tiga variabel independen yaitu motivasi (X1), pengetahuan (X2) dan kompensasi (X3) dengan persamaan :

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \beta_3.X3$$

Ket :

Y : Kinerja Pegawai
X1 : Motivasi Pegawai
X2 : Pengetahuan Pegawai
X3 : Kompensasi Pegawai
 β : Konstanta

a) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent (Nugroho, 2014). Nilai t hitung bisa dilihat pada hasil regresi (SPSS) dan bisa juga menghitung secara manual. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial dan apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya semua variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Atau dengan kriteria pengujiannya adalah jika nilai p-value lebih kecil dari pada α maka ada pengaruh signifikansi.

b) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent (Nugroho,

2014). Nilai F hitung bisa dilihat pada hasil regresi (SPSS) dan bisa juga menghitung secara manual. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : apabila F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan dan apabila F hitung < dari F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Atau dengan kriteria pengujiannya adalah jika nilai p-value lebih kecil dari pada α maka ada pengaruh signifikansi.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R^2 untuk melihat koefisien determinasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data hasil penelitian terhadap variabel- variabel penelitian. Data hasil penelitian berupa skor yang diambil dari hasil pengamatan terhadap Pegawai pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau dengan metode penyebaran kuesioner terhadap responden sebagai dasar untuk menganalisis lebih lanjut penelitian ini

B. Hasil Penelitian.

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Data kinerja pegawai didapat dari hasil jawaban terhadap kuesioner yang terdiri dari 8 butir pernyataan dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 5 sehingga secara teoritis jumlah skor untuk kinerja sebesar 8 – 40. Dari hasil penelitian didapat rentang skor 26 – 39 dengan rata-rata 32,8571 dengan standar deviasi 2,24881. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai (Y)

| Skor | Frekuensi | Kumulatif | % | % Kumulatif |
|------|-----------|-----------|--------|-------------|
| 26 | 2 | 2 | 2,20% | 2,20% |
| 28 | 1 | 3 | 1,10% | 3,30% |
| 29 | 1 | 4 | 1,10% | 4,40% |
| 30 | 5 | 9 | 5,49% | 9,89% |
| 31 | 8 | 17 | 8,79% | 18,68% |
| 32 | 22 | 39 | 24,18% | 42,86% |
| 33 | 24 | 63 | 26,37% | 69,23% |
| 34 | 15 | 78 | 16,48% | 85,71% |
| 35 | 3 | 81 | 3,30% | 89,01% |
| 36 | 4 | 85 | 4,40% | 93,41% |
| 37 | 3 | 88 | 3,30% | 96,70% |
| 39 | 3 | 91 | 3,30% | 100,00% |

Dari tabel 4.1 diatas didapat bahwa skor 33 merupakan skor terbanyak berjumlah 24 responden (26,37%). Untuk skor dibawah 32,8571 ($<32,8571$) berjumlah 39 responden (42,86%) sedangkan skor diatas 32,8571 ($>32,8571$) berjumlah 52 responden

2. Variabel Motivasi Pegawai (X1)

Data motivasi pegawai didapat dari hasil jawaban terhadap kuesioner yang terdiri dari 8 butir pernyataan yaitu motivasi dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 5 sehingga secara teoritis jumlah skor untuk motivasi sebesar 8 – 40. Dari hasil penelitian didapat rentang skor 26 – 40 dengan rata-rata 32,4725 dengan standar deviasi 3,08524. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X1)

| Skor | Frekuensi | Kumulatif | % | % Kumulatif |
|------|-----------|-----------|--------|-------------|
| 26 | 3 | 3 | 3,30% | 3,30% |
| 27 | 3 | 6 | 3,30% | 6,59% |
| 28 | 5 | 11 | 5,49% | 12,09% |
| 29 | 1 | 12 | 1,10% | 13,19% |
| 30 | 11 | 23 | 12,09% | 25,27% |
| 31 | 11 | 34 | 12,09% | 37,36% |
| 32 | 16 | 50 | 17,58% | 54,95% |
| 33 | 7 | 57 | 7,69% | 62,64% |
| 34 | 10 | 67 | 10,99% | 73,63% |
| 35 | 8 | 75 | 8,79% | 82,42% |
| 36 | 6 | 81 | 6,59% | 89,01% |
| 37 | 6 | 87 | 6,59% | 95,60% |
| 38 | 2 | 89 | 2,20% | 97,80% |
| 39 | 1 | 90 | 1,10% | 98,90% |
| 40 | 1 | 91 | 1,10% | 100,00% |

Dari tabel 4.2 diatas didapat bahwa skor 32 merupakan skor terbanyak berjumlah 16 responden (17,58%). Untuk skor dibawah 32,4725 ($<32,4725$) berjumlah 50 responden (54,95%) sedangkan skor diatas 32,4725 ($>32,4725$) berjumlah 41 responden (45,05%).

3. **Varibel Pengetahuan Pegawai (X2)**

Data Pengetahuan pegawai didapat dari hasil jawaban terhadap kuesioner yang terdiri dari 5 butir pernyataan tentang persepsi pegawai tentang pengetahuan dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 5 sehingga secara teoritis jumlah sekor untuk pengetahuan sebesar 5 – 25. Dari hasil penelitian didapat rentang skor 15 – 24 dengan rata-rata 20 dengan standar deviasi 2,0548. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Pengetahuan Pegawai (X2)

| Skor | Frekuensi | Kumulatif | % | % Kumulatif |
|------|-----------|-----------|--------|-------------|
| 15 | 2 | 2 | 2,20% | 2,20% |
| 16 | 2 | 4 | 2,20% | 4,40% |
| 17 | 7 | 11 | 7,69% | 12,09% |
| 18 | 10 | 21 | 10,99% | 23,08% |
| 19 | 17 | 38 | 18,68% | 41,76% |
| 20 | 15 | 53 | 16,48% | 58,24% |
| 21 | 12 | 65 | 13,19% | 71,43% |
| 22 | 15 | 80 | 16,48% | 87,91% |
| 23 | 10 | 90 | 10,99% | 98,90% |
| 24 | 1 | 91 | 1,10% | 100,00% |

Dari tabel 4.3 diatas didapat bahwa skor 19 merupakan skor terbanyak berjumlah 17 responden (18,68%). Untuk skor dibawah 20 (<20) berjumlah 38 responden (41,76%) sedangkan skor diatas 20 (>20) berjumlah 53 responden (58,24%).

4. Varibel Kompensasi Pegawai (X3)

Data kompensasi pegawai didapat dari hasil jawaban terhadap kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyataan tentang persepsi pegawai tentang kompensasi dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 5 sehingga secara teoritis jumlah skor untuk kompensasi sebesar 10 – 50. Dari hasil penelitian didapat rentang skor 30 – 50 dengan rata-rata 39,7033 dengan standar deviasi 3,50078. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi Pegawai (X3)

| Skor | Frekuensi | Kumulatif | % | % Kumulatif |
|------|-----------|-----------|--------|-------------|
| 30 | 2 | 2 | 2,20% | 2,20% |
| 34 | 2 | 4 | 2,20% | 4,40% |
| 35 | 7 | 11 | 7,69% | 12,09% |
| 36 | 3 | 14 | 3,30% | 15,38% |
| 37 | 5 | 19 | 5,49% | 20,88% |
| 38 | 10 | 29 | 10,99% | 31,87% |
| 39 | 14 | 43 | 15,38% | 47,25% |
| 40 | 19 | 62 | 20,88% | 68,13% |
| 41 | 7 | 69 | 7,69% | 75,82% |
| 42 | 5 | 74 | 5,49% | 81,32% |
| 43 | 6 | 80 | 6,59% | 87,91% |
| 44 | 3 | 83 | 3,30% | 91,21% |
| 45 | 3 | 86 | 3,30% | 94,51% |
| 46 | 1 | 87 | 1,10% | 95,60% |
| 47 | 1 | 88 | 1,10% | 96,70% |
| 48 | 2 | 90 | 2,20% | 98,90% |
| 50 | 1 | 91 | 1,10% | 100,00% |

Dari tabel 4.4 diatas didapat bahwa skor 40 merupakan skor terbanyak berjumlah 19 responden (20,88%). Untuk skor dibawah 39,7033 ($<39,7033$) berjumlah 43 responden (47,25%) sedangkan skor diatas 39,7033 ($>39,7033$) berjumlah 48 responden (52,75%).

5. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui dan memastikan bahwa data yang diolah adalah sah(tidak terdapat penyimpangan) maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk diproses ke tahap selanjutnya.

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi Person antar masing-masing pernyataan atau pertanyaan dengan skor total. Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas

dengan kriteria validitas setiap item atau butir pertanyaan adalah jika signifikan (*probability*) *correlation person* dibawah nilai $\alpha \leq 0,05$ berarti butir pertanyaan itu valid, dan jika signifikan (*probability*) *correlation person* diatas 0,05 berarti butir pertanyaan itu tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

| Pernyataan/ Pertanyaan | Pearson Corelation | Sig | Valid / Tidak |
|-----------------------------|-----------------------|-------|------------------|
| Variabel Motivasi | | | |
| Pernyataan 1 | 0,499 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,596 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,602 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,528 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,566 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,425 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,644 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,571 | 0,000 | Valid |
| Variabel Pengetahuan | | | |
| Pernyataan 1 | 0,653 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,637 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,724 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,698 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,603 | 0,000 | Valid |
| Variabel Kompensasi | | | |
| Pernyataan 1 | 0,611 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,485 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,609 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,596 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,538 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,676 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,613 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,602 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,529 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,556 | 0,000 | Valid |
| Variabel Kinerja | | | |
| Pernyataan 1 | 0,525 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,427 | 0,000 | Valid |

| | | | |
|--------------|-------|-------|-------|
| Pernyataan 3 | 0,597 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,506 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,520 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,549 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,517 | 0,000 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,544 | 0,000 | Valid |

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel semua pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid dengan dasar keputusan nilai signifikan $< 0,05$ atau dengan membandingkan nilai " $r_{xy \text{ tabel}}$ " jika nilai $r_{xy \text{ pearson}} > r_{xy \text{ tabel}}$ maka item pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan jumlah responden dan derajat signifikan maka didapat nilai $r_{xy \text{ tabel}} = 0,206$.

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode Alpha Cronbach. Dengan ketentuan suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha (α) nya kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabelitas dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabelitas

| Variabel | Cronbach Alpha (α) | Reliabel / Tidak |
|----------------------|-----------------------------|------------------|
| Variabel Motivasi | 0.678 | Reliabel |
| Variabel Pengetahuan | 0.681 | Reliabel |
| Variabel Kompensasi | 0.781 | Reliabel |

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel dinyatakan valid dengan dasar keputusan nilai Croncbach Alpha > 0,6.

c. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel- variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogrov-Smirnov Test adalah sebagai berikut jika siginifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Kolmogrov-Smirnov | Significan | Normal / Tidak |
|----------------------|-------------------|------------|----------------|
| Variabel Motivasi | 1,052 | 0,218 | Normal |
| Variabel Pengetahuan | 1,150 | 0,142 | Normal |
| Variabel Kompensasi | 1,413 | 0,058 | Normal |
| Variabel Kinerja | 1,425 | 0,053 | Normal |

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel dinyatakan memiliki destribusi normal dengan dasar keputusan nilai signifikan Kolmogrov-Smirnov $> 0,05$.

d. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah ada korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka penelitian itu dinamakan terjadi masalah multikolinier. Pada penelitian ini uji multikolinier dilakukan dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) atau VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai TOL (*tolerance*) lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak ada masalah multikolinier. Hasil uji multikolinier dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinier

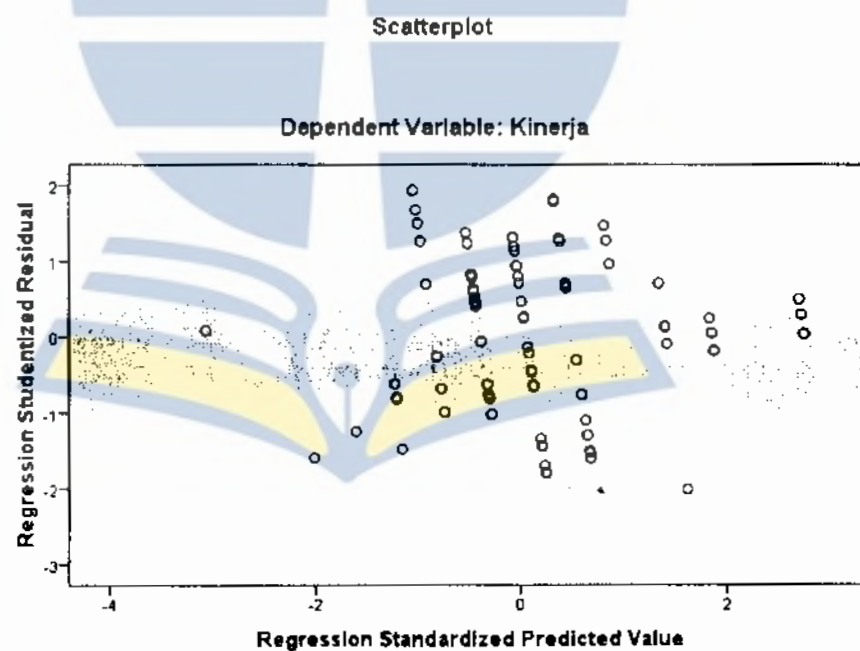
| Variabel | TOL | VIP | Multikolinier / Tidak |
|----------------------|-------|-------|-----------------------|
| Variabel Motivasi | 0,646 | 1,549 | Tidak |
| Variabel Pengetahuan | 0,736 | 1,358 | Tidak |
| Variabel Kompensasi | 0,731 | 1,369 | Tidak |

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel tidak mengalami gejala mutikolinier dengan dasar keputusan nilai $TOL > 0,1$ atau nilai $VIP < 10$.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual.

Pada penelitian ini untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dengan melakukan analisis residual yaitu dengan melihat *scatter plot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.1.



Gambar 4.1 *Scatterplot* analisis Residual

Dari gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar merata dan terpusat pada titik asal (0,0) hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

f. Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini untuk menguji autokorelasi dengan menggunakan metode *Durbin Watson Test*. Dengan kriteria uji sebagai berikut jika DW berada diantara DU dan 4-DU, maka H_0 diterima. Artinya tidak terdapat autokorelasi pada model tersebut dan jika DW berada diantara 0 dan DL atau 4-DL dan 4, maka H_0 ditolak artinya terdapat autokorelasi pada model tersebut. jika DW berada diantara DL dan DU atau 4-DL dan 4-DU, maka uji ini tidak konklusif. Artinya tidak dapat ditentukan apakah terjadi autokorelasi atau tidak. Jumlah responden dalam penelitian ini $n = 91$ dan jumlah variabel $k = 3$ sehingga didapat $DL = 1,5915$ dan $DU = 1,7275$ sehingga didapat $4-DL = 2,4085$ dan $4-DU = 2,2725$ sedangkan hasil DW test = 2,033. Nilai DW berada di antara DU dan 4-DU hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen (Y) dan dua atau lebih variabel independen (X). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah (Y) dan tiga variabel independen yaitu Motivasi (X1), Pengetahuan (X2) dan Kompensasi (X3). Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier berganda

| Variabel | Koefisien |
|------------------|-----------|
| Konstanta | 0,393 |
| Motivasi (X1) | 0,289 |
| Pengetahuan (X2) | 0,210 |
| Kompensasi (X3) | 0,428 |

Dari tabel 4.9 tersebut didapat bahwa konstanta persamaan hasil regresi linier adalah 0,393, koefisien motivasi 0,289, koefisien pengetahuan 0,210 dan koefisien Kompensasi 0,428 sehingga persamaan hasil regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,393 + 0,289X1 + 0,210X2 + 0,428X3$$

Ket:

- Y : Kinerja Pegawai
- X1 : Motivasi Pegawai
- X2 : Pengetahuan Pegawai
- X3 : Kompensasi Pegawai

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Nilai t hitung bisa dilihat pada hasil regresi (SPSS). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau nilai $p\text{-value} < 0,05$. Hasil uji t dapat dilihat dari tabel 4.10

Tabel 4.10. Hasil Uji t

| Variabel | T | <i>P-value</i> |
|------------------|--------|----------------|
| Konstanta | 9,236 | 0,000 |
| Motivasi (X1) | 28,087 | 0,000 |
| Pengetahuan (X2) | 23,256 | 0,000 |
| Kompensasi (X3) | 40,197 | 0,000 |

Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel nilai $p\text{-value} < 0,05$ berdasarkan hal tersebut didapat bahwa variabel motivasi (X1), pengetahuan (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial.

b. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier didapat Koefisien motivasi (X1) sebesar 0,289 dan $p\text{-value}$ uji t 0,000 $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan ketentuan setiap kenaikan 1 poin motivasi akan menambah 0,289 poin kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t didapat bahwa $p\text{-value}$ 0,000 $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan katalain bahwa **Terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.**

c. Pengaruh Pengetahuan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier didapat koefisien pengetahuan (X2) sebesar 0,210 dan $p\text{-value}$ uji t 0,000 $< 0,05$ hal ini

menunjukkan bahwa pengetahuan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan ketentuan setiap kenaikan 1 poin pengetahuan akan menambah 0,210 poin kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t didapat bahwa $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_02 ditolak dan H_2 diterima atau dengan kata lain bahwa **Terdapat pengaruh pengetahuan pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.**

d. **Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier didapat koefisien kompensasi (X3) sebesar 0,428 dan $p\text{-value}$ uji t $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan ketentuan setiap kenaikan 1 poin kompensasi akan menambah 0,428 poin kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t didapat bahwa $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_03 ditolak dan H_3 diterima atau dengan kata lain bahwa **Terdapat pengaruh kompensasi pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.**

e. **Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Nilai F hitung bisa dilihat pada hasil regresi (SPSS). Kriteria pengujian

adalah sebagai berikut : apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima atau nilai $p-value < 0,05$. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel 4.11

Tabel 4.11. Hasil Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|--------------------|
| 1 | Regression | 7,032 | 3 | 2,344 | 2.563 | 0,000 ^a |
| | Residual | 0,080 | 87 | 0,001 | | |
| | Total | 7,112 | 90 | | | |

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai $P-value < 0,05$ berdasarkan hal tersebut didapat bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima dengan kata lain terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi, pengetahuan, dan kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

f. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .994 ^a | .989 | .988 | .03024 | 2.033 |

Dari tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,994, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,989. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,989 atau sebesar 98,90%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel motivasi, pengetahuan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau sebesar 98,90%, dan sisanya 1,10% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan.

Berdasarkan dari hasil analisis data dan observasi yang telah dilakukan, dapat diungkapkan pembahasan penelitian pengaruh motivasi, pengetahuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau, sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Data motivasi pegawai diperoleh dari 91 responden melalui pengisian angket berdasarkan 4 dimensi yaitu prestasi, kemajuan, tanggung jawab dan penghargaan, berdasar hasil observasi menunjukkan bahwa motivasi pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau katagori baik. Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

Adanya hubungan motivasi dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu sesuai dengan kemampuannya sehingga dorongan tersebut dapat meningkatkan kinerja untuk menjadi lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Yossa dan Zunaidah (2013) yang meneliti pengaruh kemampuan pegawai, pembagian tugas, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) cabang Palembang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan secara empiris tentang

1. Kemampuan karyawan, pembagian tugas, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. 2. Kemampuan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. 3. Pembagian tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. 4. Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. 5. Motivasi tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Penelitian ini didapat bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengetahuan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Pengetahuan pegawai diperoleh melalui angket yang dibagi menjadi 3 dimensi yaitu dimensi tupoksi dan SOP, dimensi identifikasi masalah dan dimensi analisis permasalahan, pada penelitian ini hasil observasi menunjukkan bahwa pengetahuan pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau katagori baik. Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengetahuan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima

yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengetahuan pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

Adanya hubungan pengetahuan pegawai dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi pengetahuan pegawai maka semakin banyak informasi yang dimiliki oleh pegawai guna mendukung dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

3. Pengaruh Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi pegawai diperoleh melalui angket yang dibagi menjadi 4 dimensi yaitu dimensi kesesuaian kompensasi dengan pekerjaan, dimensi kesesuaian kompensasi dengan kebutuhan hidup, dimensi kesesuaian kompensasi dengan kedudukan pegawai dan dimensi ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi, pada penelitian ini hasil observasi menunjukkan bahwa kompensasi pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau kategori baik. Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel

kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

Adanya hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi pegawai terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi secara kolektif.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi, pengetahuan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau.
2. Ada pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau.
3. Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau.
4. Ada pengaruh secara bersama-sama antara motivasi, pengetahuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau.

B. Implikasi Manajerial

Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau dilakukan melalui pengawasan dan pembinaan oleh Badan Keuangan Daerah terhadap pengelolaan pendapatan daerah.

C. Saran

Dari hasil dan kesimpulan penelitian diatas maka dapat diberikan beberapa saran antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

Berdasarkan dari uraian hasil penelitian diatas dapat dijadikan bahan serta modal pembahasan kepada seluruh pegawai pada Badan Keuangan Daerah Khususnya di Pemerintah Kota Lubuklinggau untuk dapat meningkatkan motivasi, meningkatkan pengetahuan kerja serta memberikan kompensasi pegawai pada dalam diri sendiri sehingga dengan adanya ketiga faktor tersebut kedepan agar memaksimalkan kinerja pegawai serta dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini merupakan sebagai alat evaluasi pegawai khususnya pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau dilihat dari motivasi, pengetahuan dan kompensasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga diharapkan sebagai salah satu indikator instansi dalam menghadapi peningkatan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Bagi pembaca disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain sebagai bahan penelitian yang lebih lanjut yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar tingkat motivasi, pengetahuan kerja dan kompensasi, selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat

diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini, menjadi bahan, rujukan dasar sesuai dengan variabel dependen dan variabel independen yang terkait. Selain itu juga menjadi nilai tambah khasanah pengetahuan ilmiah dalam bidang pendidikan di Indonesia.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Almaida, David M., dan Kelly D Davis. (2011). *Workplace Flexibility And Daily Stress Processes In Hotel Employees And Their Children*. The Annals Of The American Academy Of Political And Social Scienci, 638 (1).
- Agung Nugroho, (2014). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Ahmad Tohardi, (2010), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.,
- Arikunto S, (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernardin and Russel. (2010). *Human Resource Management, An. Experimental Approach*, terjemahan. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Bhaskara dan Sandroto, (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Indosiar Visual Mandiri Departemen News*, Jurnal Integra Vol. 1, No. 2, Desember 2011: 191-206.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Dian Masita Dewi. (2016). *Pengaruh Likuiditas, Leverage, Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen tunai dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Lambung Mangkurat Vol 23, No 1.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, dan Donnelly, (2011). *Organization: Structure, Process, Behavior*. Dallas: Business Publication, Inc
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2013). *Dasar-dasar Ekonometrika*, Edisi Kelima. Mangunsong, R. C., penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.

- Hamzah B. Uno & Nurdin Muhammad (2012). *Belajar dengan Pendekatan PAILKEM*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Henry Simamora (2012), *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher
- Hasibuan, S.P Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein Umar, (2011), *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Irwanto. (2010). *Analisis Vegetasi Parameter Kuantitatif*. <http://www.irwanto.shut.net>. Diakses pada hari Rabu, tanggal 11 September 2013, pukul 10.30 WIB.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2010). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Panggabean, S, Mutiara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Gahlia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, (2009), *Organizational Behavior, 13th Edition, Pearson Education, Inc.*, Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209-586.i
- Santoso, Singgih. (2014). *Statistik Multivariat Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Uma Sekaran, (2013), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- Usman Husaini, (2013). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi Ke-4, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja; Edisi Ketiga*. PT. Raja Grafindo Prasada: Jakarta
- William D.J., Sjamsuhidajat. (2010). *Buku Ajar Ilmu Bedah*. Edisi Revisi, penerbit buku kedokteran. EGC; Jakarta.
- Yossa, Sevvy & Zunaidah. (2013). *Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang*. e-journal 11 (04) diakses tanggal 29 september 2014 dari http://eprints.unsri.ac.id/3429/1/ANALISIS_PENGARUH_KEMAMPUAN_KARYAWAN.pdf



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI



UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Palembang

Jl. Sultan Muhammad Mansyur, Kec. Ilir Barat I, Bukit Lama, Palembang 30139

Telepon: 0711-443993, 443994, Faksimile: 0711-443992

E-mail: ut-palembang@ut.ac.id

Nomor: 420 /UN31.28/LL/2018

28 Februari 2018

Lamp. : -

Hal. : Permohonan Izin Pengumpulan Data Penelitian

Yth. : Kepala Badan Keuangan Daerah
Kota Lubuklinggau

Sehubungan dengan rencana kegiatan persiapan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia (MMSDM) UPBJJ-UT Palembang Pokjar Kota Lubuklinggau, kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Choirul Aji Pamungkas
NIM : 500755454
Judul : Pengaruh Motivasi, Pengetahuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau
Pembimbing : Dr. Lamazi, S.Pd, M.Si
Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., M.M.

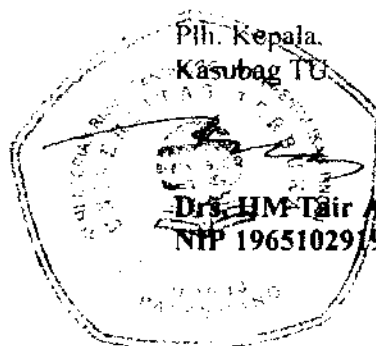
Bermaksud akan melakukan survey atau pengumpulan data penelitian sesuai dengan judul TAPM tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuan dan perkenannya dari Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau kiranya untuk dapat mengizinkan mahasiswa tersebut untuk mengadakan pengumpulan data.

Demikian permohonan kami sampaikan kiranya untuk dapat diproses lebih lanjut. Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terimakasih.

Tembusan:

1. Wakil Rektor I dan III
2. Kapus PP PPs pada LPPMP
3. Dosen Pembimbing
4. Mahasiswa Ybs



Pth. Kepala
Kasubag TU

Drs. HM Tair Abunaim, MM
NIP 196510291986031001



PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU
BADAN KEUANGAN DAERAH
KOTA LUBUKLINGGAU

Jl. Garuda No. 10 Komplek Perkantoran Pemerintah Kota Lubuklinggau Telp. (0733) 323223

Nomor : 900/ /BKD.I/2018
 Sifat : Biasa
 Hal : Izin Penelitian

Lubuklinggau, 1 Maret 2018

Yth. : Kepala Universitas Terbuka
 Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Palembang
 di Palembang

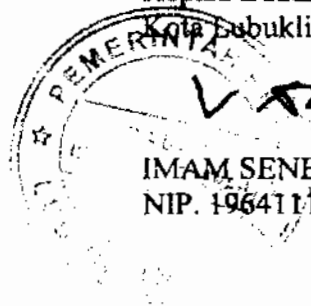
Menindaklanjuti surat saudara Nomor : 420/UN31.28/I.L/2018 tentang Permohonan Izin Pengumpulan Data Penelitian pada Badan keuangan Daerah Kota Lubuklinggau sebagai persiapan kegiatan penyusunan tugas akhir mahasiswa Program Manajemen Sumber Daya Manusia, atas nama:

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| 1. Agus Dwiyatmoko | NIM : 500755382 |
| 2. Lisma Agustini | NIM : 500755572 |
| 3. Beny Ardiansyah | NIM : 500755447 |
| 4. Chairul Aji Pamungkas | NIM : 500755454 |
| 5. Fitriana | NIM : 500755501 |

Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka telah kami setuju untuk melakukan pengumpulan data penelitian pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

Demikian surat ini kami sampaikan dan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diucapkan terima kasih.

Kepala Badan Keuangan Daerah
 Kota Lubuklinggau,



IMAM SENEN, S.Sos, M.Si
 NIP. 19641117 198503 1 005

KUESIONER
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA, PENGETAHUAN, DAN KOMPENSASI
DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN
DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU

No Responden : (Diisi Peneliti)

Tanggal Pengisian :

A. Data Umum

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Jabatan/ Bidang :

B. Petunjuk Pengisian

1. Isi Tanggal Pengisian sesuai dengan saat mengisi kuisisioner
2. Isi Data umum sesuai dengan keadaan Pegawai
3. Pilih salah satu jawaban yang menurut anda benar
4. Beri tanda (X) pada jawaban yang anda pilih

C. Motivasi Pegawai

| Pertanyaan | STS | TS | R | S | SS |
|--|-----|----|---|---|----|
| 1. Penilaian pegawai yang berprestasi harus ada dalam sebuah organisasi | | | | | |
| 2. Untuk membedakan kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian prestasi pegawai | | | | | |
| 3. Penjurangan karier yang jelas | | | | | |
| 4. Pegawai berprestasi memiliki peluang lebih cepat dalam penjurangan karier | | | | | |
| 5. Pelimpahan tanggung jawab telah dibagi rata | | | | | |
| 6. Ada pelimpahan kewenangan dan tanggung jawab yang berkaitan dengan bidang dan tugas | | | | | |
| 7. Ada penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dari organisasi | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 8. Dalam pelaksanaan pekerjaan, atasan maupun rekan kerja sering memberikan pujian dan penghargaan baik langsung maupun tidak langsung | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

D. Pengetahuan Pegawai

| Pertanyaan | STS | TS | R | S | SS |
|---|-----|----|---|---|----|
| 1. Setiap pegawai harus memahami Tupoksi dan SOP | | | | | |
| 2. Setiap pegawai mampu melaksanakan Tupoksi dan SOP | | | | | |
| 3. Setiap pegawai memahami metode identifikasi permasalahan | | | | | |
| 4. Setiap pegawai memiliki solusi dalam pemecahan suatu masalah | | | | | |
| 5. Setiap pegawai perlu memahami metode analisis permasalahan | | | | | |

E. Kompensasi Pegawai

| Pertanyaan | STS | TS | R | S | SS |
|--|-----|----|---|---|----|
| 1. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan volume pekerjaan | | | | | |
| 2. Kompensasi diberikan secara merata kepada seluruh pegawai | | | | | |
| 3. Kompensasi mampu mendorong produktivitas kerja | | | | | |
| 4. Kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan hidup | | | | | |
| 5. Selain kompensasi berupa uang, pegawai mendapat kompensasi jaminan kesehatan | | | | | |
| 6. Selama berkerja pegawai mendapatkan kompensasi jaminan keamanan kerja | | | | | |
| 7. Setiap pegawai mendapatkan kompensasi sesuai dengan beban dan tanggungjawabnya | | | | | |
| 8. Pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi mendapatkan kompensasi yang lebih dari pegawai lain | | | | | |
| 9. Pegawai mendapatkan kompensasi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 10. Pegawai mendapatkan kompensasi berupa tunjangan hari raya tepat waktu | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|

F. Kinerja Pegawai

| Pertanyaan | STS | TS | R | S | SS |
|--|-----|----|---|---|----|
| 1. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | | |
| 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan | | | | | |
| 3. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan | | | | | |
| 4. Mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi | | | | | |
| 5. Mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan | | | | | |
| 6. Melakukan perbaikan terus menerus | | | | | |
| 7. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi | | | | | |
| 8. Suasana saling menghormati, percaya serta saling menghargai dalam organisasi dapat meningkatkan kerjasama untuk berprestasi dalam bekerja | | | | | |




```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=MOTIVASI PENGETAHUAN KOMPENSASI KINERJA

  /MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

| Notes | | |
|------------------------|-----------------------------|--|
| Output Created | | 26-Mar-2018 22:56:02 |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 91 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| Syntax | | NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=MOTIVASI PENGETAHUAN KOMPENSASI KINERJA /MISSING ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time ^a | 00:00:00.000 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.000 |
| | Number of Cases Allowed | 112347 |

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1] D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Motivasi | Pengetahuan | Kompensasi | Kinerja |
|---------------------------------|----------------|----------|-------------|------------|---------|
| N | | 91 | 91 | 91 | 91 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 4.0591 | 4.0000 | 3.9703 | 4.1071 |
| | Std. Deviation | .38565 | .41096 | .35008 | .28110 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .110 | .121 | .148 | .167 |
| | Positive | .110 | .104 | .148 | .167 |
| | Negative | -.080 | -.121 | -.104 | -.165 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.052 | 1.150 | 1.413 | 1.425 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .218 | .142 | .058 | .053 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | | |

```

FREQUENCIES VARIABLES=TOTMOT TOTP TOTK TOTKRJ
  /STATISTICS=STDDEV MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes

| | | |
|----------------|---------------------------|---|
| Output Created | 26-Mar-2018 22:56:27 | |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 91 |
| | File | |

| | | |
|------------------------|-----------------------|---|
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data. |
| Syntax | | <pre> FREQUENCIES VARIABLES=TOTMOT TOTP TOTK TOTKRJ /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS. </pre> |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.047 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.047 |

{DataSet1} D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav

Statistics

| | | TOTMOT | TOTP | TOTK | TOTKRJ |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| N | Valid | 91 | 91 | 91 | 91 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 32.4725 | 20.0000 | 39.7033 | 32.8571 |
| Std. Deviation | | 3.08524 | 2.05480 | 3.50078 | 2.24881 |

Frequency Table

TOTMOT

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 26 | 3 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 27 | 3 | 3.3 | 3.3 | 6.6 |
| | 28 | 5 | 5.5 | 5.5 | 12.1 |
| | 29 | 1 | 1.1 | 1.1 | 13.2 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 30 | 11 | 12.1 | 12.1 | 25.3 |
| 31 | 11 | 12.1 | 12.1 | 37.4 |
| 32 | 16 | 17.6 | 17.6 | 54.9 |
| 33 | 7 | 7.7 | 7.7 | 62.6 |
| 34 | 10 | 11.0 | 11.0 | 73.6 |
| 35 | 8 | 8.8 | 8.8 | 82.4 |
| 36 | 6 | 6.6 | 6.6 | 89.0 |
| 37 | 6 | 6.6 | 6.6 | 95.6 |
| 38 | 2 | 2.2 | 2.2 | 97.8 |
| 39 | 1 | 1.1 | 1.1 | 98.9 |
| 40 | 1 | 1.1 | 1.1 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

TOTP

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 15 | 2 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| | 16 | 2 | 2.2 | 2.2 | 4.4 |
| | 17 | 7 | 7.7 | 7.7 | 12.1 |
| | 18 | 10 | 11.0 | 11.0 | 23.1 |
| | 19 | 17 | 18.7 | 18.7 | 41.8 |
| | 20 | 15 | 16.5 | 16.5 | 58.2 |
| | 21 | 12 | 13.2 | 13.2 | 71.4 |
| | 22 | 15 | 16.5 | 16.5 | 87.9 |
| | 23 | 10 | 11.0 | 11.0 | 98.9 |
| | 24 | 1 | 1.1 | 1.1 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

TOTK

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 30 | 2 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| | 34 | 2 | 2.2 | 2.2 | 4.4 |
| | 35 | 7 | 7.7 | 7.7 | 12.1 |
| | 36 | 3 | 3.3 | 3.3 | 15.4 |
| | 37 | 5 | 5.5 | 5.5 | 20.9 |
| | 38 | 10 | 11.0 | 11.0 | 31.9 |
| | 39 | 14 | 15.4 | 15.4 | 47.3 |
| | 40 | 19 | 20.9 | 20.9 | 68.1 |
| | 41 | 7 | 7.7 | 7.7 | 75.8 |
| | 42 | 5 | 5.5 | 5.5 | 81.3 |
| | 43 | 6 | 6.6 | 6.6 | 87.9 |
| | 44 | 3 | 3.3 | 3.3 | 91.2 |
| | 45 | 3 | 3.3 | 3.3 | 94.5 |
| | 46 | 1 | 1.1 | 1.1 | 95.6 |
| | 47 | 1 | 1.1 | 1.1 | 96.7 |
| | 48 | 2 | 2.2 | 2.2 | 98.9 |
| | 50 | 1 | 1.1 | 1.1 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

TOTKRJ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 26 | 2 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| | 28 | 1 | 1.1 | 1.1 | 3.3 |
| | 29 | 1 | 1.1 | 1.1 | 4.4 |
| | 30 | 5 | 5.5 | 5.5 | 9.9 |
| | 31 | 8 | 8.8 | 8.8 | 18.7 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 32 | 22 | 24.2 | 24.2 | 42.9 |
| 33 | 24 | 26.4 | 26.4 | 69.2 |
| 34 | 15 | 16.5 | 16.5 | 85.7 |
| 35 | 3 | 3.3 | 3.3 | 89.0 |
| 36 | 4 | 4.4 | 4.4 | 93.4 |
| 37 | 3 | 3.3 | 3.3 | 96.7 |
| 39 | 3 | 3.3 | 3.3 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |



```

CORRELATIONS
/VARIABLES=MOT1 MOT2 MOT3 MOT4 MOT5 MOT6 MOT7 MOT8 TOTMOT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

| Notes | | |
|------------------------|---------------------------|---|
| Output Created | | 14-Mar-2018 19:36:55 |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 91 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | CORRELATIONS /VARIABLES=MOT1 MOT2 MOT3 MOT4 MOT5 MOT6 MOT7 MOT8 TOTMOT /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.062 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.062 |

[DataSet1] D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav

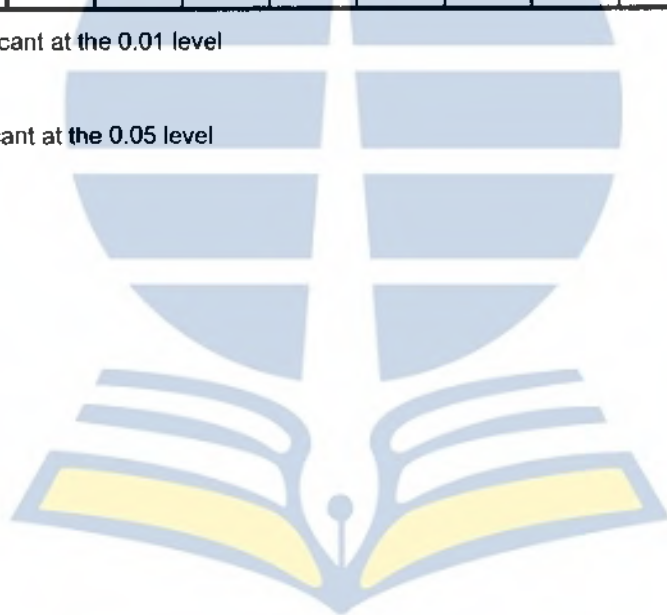
Correlations

| | MOT1 | MOT2 | MOT3 | MOT4 | MOT5 | MOT6 | MOT7 | MOT8 | TOTMOT |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|
| MOT1 Pearson Correlation | 1 | .173 | .315** | .252* | .172 | -.004 | .244* | .172 | .499** |
| MOT1 Sig. (2-tailed) | | .102 | .002 | .016 | .102 | .969 | .020 | .104 | .000 |
| MOT1 N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| MOT2 Pearson Correlation | .173 | 1 | .356** | .278** | .192 | .139 | .346** | .152 | .596** |
| MOT2 Sig. (2-tailed) | .102 | | .001 | .008 | .069 | .190 | .001 | .150 | .000 |
| MOT2 N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| MOT3 Pearson Correlation | .315** | .356** | 1 | .174 | .244* | .022 | .284** | .256* | .602** |
| MOT3 Sig. (2-tailed) | .002 | .001 | | .099 | .020 | .836 | .006 | .014 | .000 |
| MOT3 N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| MOT4 Pearson Correlation | .252* | .278** | .174 | 1 | .099 | .044 | .208* | .296** | .528** |
| MOT4 Sig. (2-tailed) | .016 | .008 | .099 | | .349 | .680 | .048 | .004 | .000 |
| MOT4 N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| MOT5 Pearson Correlation | .172 | .192 | .244* | .099 | 1 | .240* | .246* | .302** | .566** |
| MOT5 Sig. (2-tailed) | .102 | .069 | .020 | .349 | | .022 | .019 | .004 | .000 |
| MOT5 N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| MOT6 Pearson Correlation | -.004 | .139 | .022 | .044 | .240* | 1 | .250* | .161 | .425** |
| MOT6 Sig. (2-tailed) | .969 | .190 | .836 | .680 | .022 | | .017 | .127 | .000 |
| MOT6 N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |

| | | | | | | | | | | |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| MOT7 | Pearson Correlation | .244* | .346** | .284** | .208* | .246* | .250* | 1 | .217* | .644** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .001 | .006 | .048 | .019 | .017 | | .038 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| MOT8 | Pearson Correlation | .172 | .152 | .256* | .296** | .302** | .161 | .217** | 1 | .571** |
| | Sig. (2-tailed) | .104 | .150 | .014 | .004 | .004 | .127 | .038 | | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| TOTM OT | Pearson Correlation | .499** | .596** | .602** | .528** | .566** | .425** | .644** | .571** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |

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

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



```

CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 TOTP
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

| Notes | |
|--------------------------------|--|
| Output Created | 14-Mar-2018 19:37:22 |
| Comments | |
| Input | |
| Data | D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav |
| Active Dataset | DataSet1 |
| Filter | <none> |
| Weight | <none> |
| Split File | <none> |
| N of Rows in Working Data File | 91 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing |
| | User-defined missing values are treated as missing. |
| Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | <pre> CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 TOTP /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. </pre> |
| Resources | |
| Processor Time | 00:00:00.109 |
| Elapsed Time | 00:00:00.080 |

[DataSet1] D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | TOTP |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .248* | .371** | .375** | .201 | .653** |
| | Sig. (2-tailed) | | .018 | .000 | .000 | .057 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| P2 | Pearson Correlation | .248* | 1 | .299** | .396** | .185 | .637** |
| | Sig. (2-tailed) | .018 | | .004 | .000 | .080 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| P3 | Pearson Correlation | .371** | .299** | 1 | .340** | .351** | .724** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .004 | | .001 | .001 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| P4 | Pearson Correlation | .375** | .396** | .340** | 1 | .234* | .698** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | | .025 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| P5 | Pearson Correlation | .201 | .185 | .351** | .234* | 1 | .603** |
| | Sig. (2-tailed) | .057 | .080 | .001 | .025 | | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| TOTP | Pearson Correlation | .653** | .637** | .724** | .698** | .603** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 K9 K10 TOTK
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

| | | |
|------------------------|---|---|
| Output Created | 14-Mar-2018 19:37:47 | |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 91 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | CORRELATIONS /VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 K9 K10 TOTK /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.125 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.094 |

[DataSet1] D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav

Correlations

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | TOTK |
|------------------------|----|------|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|
| K1 Pearson Correlation | 1 | .159 | .289** | .189 | .304** | .361** | .435** | .367** | .298** | .170 | .611** |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | | .131 | .005 | .073 | .003 | .000 | .000 | .000 | .004 | .106 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| K2 | Pearson Correlation | .159 | 1 | .125 | .349** | .148 | .369** | .077 | .242* | .154 | .164 | .485** |
| | Sig. (2-tailed) | .131 | | .237 | .001 | .161 | .000 | .467 | .021 | .145 | .120 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| K3 | Pearson Correlation | .289** | .125 | 1 | .178 | .346** | .348** | .475** | .279** | .241* | .263* | .609** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .237 | | .091 | .001 | .001 | .000 | .007 | .022 | .012 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| K4 | Pearson Correlation | .189 | .349** | .178 | 1 | .193 | .381** | .369** | .301** | .134 | .376** | .596** |
| | Sig. (2-tailed) | .073 | .001 | .091 | | .066 | .000 | .000 | .004 | .207 | .000 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| K5 | Pearson Correlation | .304** | .148 | .346** | .193 | 1 | .204 | .269** | .228* | .281** | .194 | .538** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .161 | .001 | .066 | | .053 | .010 | .030 | .007 | .065 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| K6 | Pearson Correlation | .361** | .369** | .348** | .381** | .204 | 1 | .224* | .471** | .202 | .397** | .676** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | .053 | | .033 | .000 | .054 | .000 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| K7 | Pearson Correlation | .435** | .077 | .475** | .369** | .269** | .224* | 1 | .111 | .308** | .303** | .613** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .467 | .000 | .000 | .010 | .033 | | .293 | .003 | .003 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| K8 | Pearson Correlation | .367** | .242* | .279** | .301** | .228* | .471** | .111 | 1 | .235* | .259* | .602** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .021 | .007 | .004 | .030 | .000 | .293 | | .025 | .013 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| K9 | Pearson Correlation | .298** | .154 | .241* | .134 | .281** | .202 | .308** | .235* | 1 | .141 | .529** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .145 | .022 | .207 | .007 | .054 | .003 | .025 | | .182 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| K10 | Pearson Correlation | .170 | .164 | .263** | .376** | .194 | .397** | .303** | .259* | .141 | 1 | .556** |
| | Sig. (2-tailed) | .106 | .120 | .012 | .000 | .065 | .000 | .003 | .013 | .182 | | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| TOT K | Pearson Correlation | .611** | .485** | .609** | .596** | .538** | .676** | .613** | .602** | .529** | .556** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=KRJ1 KRJ2 KRJ3 KRJ4 KRJ5 KRJ6 KRJ7 KRJ8 TOTKRJ
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

| | |
|----------------|----------------------|
| Output Created | 14-Mar-2018 19:38:16 |
| Comments | |

| | | |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Input | Data | D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 91 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | <pre> CORRELATIONS /VARIABLES=KRJ1 KRJ2 KRJ3 KRJ4 KRJ5 KRJ6 KRJ7 KRJ8 TOTKRJ /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. </pre> |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.093 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.048 |

[DataSet1] D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav

Correlations

| | | KRJ1 | KRJ2 | KRJ3 | KRJ4 | KRJ5 | KRJ6 | KRJ7 | KRJ8 | TOTK RJ |
|------|---------------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|------|------------|
| KRJ1 | Pearson Correlation | 1 | .046 | .174 | .072 | .267* | .263* | .247* | .194 | .525** |
| | Sig. (2-tailed) | | .666 | .099 | .499 | .011 | .012 | .018 | .065 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| KRJ2 | Pearson Correlation | .046 | 1 | .086 | .166 | .042 | .163 | .127 | .083 | .427** |

| | | | | | | | | | | |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .666 | | .418 | .115 | .691 | .122 | .231 | .432 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| KRJ3 | Pearson Correlation | .174 | .086 | 1 | .227* | .240* | .192 | .209* | .408** | .597** |
| | Sig. (2-tailed) | .099 | .418 | | .031 | .022 | .069 | .047 | .000 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| KRJ4 | Pearson Correlation | .072 | .166 | .227* | 1 | .246* | .108 | .104 | .141 | .506** |
| | Sig. (2-tailed) | .499 | .115 | .031 | | .019 | .308 | .328 | .184 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| KRJ5 | Pearson Correlation | .267* | .042 | .240* | .246* | 1 | .166 | .152 | .065 | .520** |
| | Sig. (2-tailed) | .011 | .691 | .022 | .019 | | .116 | .151 | .543 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| KRJ6 | Pearson Correlation | .263* | .163 | .192 | .108 | .166 | 1 | .171 | .247* | .549** |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .122 | .069 | .308 | .116 | | .105 | .018 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| KRJ7 | Pearson Correlation | .247* | .127 | .209* | .104 | .152 | .171 | 1 | .159 | .517** |
| | Sig. (2-tailed) | .018 | .231 | .047 | .328 | .151 | .105 | | .132 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| KRJ8 | Pearson Correlation | .194 | .083 | .408** | .141 | .065 | .247* | .159 | 1 | .544** |
| | Sig. (2-tailed) | .065 | .432 | .000 | .184 | .543 | .018 | .132 | | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| TOTK RJ | Pearson Correlation | .525** | .427** | .597** | .506** | .520** | .549** | .517** | .544** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |

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

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=MOT1 MOT2 MOT3 MOT4 MOT5 MOT6 MOT7 MOT8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR

/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

| Notes | |
|---------------------------|---|
| Output Created | 14-Mar-2018 19:39:52 |
| Comments | |
| Input | |
| Data | D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav |
| Active Dataset | DataSet1 |
| Filter | <none> |
| Weight | <none> |
| Split File | <none> |
| N of Rows in Working Data | 91 |
| File | |
| Matrix Input | |
| Missing Value Handling | |
| Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |

| | | |
|-----------|----------------|--|
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=MOT1 MOT2 MOT3 MOT4 MOT5 MOT6 MOT7 MOT8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR /SUMMARY=TOTAL. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.031 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.015 |

[DataSet1] D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 91 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 91 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|---|------------|
| .678 | .678 | 8 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| MOT1 | 4.15 | .595 | 91 |
| MOT2 | 3.98 | .683 | 91 |
| MOT3 | 3.98 | .730 | 91 |
| MOT4 | 4.03 | .706 | 91 |
| MOT5 | 4.18 | .709 | 91 |
| MOT6 | 4.01 | .707 | 91 |
| MOT7 | 4.01 | .753 | 91 |
| MOT8 | 4.13 | .670 | 91 |

Inter-Item Correlation Matrix

| | MOT1 | MOT2 | MOT3 | MOT4 | MOT5 | MOT6 | MOT7 | MOT8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| MOT1 | 1.000 | .173 | .315 | .252 | .172 | -.004 | .244 | .172 |
| MOT2 | .173 | 1.000 | .356 | .278 | .192 | .139 | .346 | .152 |
| MOT3 | .315 | .356 | 1.000 | .174 | .244 | .022 | .284 | .256 |
| MOT4 | .252 | .278 | .174 | 1.000 | .099 | .044 | .208 | .296 |
| MOT5 | .172 | .192 | .244 | .099 | 1.000 | .240 | .246 | .302 |
| MOT6 | -.004 | .139 | .022 | .044 | .240 | 1.000 | .250 | .161 |
| MOT7 | .244 | .346 | .284 | .208 | .246 | .250 | 1.000 | .217 |
| MOT8 | .172 | .152 | .256 | .296 | .302 | .161 | .217 | 1.000 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|------|-------|-------|------|------|------|
| MOT1 | 28.32 | 8.042 | .333 | .165 | .657 |
| MOT2 | 28.49 | 7.475 | .423 | .232 | .636 |
| MOT3 | 28.49 | 7.342 | .416 | .246 | .636 |
| MOT4 | 28.44 | 7.716 | .332 | .178 | .657 |
| MOT5 | 28.30 | 7.544 | .378 | .179 | .646 |
| MOT6 | 28.46 | 8.162 | .212 | .120 | .685 |
| MOT7 | 28.46 | 7.096 | .463 | .232 | .624 |
| MOT8 | 28.34 | 7.605 | .396 | .197 | .642 |

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

| | | |
|----------------|----------------|--|
| Output Created | | 14-Mar-2018 19:40:27 |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |

| | | | |
|------------------------|---------------------------|---|--------------|
| | N of Rows in Working Data | | 91 |
| | File | | |
| | Matrix Input | | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. | |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. | |
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR /SUMMARY=TOTAL. | |
| Resources | Processor Time | | 00:00:00.063 |
| | Elapsed Time | | 00:00:00.064 |

[DataSet1] D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 91 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 91 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|---|------------|
| .681 | .682 | 5 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----|------|----------------|----|
| P1 | 4.02 | .596 | 91 |
| P2 | 3.93 | .611 | 91 |
| P3 | 3.97 | .657 | 91 |
| P4 | 4.00 | .596 | 91 |
| P5 | 4.08 | .636 | 91 |

Inter-Item Correlation Matrix

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| P1 | 1.000 | .248 | .371 | .375 | .201 |
| P2 | .248 | 1.000 | .299 | .396 | .185 |
| P3 | .371 | .299 | 1.000 | .340 | .351 |
| P4 | .375 | .396 | .340 | 1.000 | .234 |
| P5 | .201 | .185 | .351 | .234 | 1.000 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 15.98 | 2.977 | .433 | .213 | .632 |
| P2 | 16.07 | 2.996 | .403 | .193 | .644 |
| P3 | 16.03 | 2.699 | .505 | .262 | .598 |
| P4 | 16.00 | 2.867 | .495 | .267 | .605 |
| P5 | 15.92 | 3.050 | .345 | .142 | .670 |

```

RELIABILITY
/VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 K9 K10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

| | |
|----------------|----------------------|
| Output Created | 14-Mar-2018 19:40:51 |
| Comments | |

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Input | Data | D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 91 |
| | Matrix Input | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 K9 K10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR /SUMMARY=TOTAL. |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.110 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.094 |

[DataSet1] D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 91 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |

| | | |
|-------|----|-------|
| Total | 91 | 100.0 |
|-------|----|-------|

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .781 | .783 | 10 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----|------|----------------|----|
| K1 | 4.03 | .586 | 91 |
| K2 | 3.91 | .628 | 91 |
| K3 | 3.91 | .608 | 91 |
| K4 | 3.99 | .605 | 91 |
| K5 | 3.97 | .567 | 91 |
| K6 | 4.00 | .577 | 91 |
| K7 | 4.08 | .601 | 91 |
| K8 | 4.04 | .613 | 91 |
| K9 | 3.85 | .665 | 91 |
| K10 | 3.92 | .582 | 91 |

Inter-Item Correlation Matrix

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 |
|----|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| K1 | 1.000 | .159 | .289 | .189 | .304 | .361 | .435 | .367 | .298 | .170 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| K2 | .159 | 1.000 | .125 | .349 | .148 | .369 | .077 | .242 | .154 | .164 |
| K3 | .289 | .125 | 1.000 | .178 | .346 | .348 | .475 | .279 | .241 | .263 |
| K4 | .189 | .349 | .178 | 1.000 | .193 | .381 | .369 | .301 | .134 | .376 |
| K5 | .304 | .148 | .346 | .193 | 1.000 | .204 | .269 | .228 | .281 | .194 |
| K6 | .361 | .369 | .348 | .381 | .204 | 1.000 | .224 | .471 | .202 | .397 |
| K7 | .435 | .077 | .475 | .369 | .269 | .224 | 1.000 | .111 | .308 | .303 |
| K8 | .367 | .242 | .279 | .301 | .228 | .471 | .111 | 1.000 | .235 | .259 |
| K9 | .298 | .154 | .241 | .134 | .281 | .202 | .308 | .235 | 1.000 | .141 |
| K10 | .170 | .164 | .263 | .376 | .194 | .397 | .303 | .259 | .141 | 1.000 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------|--|
| K1 | 35.67 | 10.090 | .489 | .350 | .757 |
| K2 | 35.79 | 10.523 | .330 | .206 | .777 |
| K3 | 35.79 | 10.034 | .481 | .350 | .758 |
| K4 | 35.71 | 10.095 | .466 | .347 | .760 |
| K5 | 35.74 | 10.441 | .408 | .205 | .767 |
| K6 | 35.70 | 9.855 | .570 | .416 | .747 |
| K7 | 35.63 | 10.037 | .488 | .457 | .757 |
| K8 | 35.66 | 10.049 | .471 | .332 | .759 |
| K9 | 35.86 | 10.235 | .371 | .181 | .773 |
| K10 | 35.78 | 10.329 | .425 | .252 | .765 |

```

RELIABILITY
/VARIABLES=KRJ1 KRJ2 KRJ3 KRJ4 KRJ5 KRJ6 KRJ7 KRJ8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

| Notes | |
|---------------------------|---|
| Output Created | 14-Mar-2018 19:41:14 |
| Comments | |
| Input | |
| Data | D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav |
| Active Dataset | DataSet1 |
| Filter | <none> |
| Weight | <none> |
| Split File | <none> |
| N of Rows in Working Data | 91 |
| File | |
| Matrix Input | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. |
| Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | <pre> RELIABILITY /VARIABLES=KRJ1 KRJ2 KRJ3 KRJ4 KRJ5 KRJ6 KRJ7 KRJ8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR /SUMMARY=TOTAL. </pre> |

| | | |
|-----------|----------------|--------------|
| Resources | Processor Time | 00:00:00.031 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.014 |

[DataSet1] D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 91 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 91 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|---|------------|
| .617 | .621 | 8 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| KRJ1 | 4.16 | .500 | 91 |
| KRJ2 | 4.12 | .574 | 91 |
| KRJ3 | 4.07 | .512 | 91 |
| KRJ4 | 4.01 | .568 | 91 |
| KRJ5 | 4.16 | .543 | 91 |
| KRJ6 | 4.04 | .536 | 91 |

| | | | |
|------|------|------|----|
| KRJ7 | 4.13 | .542 | 91 |
| KRJ8 | 4.15 | .536 | 91 |

Inter-Item Correlation Matrix

| | KRJ1 | KRJ2 | KRJ3 | KRJ4 | KRJ5 | KRJ6 | KRJ7 | KRJ8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| KRJ1 | 1.000 | .046 | .174 | .072 | .267 | .263 | .247 | .194 |
| KRJ2 | .046 | 1.000 | .086 | .166 | .042 | .163 | .127 | .083 |
| KRJ3 | .174 | .086 | 1.000 | .227 | .240 | .192 | .209 | .408 |
| KRJ4 | .072 | .166 | .227 | 1.000 | .246 | .108 | .104 | .141 |
| KRJ5 | .267 | .042 | .240 | .246 | 1.000 | .166 | .152 | .065 |
| KRJ6 | .263 | .163 | .192 | .108 | .166 | 1.000 | .171 | .247 |
| KRJ7 | .247 | .127 | .209 | .104 | .152 | .171 | 1.000 | .159 |
| KRJ8 | .194 | .083 | .408 | .141 | .065 | .247 | .159 | 1.000 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|-------------------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------|--|
| KRJ1 | 28.69 | 4.126 | .335 | .165 | .580 |
| KRJ2 | 28.74 | 4.285 | .186 | .058 | .623 |
| KRJ3 | 28.79 | 3.945 | .418 | .242 | .556 |
| KRJ4 | 28.85 | 4.087 | .282 | .115 | .594 |
| KRJ5 | 28.69 | 4.082 | .310 | .160 | .586 |
| KRJ6 | 28.81 | 4.020 | .349 | .142 | .575 |
| KRJ7 | 28.73 | 4.090 | .307 | .109 | .587 |
| KRJ8 | 28.70 | 4.033 | .342 | .214 | .577 |

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

```

/NOORIGIN
/DEPENDENT KINERJA
/METHOD=ENTER MOTIVASI PENGETAHUAN KOMPENSASI
/SCATTERPLOT=( *SRESID , *ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

| Notes | |
|-----------------------------------|--|
| Output Created | 14-Mar-2018 19:42:07 |
| Comments | |
| Input | |
| Data | D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav |
| Active Dataset | DataSet1 |
| Filter | <none> |
| Weight | <none> |
| Split File | <none> |
| N of Rows in Working Data File | 91 |
| Missing Value Handling | |
| Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |

| | | |
|-----------|--|--------------|
| Syntax | <pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT KINERJA /METHOD=ENTER MOTIVASI PENGETAHUAN KOMPENSASI /SCATTERPLOT=(*SRESID *ZPRED) /RESIDUALS DURBIN. </pre> | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.688 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.515 |
| | Memory Required | 2652 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 224 bytes |

[DataSet1] D:\tesis msdm\Tesis Ilunk\DATA SPSS ILUNK.sav

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables | | Method |
|-------|--|---------|--------|
| | Variables Entered | Removed | |
| 1 | Kompensasi, Pengetahuan, Motivasi ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---|----------|-------------------|-------------------------------|---------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|---|-------------------|------|------|--------|-------|
| 1 | .994 ^a | .989 | .988 | .03024 | 2.033 |
|---|-------------------|------|------|--------|-------|

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengetahuan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 7.032 | 3 | 2.344 | 2.563E3 | .000 ^a |
| | Residual | .080 | 87 | .001 | | |
| | Total | 7.112 | 90 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengetahuan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| | | 1 | (Constant) | .393 | | | .043 | | 9.236 | .000 | |
| | Motivasi | .289 | .010 | .396 | 28.087 | .000 | .812 | .949 | .319 | .646 | 1.549 |
| | Pengetahuan | .210 | .009 | .307 | 23.256 | .000 | .702 | .928 | .264 | .736 | 1.358 |
| | Kompensasi | .428 | .011 | .533 | 40.197 | .000 | .846 | .974 | .456 | .731 | 1.369 |

a. Dependent Variable:

Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimen sion | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | |
|-------|---------------|------------|--------------------|----------------------|----------|-------------|------------|
| | | | | (Constant) | Motivasi | Pengetahuan | Kompensasi |
| 1 | 1 | 3.986 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .006 | 25.811 | .08 | .00 | .86 | .22 |
| | 3 | .004 | 30.078 | .41 | .83 | .06 | .00 |
| | 4 | .004 | 32.901 | .51 | .17 | .08 | .78 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|--------|----------------|----|
| Predicted Value | 3.2475 | 4.8739 | 4.1071 | .27952 | 91 |
| Std. Predicted Value | -3.075 | 2.743 | .000 | 1.000 | 91 |
| Standard Error of Predicted Value | .003 | .012 | .006 | .002 | 91 |
| Adjusted Predicted Value | 3.2472 | 4.8738 | 4.1071 | .27941 | 91 |
| Residual | -.05891 | .05782 | .00000 | .02973 | 91 |
| Std. Residual | -1.948 | 1.912 | .000 | .983 | 91 |
| Stud. Residual | -2.016 | 1.936 | .000 | 1.006 | 91 |
| Deleted Residual | -.06308 | .05927 | .00003 | .03117 | 91 |
| Stud. Deleted Residual | -2.053 | 1.967 | .000 | 1.012 | 91 |
| Mahal. Distance | .039 | 12.118 | 2.967 | 2.644 | 91 |
| Cook's Distance | .000 | .093 | .012 | .018 | 91 |
| Centered Leverage Value | .000 | .135 | .033 | .029 | 91 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

