

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PEMASARAN PT. BUANA MEDIKA  
TANGERANG**



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

**Disusun Oleh :**

**GOKLAS SIAHAAN**

**NIM: 018698908**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2013**

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

TAPM yang berjudul : Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pemasaran PT Buana Medika Tangerang adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, Desember 2013

Yang menyatakan,

METERAI  
TEMPEL



DEBF0ABF782110946

ENAM RIBU RUPIAH

6000 DJP

Goklas Siahaan  
NIM. 018698908

**ABSTRAK****Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pemasaran PT Buana Medika Tangerang**

Goklas Siahaan  
NIM. 018698908  
Universitas Terbuka Jakarta

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan kompensasi secara sendiri sendiri maupun bersama sama terhadap kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika. Selanjutnya dari penelitian ini diharapkan ada informasi apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemasaran, apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pemasaran dan apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja, kompensasi secara bersama terhadap kinerja.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah metode angket (skala Likert) untuk motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan pemasaran. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan pemasaran PT Buana Medika. Metode analisa data yang digunakan adalah analisa regresi dan korelasi sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji-T dan Uji-F.

Dari hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 22.0, ditemukan bahwa : ( 1) Terdapat hubungan tetapi negative dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika dimana nilai  $T = -2,403$  dan  $\text{Sig/P value } 0,020 < 0,05$ . (2) Tidak terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika dimana nilai  $T = 0,743$  dan  $\text{Sig/P value } 0,460 > 0,05$ . (3) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika dimana nilai  $F = 3,479$  dan  $\text{Sig/P value } 0,038 < 0,05$ .

Sebagai simpulan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika.

## ABSTRACT

The Correlation of Motivation and Compensation with Marketers' Performance.  
at Buana Medica Company Tangerang

Goklas Siahaan

NIM. 018698908

Open University Jakarta

Keyword: Motivation, Competition and Performance

The purpose of this research is to know the correlation of motivation and compensation with marketer's performance in Buana Medica Company. The hypothesis of this research also included : 1) Is there any positive and significant correlation between motivation and marketer's performance in Buana Medica Company, 2) Is there any positive and significant correlation between compensation and marketer's performance in Buana Medica Company, 3) Is there any positive and significant correlation between motivation and compensation simultaneously with marketers' performance in Buana Medica Company.

The research instrument is used to obtain the data needed is questionnaire with Likert scale for motivation, compensation and marketers' performance. The writer involved 60 marketers' in Buana Medica Company to be sample used in this research. The analysis method which is applied in this research is regression and correlation analysis, while the hypothesis test is done by using T-test and F-test.

The result of data analysis by adapting SPSS 22.0 for windows program, it is known that : (1) there are correlation but negative and significant between motivation with marketers' performance in Buana Medica Company where score  $T = -2,403$  and Sig/P value  $0,020 < 0,05$ . (2) there are not positive and significant correlation between compensation with marketers' performance in Buana Medica Company where score  $T = 0,743$  and Sig/P value  $0,460 > 0,05$ . (3) there are positive and significant correlation between motivation and compensation with marketers' performance in Buana Medica Company, where score  $F = 3,479$  and Sig/P value  $0,038 < 0,035$ .

In summery, this research there are correlation between motivation and compensation with marketers' performance in Buana Medica Company.

**LEMBAR PERSETUJUAN  
TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

JUDUL TAPM : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PT. BUANA MEDIKA TANGERANG

PENYUSUN TAPM : GOKLAS SIAHAAN

NIM : 018698908

PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

HARI/TANGGAL : MINGGU, 29 DESEMBER 2013

Menyetujui :

Pembimbing I



**Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si**  
NIP : 19681107 199802 2001

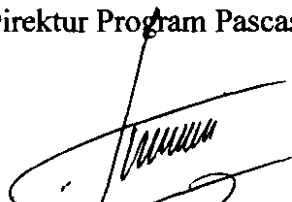
Pembimbing II



**Dr. Kurniawati**  
NIDN : 0316097001

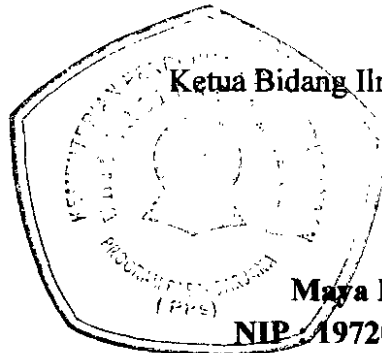
Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana



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

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi/ Manajemen



**Maya Maria, SE, MM**  
NIP : 197205 01 199903 2 003

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

**PENGESAHAN**

NAMA : GOKLAS SIAHAAN  
 NIM : 018698908  
 PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN  
 JUDUL TAPM : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA  
 DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA  
 KARYAWAN PT. BUANA MEDIKA  
 TANGERANG

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 29 Desember 2013

Waktu : 08.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

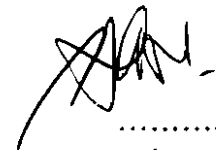
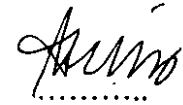
**PANITIA PENGUJI TAPM:**

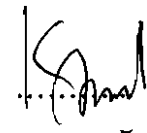
Ketua Komisi Penguji : Ir. Adi Winata, M.Si

Penguji Ahli : Dr. Dewi Hanggraeni, SE., MBA

Pembimbing I : Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si

Pembimbing II : Dr. Kurniawati



## KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena telah melimpahkan berkatNya yang tidak terhingga sehingga penelitian ini dapat diselesaikan sampai pada penulisan tesis ini.

Penulis yakin bahwa tanpa bantuan dan dorongan dari pihak terkait, maka penulisan tesis ini tidak mungkin selesai. Sehubungan dengan hal tersebut, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan yang berharga sehingga tesis ini dapat selesai dengan baik.
3. Ibu Dr. Kurniawati sebagai Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan tesis ini.
4. Ibu Maya Maria, SE,MM selaku Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Universitas Terbuka yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga tesis ini bisa selesai.
5. Bapak Ir. Adi Winata, M.Si selaku kepala UPBJJ-UT Jakarta, serta seluruh staff dan karyawan Program Magister Manajemen Universitas Terbuka Jakarta.

6. Bapak Ibu Dosen Program Magister Manajemen Universitas Terbuka-Jakarta.
7. Ayanda L.H. Siahaan (Alm) dan Ibunda KLD. Sitorus Pane serta Ayah mertua A. Simalango (Alm) dan Ibu mertua MR. Sinaga yang selalu mendoakan agar tetap sehat sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Keluarga tercinta, Isteri Dra. Erni Murniarti, M.Pd dan anak-anakku Ruth Stephanie Siahaan, Lydia Irene Siahaan, David Fernando Siahaan dan Ezra Hasian Siahaan yang telah memberi dukungan, semangat serta doa dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu segala saran dan kritik membangun guna kesempurnaan tesis ini akan penulis hargai..

Akhir kata semoga tesis ini berguna bagi penelitian selanjutnya.

Jakarta, Desember 2013

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembar Persetujuan .....	iii
Lembar Pengesahan .....	iv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi .....	vii
Daftar Gambar .....	ix
Daftar Tabel .....	x
Daftar Lampiran .....	xi
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	7
1. Kinerja.....	7
2. Motivasi Kerja.....	17
3. Kompensasi .....	27
B. Kerangka Berfikir .....	38
1. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja .....	38
2. Hubungan Kompensasi dan Kinerja .....	40
3. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Secara bersama sama dengan Kinerja .....	41
C. Definisi Operasional.....	42
1. Kinerja .....	42
2. Motivasi Kerja .....	43
3. Kompensasi.....	43
D. Hipotesis Penelitian .....	43
	vii

<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	
	A. Desain Penelitian.....	45
	B. Populasi Dan Sampel .....	46
	C. Instrumen Penelitian.....	47
	D. Prosedur Pengumpulan Data.....	49
	E. Metode Analisis Data .....	49
<b>BAB IV</b>	<b>TEMUAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	51
	1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	51
	a. Sejarah Objek Penelitian .....	51
	b. Struktur Organisasi Perusahaan .....	52
	c. Gambaran Karyawan Tenaga Pemasar Perusahaan .....	53
	d. Tugas Pokok Divisi Pemasaran .....	56
	e. Gambaran Umum Penjualan Tahun 2012 .....	56
	f. Gambaran Produk Yang Dijual .....	62
	g. Gambaran Umum Variabel Penelitian .....	63
	2. Pengujian Hypotesis .....	74
	B. Pembahasan .....	78
	1. Motivasi Terhadap Kinerja .....	78
	2. Kompensasi Terhadap Kinerja .....	81
	3. Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja .....	84
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan .....	92
	B. Saran .....	92
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>100</b>

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
Gambar 3.1 Konstelasi Antar Variabel Penelitian .....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan .....	52
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bagian Pemasaran .....	53
Gambar 4.3 Grafik Penjualan Sampai Dengan Desember 2010 .....	57
Gambar 4.4 Grafik Penjualan Sampai Dengan Desember 2011 .....	59
Gambar 4.5 Grafik Penjualan Sampai Dengan Desember 2012 .....	60
Gambar 4.6 Alat Kesehatan Yang Dijual Masing Masing Departemen .....	62

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Terjangkau dan Sampel Penelitian .....	46
Tabel 3.2 Kisi Kisi Instrumen Kinerja .....	47
Tabel 3.3 Kisi Kisi Variabel Motivasi Kerja .....	48
Tabel 3.4 Kisi Kisi Instrumen Variabel Kompensasi .....	49
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Tenaga Pemasar Berdasarkan Jenis Kelamin ...	53
Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Tenaga Pemasar Berdasarkan Pendidikan .....	54
Tabel 4.3 Jumlah Karyawan Tenaga Pemasar Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4.4 Jumlah Karyawan Tenaga Pemasar Berdasarkan Gaji.....	55
Tabel 4.5 Jumlah Karyawan Tenaga Pemasar Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 4.6 Jumlah Kuisisioner Yang Disebar dan Yang Kembali .....	63
Tabel 4.7 Uji Coba Kedua Kepada 20 Responden .....	64
Tabel 4.8 Final Sebaran Kuisisioner Kepada 60 Responden .....	66
Tabel 4.9 Deskripsi Data Variabel Kinerja ( Y ) .....	69
Tabel 4.10 Presentase dari Masing-Masing Indikator Variabel Kinerja.....	69
Tabel 4.11 Deskripsi Data Variabel Motivasi ( X1 ).....	70
Tabel 4.12 Presentase dari Masing-Masing Indikator Variabel Motivasi.....	71
Tabel 4.13 Deskripsi Data Variabel Kompensasi ( X2 ).....	72
Tabel 4.14 Presentase dari Masing-Masing Indikator Variabel Kompensasi..	73
Tabel 4.15 Tabel Nilai T, F dan R <sup>2</sup> .....	77

**DAFTAR LAMPIRAN**

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuisioner Variabel Kinerja (Y).....	95
Lampiran 2. Kuisioner Variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2).....	99
Lampiran 3. Input Data Variabel Kinerja (Y).....	108
Lampiran 4. Input Data Variabel Motivasi (X1).....	109
Lampiran 5 Input Data Variabel Kompensasi (X2).....	111
Lampiran 6 Perhitungan data dengan SPSS.....	113
Lampiran 7 Daftar Tabel T .....	141
Lampiran 8 Daftar Tabel F .....	142

UNIVERSITAS TERBUKA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam usaha membangun sebuah organisasi yang kuat, maka salah satu modal yang mutlak diperlukan adalah kesediaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan profesional dalam bidangnya masing-masing. Sebagai sumber daya aktif, SDM berperan penting dalam mengoptimalkan sumber daya pasif organisasi, seperti uang, sarana dan prasarana. Tanpa didukung oleh SDM yang kompeten dan profesional, maka kinerja seorang karyawan pasti tidak akan maksimal seperti yang diharapkan oleh perusahaan, begitu juga ketersediaan anggaran dan fasilitas yang melimpah tidak akan banyak berarti bagi perusahaan.

Kinerja sebagai hasil kerja, sering digunakan bergantian dengan prestasi kerja. Ainsworth, Smith, dan Millership (2002:3-4) memberikan definisi kinerja sebagai suatu hasil akhir. Kinerja merupakan titik akhir seseorang, sumber daya dan lingkungan tertentu yang dibawa bersama, dengan niat menghasilkan barang tertentu, baik barang yang sifatnya nyata atau jasa yang tidak nyata. Kinerja yang dimaksudkan adalah kinerja pegawai, dalam arti kinerja seorang pegawai yang mempunyai hubungan kerja dengan tempat dia bekerja. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi dan kompensasi. Sejalan dengan teori Motivasi dari Maslow, dijelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki kepentingan, yaitu fisiologis, keamanan, rasa memiliki,

penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam hal ini kebutuhan tersebut membutuhkan aspek finansial untuk memuaskan kebutuhan yang antara lain diperoleh dari kompensasi. Hasil penelitian kompensasi terhadap kinerja yang dikemukakan oleh Agustin Pratiwi, Mudji Kuswinarno, Faidal ( *Jurnal Ekonomi*, 2013 ), kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial teruji berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adapun teori motivasi yang lain yaitu teori motivasi dari Herzberg menjelaskan bahwa terdapat dua kelompok faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi. Dalam hal ini ada aspek *motivators* atau pemuas (*satisfiers*) dan faktor pemeliharaan (*dissatisfiers*). Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja sedangkan faktor faktor pemeliharaan mencegah merosotnya kerja atau efisiensi ( Handoko, 2001:100). Secara ringkas penemuan penting dari Herzberg adalah bahwa manajer perlu memahami faktor faktor apa yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan sekaligus memperhatikan faktor faktor pemeliharaan sebagai faktor negatif yang dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan untuk memotivasi bawahan. Adapun hasil penelitian terdahulu terkait hal tersebut dikemukakan oleh Yono, Srie, Teguh Djiwanto, Manogar Hasibuan (*Jurnal SMART*, Vol. 1., No. 2, Mei 2004 :90) kompensasi merupakan bagian dari upah/gaji yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jerih payah mereka dalam bekerja. Dengan demikian dapat diduga bahwa gaji/ kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pemasar. Hasil penelitian terkait kompensasi dan motivasi

terhadap kinerja dikemukakan oleh Nurul Astuty Yensy ( *Jurnal Kependidikan Triadik*, Vol. 13., No. 2, April 2010 ) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi. Untuk mengetahui hubungan tersebut dalam konteks organisasi perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh laba, maka kinerja tenaga pemasar sangatlah penting. Farris (2006), pengukuran kinerja pemasaran perlu dilakukan karena tujuan bisnis disamping menciptakan pelanggan, juga harus mampu mendapatkan keuntungan.

Tenaga pemasar dalam memasarkan produknya harus bertitik tolak dari kebutuhan dan keinginan konsumen dengan memperkirakan sekaligus menentukan kebutuhan dan keinginan konsumen serta penyerahan barang dan jasa yang memuaskan secara efektif dan efisien. Pada era globalisasi yang sangat kompetitif pemasaran diibaratkan sebagai denyut jantung bagi kelangsungan perusahaan, untuk itu diperlukan tenaga pemasar yang tangguh dan unggul yang berperan sebagai ujung tombak perusahaan. Tenaga pemasar berperan memasarkan produk atau jasa kepada konsumen dan membangun hubungan yang kuat dengan konsumen serta memberikan kepuasan kepada konsumen.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor - faktor tersebut, penulis melaksanakan penelitian pada PT Buana Medika yang adalah Perusahaan Modal Dalam Negeri merupakan *importir* serta *sole distributor* alat alat kesehatan. Berbagai macam alat kesehatan yang diimpor, mulai dari disposable seperti : vacuum tube, instrumen seperti : pisau untuk operasi, gunting operasi, serta alat investasi seperti : alat sinar x - ray, lampu operasi, meja operasi, alat untuk penghangat bayi, alat



pembiusan pasien saat operasi, alat untuk memonitor jantung pasien, alat untuk menyedot cairan darah dan lendir. Terkait dengan peran PT Buana Medika sebagai *importir* dan *sole distributor*, maka aktifitas perusahaan adalah melakukan penjualan ke pengguna yaitu rumah sakit dan dokter. Dalam hal ini tenaga pemasar harus dapat melihat peluang yang ada, tangguh dan handal. Untuk membangun tenaga pemasar yang handal serta tangguh tentunya juga dibutuhkan kebijakan dan aturan perusahaan terkait kebijakan kompensasi yang jelas dan adil sehingga kinerja tenaga pemasar tersebut akan maksimal serta hasil yang akan dicapai akan sangat memuaskan. Hal ini penting untuk memotivasi kerja tenaga pemasar, sebagaimana dijelaskan oleh teori Herzberg. Sejalan dengan teori yang dijelaskan pada sebelumnya, dengan demikian perlu diteliti bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pemasar PT Buana Medika.

## **B. Perumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika ?
2. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika ?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini secara operasional adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika
2. Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan antara lain:

1. Secara teoritis diharapkan dapat memperkaya khasanah kepustakaan manajemen , khususnya hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika serta dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil kancan penelitian yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak.

2. Secara praktis, dapat memberikan masukan bagi PT Buana Medika untuk meningkatkan kinerja karyawan pemasaran melalui perspektif motivasi kerja dan kompensasi yang mencukupi.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2007:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Brumbrach (dalam Armstrong, 2009:498) mengartikan kinerja sebagai berikut:

*“Performance means both behaviours and results. Behaviours emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments for results, behaviours are also outcomes in their own right – the product of mental and physical effort applied to tasks and can be judged apart from results.”*

Penjelasan tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja memiliki arti baik tingkah laku maupun hasil. Tingkah laku berasal dari pelaksana dan mentransformasikan kinerja dari yang abstrak menjadi tindakan. Tidak hanya instrumen untuk hasil, tingkah laku juga merupakan hasil dari dirinya sendiri produk mental dan penerapan usaha fisik terhadap tugas dan bisa juga dinilai bagian dari hasil.

Kinerja sebagai hasil kerja, sering digunakan bergantian dengan prestasi kerja. Ainsworth, Smith, dan Millership (2002:3-4) memberikan definisi kinerja sebagai

suatu hasil akhir. Kinerja merupakan titik akhir seseorang, sumber daya dan lingkungan tertentu yang dibawa bersama, dengan niat menghasilkan barang tertentu, baik barang yang sifatnya nyata atau jasa yang tidak nyata. Kinerja yang dimaksudkan adalah kinerja pegawai, dalam arti kinerja seorang pegawai yang mempunyai hubungan kerja dengan tempat dia bekerja.

Campbell (dalam Colquitt, LePine dan Wesson, 2009:37) mendefinisikan kinerja sebagai

*“the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.”*

Inti dari pengertian ini bermakna bahwa kinerja adalah nilai atas seperangkat perilaku karyawan yang disumbangkan, baik negatif maupun positif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja secara umum dikatakan sebagai hasil yang diperoleh oleh seseorang atas usaha yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini Bernardin (2007:15) berpendapat

*“performance as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.”*

Maksudnya bahwa kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi kerja tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Selanjutnya Mullins (2005:700) terkait dengan kinerja mengatakan:

*“performance is although most people assume a positive relationship, the preponderance of evidence indicates that there is no strong linkage between satisfaction and productivity”*

Penjelasan ini pada dasarnya menjelaskan bahwa prestasi merupakan faktor yang dianggap memiliki hubungan positif dan kuat dengan kepuasan dan produktivitas.

Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:20) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Byars dan Rue (2008:216) mendefinisikan kinerja sebagai :

*“degree of accomplishment of the task that make up an employee’s job. It reflects how well an employee is fulfilling the requirements of a job.”*

Definisi ini berarti bahwa kinerja adalah derajat penyelesaian tugas yang menjadi pekerjaan karyawan. Hal itu merefleksikan seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja merupakan pengaruh dari usaha-usaha karyawan yang dimodifikasi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dengan demikian, kinerja dalam situasi yang sudah ditentukan dapat ditinjau sebagai hasil dari saling keterhubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi. Usaha dihasilkan dari motivasi menunjukkan kekuatan (fisik atau mental) yang digunakan individu dalam melakukan tugas. Kemampuan merupakan karakteristik personal yang digunakan untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan umumnya tidak banyak berfluktuasi dalam jangka pendek. Sementara persepsi terhadap peran menunjukkan arah, yang mana individu yakin bahwa usahanya harus mengarah pada pekerjaannya.

Bernardin, Kane dan Johnson (dalam Akdon, 2006:166) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Dari beberapa definisi tentang prestasi kerja dapat dipahami bahwa prestasi kerja menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan yang telah direncanakan. Semakin baik kualitas pekerjaannya akan semakin tinggi prestasi yang diperoleh oleh seseorang begitu juga sebaliknya semakin rendah kualitas pekerjaan akan semakin rendah hasil yang akan diperolehnya.

Sedangkan menurut Mahsun (2006:46) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian tingkat pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Dalam penilaian kinerja dapat dilakukan melalui evaluasi sebagaimana dikatakan oleh Rue dan Byars (2010:225)

*“Subjective performance evaluations can also result in discriminatory practices. Performance appraisals based on subjective criteria such as attitude, appearance, naturity, ambition, and personality are easily influenced by personal bias.”*

Penilaian kinerja ini dapat diperhatikan melalui sikap, budaya, keinginan yang mempengaruhi terhadap pribadi seseorang. Robbins and Judge (2009:629) mengatakan : *Performance evaluation serves a number of purposes*. Penilaian kinerja ini sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan yang diharapkan. Dalam evaluasi kinerja ini diperlukan tahapan-tahapan sebelum

dilakukan evaluasi. Tahapan ini antara lain melalui pelatihan-pelatihan dan pengembangan diri sesuai yang dibutuhkan. Kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya dengan mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan untuk kepentingan pribadi atau sebuah organisasi. Masalah kerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena berkaitan dengan produktivitas organisasi.

Pada dasarnya untuk memenuhi semua kebutuhan hidup manusia harus dilandasi keinginan untuk bekerja. Dalam proses kerja adakalanya mencapai keberhasilan sesuai dengan perencanaan atau bahkan sampai titik puncak kesuksesan yang sering disebut dengan istilah prestasi dari kerja itu sendiri.

Kinerja menurut Notoatmodjo (2009:133) adalah dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Kinerja dan konsekuensinya bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk dimutasikan serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat kinerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten atau kurang mampu dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi,



cenderung stagnan dalam jabatan, dan dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Kemampuan kerja atau *skill* sangat diperlukan oleh setiap orang apabila menginginkan adanya peningkatan kualitas kinerjanya. Seseorang yang tidak mempunyai kemampuan dalam kerjanya akan semakin jauh dari keberhasilan dalam meningkatkan hasil. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya prestasi kerja karyawan yang rendah atau kurang akan dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja, meningkatnya tingkat kemunduran atau keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan atau hasil yang akan dicapai. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawan adalah kinerja mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan unjuk kerja baik berupa produk atau jasa yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi kinerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan kinerja lebih baik. Status pekerjaan tersebut dapat

memberikan kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih, sehingga kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja juga makin besar. Semakin tinggi kinerja seseorang akan semakin tinggi pula tingkat keberhasilan yang akan diperoleh perusahaan. Akan tetapi dalam meningkatkan mutu dari sebuah pekerjaan sangat dibutuhkan sistem control atau pengawasan dari pihak manager sehingga maju atau mundurnya perusahaan bisa diketahui.

Diantara berbagai faktor organisasional, faktor yang paling penting adalah faktor sistem kompensasi, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya. Menurut Baron, Byrne dan Branscombe (2006:152) kinerja dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem kompensasi, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja.

Sementara itu, dalam melihat kinerja seseorang, Furtwengler (2002: 86) menyebutkan aspek-aspek yang dapat dijadikan ukuran untuk menilai kinerja. *Pertama*, kecepatan. Kecepatan yang dimaksud dalam hal ini tidak lain adalah kecepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kecepatan sangatlah penting bagi keunggulan bersaing perusahaan. *Kedua*, kualitas. Kualitas dapat dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan atau pelanggan. *Ketiga*, layanan. Faktor layanan terkait dengan

kemampuan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya atau konsumen yang umumnya dilakukan untuk perusahaan-perusahaan jasa. *Keempat*, nilai. Faktor nilai tercermin dari tindakan karyawan dalam menjalankan setiap aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan. *Kelima*, keterampilan interpersonal. Faktor keterampilan interpersonal terkait dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan dengan sesama karyawan atau para pelanggan. *Keenam*, mental untuk sukses. Mental untuk sukses terkait dengan sikap optimisme karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan juga berkenaan dengan usaha-usaha yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya. *Ketujuh*, terbuka untuk berubah. Keterbukaan untuk berubah merupakan suatu sikap untuk mau menerima atau mau berusaha melakukan suatu perubahan dalam dirinya atau lingkungan kerjanya demi suatu perbaikan. *Kedelapan*, kreativitas. Kreativitas adalah kemampuan atau kekuatan untuk menciptakan sesuatu hal yang baru, yang ditandai dengan kemampuan untuk melakukan investasi dalam bentuk baru dan kemampuan untuk menghasilkan gagasan secara terus menerus. *Kesembilan*, keterampilan berkomunikasi. Komunikasi menjadi salah satu aktivitas organisasi yang tidak bisa diabaikan dan senantiasa mendominasi dalam setiap aktivitas organisasi. *Kesepuluh*, inisiatif. Inisiatif merupakan kemauan untuk melakukan suatu hal berdasarkan kesadaran sendiri dan tanpa harus melalui perintah atau tekanan dari orang lain. *Kesebelas*, perencanaan organisasi. Perencanaan merupakan langkah awal yang mesti dilakukan oleh setiap individu ataupun organisasi sebelum melakukan aktivitas.

Untuk melihat kinerja seseorang diperlukan indikator yang dapat digunakan sebagai ukuran. Dalam hal ini Ivancevich (2007:253) menyebutkan tujuh aspek kinerja. *Pertama*, kuantitas kerja (*Quantity of work*). Hal ini berkaitan dengan hasil jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan karyawan dalam kondisi normal. *Kedua*, kualitas kerja (*Quality of Work*). Meliputi ketelitian, kerapihan, dan ketepatan dalam bekerja atau standard mutu yang ditetapkan. *Ketiga*, pengetahuan tentang pekerjaan (*Knowledge of Job*). Meliputi pengetahuan yang jelas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya. *Keempat*, kualitas Personal (*Personal Qualities*). Meliputi penampilan, kepribadian, sikap, kepemimpinan, integritas, dan kemampuan sosial. *Kelima*, kerjasama (*Cooperation*). Kerjasama sesama rekan kerja yaitu kemampuan dan keinginan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan serta bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Keenam*, dapat dipercaya (*Dependability*). Meliputi kesadaran akurasi, menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan/tingkat kehadiran, dan sebagainya. *Ketujuh*, inisiatif (*Initiative*). Kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan hasil kerja serta memiliki keberanian untuk bekerja secara mandiri.

Untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu dilakukan kegiatan penilaian atau evaluasi kinerja. Dalam hal ini, penilaian kinerja merupakan alat yang cukup ampuh ataupun metode evaluasi yang dianggap cukup obyektif untuk menilai kinerja yang telah dicapai oleh karyawan. Suatu penilaian kinerja biasanya berhubungan dengan imbalan atau kompensasi yang patut diterima bagi karyawan yang telah menunjukkan prestasi bagi kepentingan

organisasi. Menurut Hammer (dalam Schermerhorn, Hunt dan Osborn, 2005:168) penilaian kinerja diartikan sebagai *a process of systematically evaluating performance and providing feedback on which performance adjustments can be made*. Definisi ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai kinerja secara sistematis dan memberikan umpan balik atas penilaian kinerja yang telah dibuat. Lebih lanjut dikatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah: (1) mendefinisikan kriteria pekerjaan khusus terhadap kinerja yang akan diukur, (2) mengukur kinerja masa lalu secara akurat, (3) menyesuaikan penghargaan yang diberikan kepada individu atau kelompok, sehingga terlihat perbedaan antara kinerja tinggi dan rendah, dan (4) mendefinisikan pengalaman pengembangan yang perlu ditingkatkan kinerjanya pada pekerjaan saat ini dan mempersiapkan tanggungjawab di masa mendatang. Yiing dan Kamarul Zaman Bin Ahmad (Jurnal *Leadership and Organization Development*, Vol. 1, 2009:53-86) mengajukan dua dimensi kinerja karyawan. *Pertama*, yaitu kinerja tugas (task performance) atau kinerja teknis (technical job performance) yang merupakan perilaku yang berhubungan dengan memelihara dan melayani pekerjaan inti yang bersifat teknis di dalam organisasi. *Kedua* kinerja kontekstual (contextual performance) atau kinerja interpersonal (interpersonal job performance) yang merupakan sebuah fungsi pengetahuan keterampilan interpersonal seseorang yang mendukung lingkungan sosial yang lebih luas, dimana pekerjaan teknis inti harus berfungsi.

Menurut Porter dan Lawler (dalam Chen and Silverthorne, 2008:572-582) menyatakan bahwa terdapat tiga tipe dalam mengukur kinerja. *Pertama* diukur

dengan rata-rata keluaran, seperti jumlah penjualan dalam waktu periode waktu tertentu dan produksi kelompok karyawan yang dilaporkan ke manajer. *Kedua*, kinerja diukur melalui penilaian oleh orang lain. *Ketiga*, kinerja diukur melalui penilaian diri sendiri (*self-appraisal and self-ratings*). Penilaian ini berguna mendorong karyawan untuk mengambil tindakan yang berperan dalam menetapkan tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah unjuk kerja yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan diukur berdasarkan indikator: kualitas kerja, kualitas personal, kerjasama, kepercayaan, dan inisiatif.

## 2. Motivasi Kerja

Menurut Berelson & Steiner, (dalam Mohamad As'ad, 2003:121) motivasi berasal dari kata *motive*. *Motive* adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan, atau menyalurkan perilakunya untuk mencapai tujuan. Selanjutnya menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2007), pengertian motivasi kerja adalah :

*"Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behaviour result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives."*

Pengertian di atas motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2001:166), bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Nanang Fattah (2003) kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seseorang yang termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya membantu mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Sementara itu menurut pandangan Winardi, (2002:6) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter yang mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif/negatif dan tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Sementara itu George dan Jones (dalam Kanfer, 2008:181-182) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah *the psychological forces within a person that determine the direction of the person's behavior in an organization, effort level, and persistence in the face of obstacle*. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja adalah kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat upaya dan ketekunan dalam menghadapi rintangan. Dalam definisi ini penekanannya lebih pada orientasi arah dan intensitas usaha dan ketekunan.

Gambaran pengertian yang lebih luas dari motivasi dikemukakan oleh Westwood (dalam Furnham, 2006:278) bahwa: (1) Motivasi adalah kondisi internal

yang dialami oleh individu. Sementara faktor eksternal, termasuk orang lain, dapat mempengaruhi kondisi motivasional seseorang. Hal itu berkembang di dalam diri individu dan bersifat unik; (2) Pengalaman individual merupakan kondisi motivasional yang muncul dalam bentuk kehendak, niat atau tekanan untuk bertindak; (3) Motivasi merupakan elemen pilihan, niat, ada kesediaan. Hal itu merupakan sebuah kondisi pengalaman individu yang muncul (diturunkan secara internal maupun eksternal); (4) Tindakan dan kinerja merupakan sebuah fungsi, paling tidak sebagian, motivasi. Oleh karena itu penting untuk memprediksi dan memahami tindakan dan kinerja; (5) Perbedaan individu dalam istilah kondisi motivasional dan faktor yang mempengaruhinya; dan (6) Kondisi motivasional individu merupakan sebuah variabel. Hal itu berbeda antar waktu dan situasi. Definisi ini memiliki cakupan yang sangat luas, yang menjangkau kondisi internal, pengalaman individual, elemen pilihan, niat, ada kesediaan, tindakan dan kinerja, perbedaan individu, dan kondisi motivasional individu.

George and Jones (dalam Kanfer, 2008:182), motivasi kerja memiliki tiga elemen, yaitu: Aras perilaku, yang berkenaan dengan perilaku yang mana yang dipilih untuk dilakukan dari banyak perilaku potensial yang dapat dilakukan; tingkat usaha, yang berhubungan dengan seberapa keras seseorang bekerja untuk melakukan sebuah perilaku yang telah dipilih; dan tingkat ketekunan, yang berkaitan dengan kondisi aktual ketika pegawai menghadapi rintangan, jalan buntu, dan menghadapi perlawanan yang keras, tetap berusaha untuk mencoba melakukan perilaku yang diperoleh dengan sukses. Di sini terlihat bahwa dalam motivasi kerja terkandung arah



perilaku, tingkat usaha, dan tingkat ketekunan, yang memungkinkan individu dapat bekerja penuh semangat dan dedikasi.

Menurut As'ad (2003:121-122.). ciri-ciri motif adalah sebagai berikut :

- Motif adalah Majemuk

Setiap perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, tetapi mempunyai beberapa tujuan yang langsung bersama-sama. Sebagai contoh, seorang karyawan yang melakukan pekerjaan dengan giat itu tidak hanya ingin lekas naik pangkat tetapi juga ingin diakui atau dipuji, dapat upah yang lebih besar.

- Motif sering berubah-ubah

Motif seseorang sering kali mengalami perubahan karena keinginan/kebutuhan manusia itu juga berbeda-beda sesuai dengan kepentingannya. Sebagai contoh suatu saat seseorang termotivasi bekerja untuk mendapatkan upah yang tinggi, tetapi pada saat lain motivasinya berubah menjadi bekerja untuk mendapatkan pengakuan diri.

- Motif berbeda-beda bagi setiap individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, bisa jadi mempunyai motif yang berbeda-beda. Misalnya yang satu menginginkan upah yang besar, sedangkan yang lain menginginkan pengakuan dari lingkungan.

- Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari pelakunya, sehingga dorongan yang sering kali muncul tidak disadarinya. Dengan kata lain orang tadi tidak dapat memahami motifnya sendiri.

Berkaitan dengan motivasi kerja, seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, sebaliknya seseorang dengan motivasi kerja yang rendah akan melaksanakan pekerjaan dengan sekedarnya saja. Secara umum, menurut As'ad (2003:125), motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat yang mendorong seseorang bekerja.

Ada beberapa teori yang berkaitan dengan motivasi, antara lain teori hierarki kebutuhan Maslow, teori ERG Alderfer, teori dua faktor Herzberg, dan teori pengharapan Victor Vroom. Berikut akan diuraikan mengenai teori-teori tersebut.

### **Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Teori Maslow menganggap kebutuhan orang tergantung kepada apa yang telah mereka miliki. Dalam pengertian, suatu kebutuhan yang telah terpenuhi bukan merupakan motivator. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki kepentingan, yaitu fisiologis, keamanan, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dengan adanya kebutuhan yang belum terpenuhi akan timbul niat seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan. Apabila seseorang itu memiliki kebutuhan tertentu dia akan didorong untuk melakukan perbuatan untuk mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Akan tetapi apabila dia merasa bahwa dengan melakukan perbuatan tersebut tidak akan mendapatkan hasil yang diharapkannya, maka orang itu tidak akan tertarik untuk melakukan perbuatan tersebut. Apabila suatu tindakan tertentu membuahkan hasil yang dirasa memuaskan dia akan cenderung mengulangi perbuatan itu. Menurut Maslow, suatu kebutuhan yang terpuaskan akan berhenti memotivasi. Kapan

seseorang memutuskan bahwa dia cukup mendapatkan pembayaran atas kontribusinya dalam organisasi, uang akan memudahkan memotivasi seseorang.

### **Teori Erg Alderfer**

Alderfer sependapat dengan Maslow bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hierarki, namun demikian hierarki kebutuhannya terdiri dari tiga set kebutuhan :

- Eksistensi

Kebutuhan-kebutuhan terpuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, gaji dan kondisi pekerjaan.

- Keterkaitan

Kebutuhan-kebutuhan terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.

- Pertumbuhan

Kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh seorang individu yang menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif.

Di samping itu ada sejumlah perbedaan dalam kategori motivasi dari Alderfer dan hierarki kebutuhan Maslow, yaitu berbeda pada bagaimana orang bergerak pada kelompok-kelompok yang berbeda. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan yang belum terpenuhi lebih banyak berperan dan bahwa tingkat kebutuhan selanjutnya yang lebih tinggi tidak didorong sehingga kebutuhan yang predominan tersebut terpuaskan. Oleh karena itu seseorang

akan meningkatkan kepada hierarki kebutuhan yang lebih tinggi hanya bila tingkat kebutuhan tingkat rendahnya telah terpuaskan.

Sebagai kebalikannya teori ERG menyatakan bahwa sebagai tambahan kepada proses peningkatan kepuasan yang diajukan Maslow, yaitu proses penurunan prestasi juga terjadi. Hal ini dijelaskan sebagai berikut: Jika seseorang terus-menerus frustrasi dalam mencoba memuaskan kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan keterkaitan muncul kembali sebagai kekuatan motivasi yang utama, yang menyebabkan individu mengarahkan kembali upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan tingkat yang lebih rendah.

#### **Teori Dua Faktor Herzberg**

Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah teori dua faktor dari Herzberg. Berdasar penelitiannya yang dilakukan terhadap 200 Insinyur dan Akuntan, Herzberg dan kawan-kawan telah menemukan dua kelompok faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang mempunyai pengaruh pendorong bagi prestasi dan semangat kerja serta faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) yang mempunyai pengaruh negatif. Menurut penemuannya para peneliti membedakan antara *motivators* atau pemuas (*satisfiers*) dan faktor-faktor pemeliharaan (*dissatisfiers*). Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya kerja atau efisiensi (Handoko, 2001:100).

Secara ringkas penemuan penting dari Herzberg adalah bahwa manajer perlu memahami faktor-faktor apa yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan sekaligus memperhatikan faktor-faktor pemeliharaan sebagai faktor negatif yang dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan untuk memotivasi bawahan.

Faktor-faktor pemuas terdiri dari prestasi, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab serta kemauan dan peningkatan. Di lain pihak faktor-faktor pemeliharaan terdiri dari kebijaksanaan administrasi perusahaan, kualitas pengendalian teknik, kondisi kerja, status pekerjaan, hubungan kerja, keamanan kerja dan penggajian.

Frederick Herzberg berusaha mencari sebab adanya rasa puas dan tidak puas dari seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal ini diharapkan bahwa dengan diketahuinya sebab-sebab kepuasan dapatlah diusahakan untuk diciptakan kepuasan itu sehingga para pekerja dapat terdorong atau termotivasi untuk bekerja, karena timbulnya rasa puas tersebut. Sebaliknya diusahakan agar tidak terjadi ketidakpuasan kerja sehingga pekerja tetap terdorong untuk bekerja.

Kesimpulan dari teori ini menggambarkan bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang sering disebut faktor pemuas (*satisfier factor*). Faktor pemuas ini timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan

perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan sesuatu yang cukup penting dan bertanggung jawab.

Di pihak lain pada diri pelaksana terdapat rasa ketidakpuasan yang disebut faktor kesehatan (*hygiene factor*). Faktor tersebut berupa pengaruh lingkungan kerja, yang berupa hubungan dengan supervisor, hubungan dengan teman kerja, rasa tidak aman dalam pekerjaan, kondisi kerja, status pekerjaan/jabatan, serta gaji yang cukup. Kedua faktor tersebut harus tersedia atau disediakan oleh manajer agar terjadi dorongan untuk bekerja bersama secara efektif dan efisien.

Tersedianya faktor kesehatan berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat, baik sehat fisik maupun sehat mental. Kedua faktor tersebut harus diciptakan agar menunjang terciptanya kesehatan, akan tetapi kesehatan atau kepuasan itu sendiri perlu diciptakan agar tercipta motivasi kerja bagi karyawan, yaitu penghargaan.

### **Teori Pengharapan Victor Vroom**

Teori lain yang juga membahas mengenai motivasi kerja adalah teori harapan (*expectancy theory*) yang dikemukakan oleh Victor Vroom. Teori ini secara sederhana menjelaskan bahwa kebutuhan yang dirasakan akan mendorong tingkah laku dan tindakan sehingga orang tersebut akan merasakan hubungan yang positif antara upaya dan hasil. Seseorang akan berupaya lebih keras apabila dia merasa bahwa upayanya akan mendatangkan hasil seperti yang

diharapkan. Sebaliknya apabila dirasakan tidak ada hubungan antara upaya dengan hasil maka dorongan untuk melakukan tindakan akan berkurang.

Selanjutnya teori ini menambahkan bahwa dorongan untuk melakukan perbuatan itu akan lebih meningkat lagi apabila terdapat hubungan yang positif antara tambahan hasil dengan tambahan imbalan yang diperolehnya dari hasil tersebut. Semakin besar imbalan yang diharapkan diperoleh maka akan semakin tinggi dorongan itu. Faktor ketiganya adalah adanya hubungan yang positif antara nilai imbalan yang diharapkan dengan kemungkinan diberikannya imbalan tersebut kepadanya. Hal inilah yang akan mempengaruhi tinggi rendahnya semangat atau dorongan kerja.

Dari lima teori tersebut yang paling relevan dan kontekstual dengan motivasi kerja adalah teori dua faktor dan Herzberg, khususnya faktor motivator yang meliputi: sifat alamiah pekerjaan, tanggung jawab terhadap tugas, umpan balik dan pengakuan, peluang pertumbuhan dan pembelajaran pribadi, serta perasaan berprestasi yang dihasilkan dari penyelesaian tugas, sehingga layak untuk dijadikan parameter pengukuran motivasi kerja.

Dari uraian, motivasi kerja adalah kekuatan psikologis pegawai yang diwujudkan dalam arah, besaran, dan ketekunan perilaku untuk mengatasi tantangan, kemajuan dan pertumbuhan dalam organisasi dengan indikator: (1) tanggung jawab terhadap tugas, (2) umpan balik, (3) peluang pertumbuhan dan pembelajaran pribadi, serta (4) perasaan berprestasi yang dihasilkan dari penyelesaian tugas.

### 3. Kompensasi

Dari penelusuran literatur muncul dua istilah yang memiliki makna serupa, yakni: “imbalan” (*reward*) dan “kompensasi” (*compentation*). Dua istilah ini sama-sama merujuk pada: “balas jasa yang diberikan kepada individu sehubungan dengan aktivitas kerja yang dilakukannya.” Dalam penulisan tesis ini kedua istilah tersebut digunakan secara bersamaan dengan makna dan maksud yang sama.

Mengenai imbalan (*reward*), para pakar menggunakan istilah yang berbeda. McKenna (2007:608) menggunakan istilah imbalan, yang memiliki pengertian lebih luas. Menurutnya, sistem imbalan mencakup berbagai aktivitas organisasi yang ditujukan bagi alokasi kompensasi dan tunjangan bagi pegawai sebagai imbalan atas usaha dan sumbangan yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Bernardin (2007:252) mengemukakan bahwa imbalan atau kompensasi adalah:

*“All forms of financial returns and tangible benefits that employees receive as part of an employment relationship.”*

Artinya, kompensasi atau imbalan adalah semua bentuk hasil keuangan dan tunjangan nyata yang diterima pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja.

Selanjutnya Daft (2003:426), *the term compensation refers to (1) all monetary payments and (2) all goods or commodities used in lieu of money to reward employees.* Artinya, kompensasi merujuk pada: (1) semua pembayaran uang dan (2) semua barang atau komoditi yang digunakan sebagai pengganti uang untuk memberi imbalan pegawai. Dalam definisi ini, imbalan bukan hanya meliputi uang, tetapi juga barang atau komoditi.



Dalam hubungannya dengan kompensasi, Mullins (2005:930) menjelaskan bahwa kompensasi perlu diberikan kepada karyawan atau manajer yang inovatif dan bersedia mencari solusi-solusi baru. Kompensasi berdasarkan tim lebih baik jika dibandingkan dengan berdasarkan prestasi individu.

Menurut Schunk, Pintrich dan Meece (2008:261) kompensasi memiliki sejumlah fungsi. *Pertama*, fungsi motivasi. Kompensasi diberikan kepada pegawai agar memotivasi kinerjanya dan mendorong kesetiaan dan rasa memiliki. *Kedua*, fungsi pengawasan. Semua kompensasi memiliki potensi untuk mengontrol. Ketika orang melihat kompensasi sebagai pengontrol perilakunya, maka orang tersebut menganggap tindakannya berasal dari faktor-faktor di luar dirinya karena mengharapkan imbalan. Ketika kemungkinan imbalan tidak lagi berlaku, tidak ada yang mendorong dirinya untuk meningkatkan aktivitas, jadi kepentingannya akan berkurang. *Ketiga*, fungsi informasi. Informasi tentang keahlian atau kemampuan seseorang ketika dihubungkan dengan kinerja.

Kreitner dan Kinicki (2004:338-340) mengemukakan tiga hal yang perlu diperhatikan dalam sistem imbalan, yakni: norma, kriteria distribusi dan hasil sistem yang diinginkan. Terkait dengan norma, hubungan majikan-pegawai bisa dipandang sebagai hubungan pertukaran. Pegawai menukarkan waktu dan bakatnya demi imbalan. Mengenai kriteria distribusi, terdapat tiga kriteria yang dianjurkan, yakni: (1) kinerja: hasil (kinerja individu, kelompok atau organisasi; kuantitas dan kualitas); (2) pelaksanaan: tindakan dan perilaku, seperti: kerja tim, kerjasama, pengambilan risiko, dan kreativitas; dan (3) pertimbangan di luar pekerjaan: tipe kerja, sifat kerja,

keadilan, lama kerja, tingkatan dalam hirarki dan sebagainya, dihargai. Ikhwal hasil, suatu sistem imbalan yang baik hendaknya menarik orang-orang berbakat dan memotivasi serta memuaskannya ketika memasuki organisasi. Selanjutnya, suatu sistem imbalan yang baik hendaknya memacu pertumbuhan dan perkembangan pribadi serta mempertahankan orang-orang berbakat itu.

Untuk menjamin efektivitas sistem imbalan, para ahli memperkenalkan berbagai formula sistem imbalan, antara lain:

**- Sistem imbalan bagi hasil, keuntungan, upah, dan tunjangan**

Slocum dan Hellriegel (2007:435-439) mengidentifikasi empat sistem imbalan, yakni: bagi hasil, bagi keuntungan, upah berdasarkan keahlian, dan rencana tunjangan yang luwes, yang masing-masing-masing dapat dirinci sebagai berikut:

**-Program bagi hasil**

Program bagi hasil dirancang untuk berbagi dengan tabungan pekerja dari perbaikan produktivitas. Asumsi yang mendasari bagi hasil adalah bahwa pekerja dan penguasaha memiliki tujuan yang sama dan dengan demikian harus berbagi dalam hasil ekonomi. Bonus tunai rutin diberikan kepada pekerja untuk menaikkan produktivitas, menekan biaya, atau memperbaiki kualitas.

**-Program bagi keuntungan**

Program bagi keuntungan memberikan sebagian pendapatan kepada semua pekerja. Rata-rata angka pembagian keuntungan sulit dihitung,

tetapi menurut beberapa ahli berkisar antara 4 dan 6 persen dari gaji seseorang.

**-Upah berdasarkan keahlian**

Upah berdasarkan keahlian tergantung pada jumlah dan tingkat keahlian berkaitan dengan kerja yang dipelajari pekerja. Asumsi: dengan memusatkan perhatian pada individu daripada pekerjaan, sistem imbalan berdasarkan keahlian mengakui pemahaman dan pertumbuhan. Pekerja dibayar menurut jumlah keahlian berbeda yang dilakukan.

**-Rencana keuntungan yang luwes**

Rencana keuntungan yang luwes memungkinkan pekerja memilih keuntungan yang diinginkan. Rencana keuntungan yang luwes sering disebut rencana keuntungan gaya kafetaria.

**- Sistem imbalan ekstrinsik dan intrinsik**

Menurut Vecchio (2006:92) kompensasi ekstrinsik muncul dari sumber yang berada di luar individu, sementara kompensasi intrinsik bisa lebih tepat disebutkan sebagai mengatur sendiri (muncul dari dalam diri individu). Contoh imbalan ekstrinsik: upah, tunjangan luar, promosi dan penghasilan tambahan; sedangkan imbalan intrinsik: perasaan mampu, kecakapan, tanggung jawab dan pertumbuhan pribadi. Sedangkan menurut Martocchio,(2004:3) kompensasi intrinsik menunjukkan kerangka berpikir pegawai yang muncul dari pelaksanaan kerjanya, sedangkan kompensasi ekstrinsik mencakup imbalan moneter dan non-

moneter. Kompensasi moneter menunjukkan kompensasi inti yang meliputi: gaji pokok, upah senioritas, upah jasa, upah insentif, upah bagi rencana pengetahuan dan upah berdasarkan keahlian, dan tunjangan pegawai. Imbalan non-moneter mencakup program perlindungan (seperti asuransi kesehatan), upah dalam bentuk liburan (misalnya cuti), dan pelayanan (misalnya bantuan perawatan kesehatan). Kebanyakan ahli kompensasi merujuk imbalan non-moneter sebagai keuntungan pegawai. (Martocchio, 2004:7-9)

#### **-Sistem imbalan keuangan dan non-keuangan**

Kompensasi keuangan bersifat langsung atau tidak langsung. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas upah yang diterima pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi. Kompensasi keuangan tidak langsung atau keuntungan terdiri atas semua imbalan keuangan yang tidak termasuk dalam kompensasi keuangan langsung. Keuntungan khas mencakup liburan, berbagai bentuk asuransi, jasa seperti perawatan anak atau hari tua (Ivancevich, 2007:295).

Imbalan keuangan mungkin adalah praktek kinerja terapan yang tertua (dan tentu saja paling mendasar) dalam latar belakang organisasi. Pada tingkat paling dasar, imbalan keuangan melukiskan bentuk pertukaran; pegawai memberikan tenaganya, keahlian dan pengetahuannya sebagai imbalan bagi uang dan tunjangan dari organisasi. Dari perspektif ini, uang dan imbalan terkait akan menghubungkan tujuan pegawai dengan tujuan

organisasi. Namun imbalan keuangan jauh melebihi upah yang diterima pegawai bagi sumbangannya demi tujuan organisasi. Keuangan juga menjadi simbol keberhasilan, penguat dan motivasi kerja, bukti kinerja pegawai dan sumber ketakutan yang berkurang. Dengan begitu banyak tujuan, ada sedikit keraguan bahwa upah dan tunjangan dikelompokkan sebagai dua sifat terpenting dalam hubungan kerja. Imbalan keuangan muncul dalam berbagai bentuk yang bisa diatur dalam empat sasaran khusus seperti yang ditunjukkan dalam keanggotaan dan senioritas, status kerja, kemampuan, dan kinerja. Sedangkan imbalan non-keuangan berupa pujian, harga diri dan pengakuan, dapat memengaruhi motivasi pekerja, produktivitas, dan kepuasan.

Armstrong (2007:395) mencatat bahwa ada lima bidang di mana kebutuhan pegawai bisa dipenuhi dengan imbalan non-keuangan, yakni: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengaruh, dan pertumbuhan pribadi. Imbalan non-keuangan khususnya penting sebagai sarana motivasi bagi beberapa pegawai. Memberikan perhatian pada imbalan ini akan meningkatkan peluang sikap dan perilaku pegawai yang lebih positif.

#### **- Sistem imbalan uang, pengakuan, dan keuntungan**

Luthans (2008:93) mengidentifikasi tiga bentuk imbalan dalam satu paket sistem imbalan, yakni: uang (gaji, bonus, upah insentif), pengakuan, dan keuntungan. Sistem imbalan dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dengan tiga cara. *Pertama*, jumlah upah dan cara mengemas serta

menyerahkannya kepada pekerja bisa memotivasi, memperkuat dan mengarahkan perilaku. *Kedua*, kompensasi memainkan peranan penting dalam kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan para pekerja berkualitas dan bersemangat tinggi. *Ketiga*, biaya kompensasi bisa memengaruhi keberhasilan organisasi. Pendeknya, strategi dan struktur program kompensasi memiliki dampak penting bagi usaha dan kemampuannya untuk menciptakan dan mempertahankan keuntungan persaingan. Uraian ini mengisyaratkan bahwa sistem imbalan memiliki dampak sangat luas, baik bagi individu maupun organisasi. Dalam kondisi seperti ini, sistem imbalan sangat penting untuk dipelihara sedemikian rupa supaya sejalan dengan keinginan, harapan dan tujuan pegawai serta mendukung upaya pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan efektivitas sistem imbalan dapat dilakukan dengan cara menempatkan uang sebagai imbalan dalam model motivasi berikut : **dorongan** (upah menjadi ukuran prestasi), **kebutuhan** (upah dapat dilihat dalam kapasitasnya untuk memenuhi kebutuhan peringkat lebih rendah kebutuhan fisiologi dan jaminan atau kebutuhan kehidupan), **pengharapan** (uang bertindak sebagai pendorong motivasi yang kuat. Seorang pekerja pasti ingin lebih banyak, percaya bahwa usahanya akan berhasil dalam memberikan kerja yang dikehendaki, dan percaya bahwa imbalan uang akan mengikuti kinerja yang lebih baik), **perubahan perilaku** (dalam setiap kasus, pekerja bisa melihat bahwa ada hubungan

langsung antara kinerja dan imbalan), **kesamaan** (pekerja menyamakan dan membandingkan biaya pribadi dan imbalan untuk menentukan di mana akhirnya keduanya sama. Pekerja mempertimbangkan semua biaya kerja lebih tinggi, seperti usaha, waktu, pengetahuan yang diperlukan dan keahlian baru, dan energi mental yang harus dicurahkan bagi inovasi dan penyelesaian masalah. Kemudian pekerja membandingkan biaya itu dengan semua imbalan yang mungkin muncul, ekonomi seperti upah, keuntungan dan hari libur dan non-ekonomi seperti status, kebanggaan dan otonomi, meskipun nilainya lebih sulit ditafsirkan. Titik impas adalah titik di mana biaya dan imbalan sama bagi tingkat kerja tertentu yang diharapkan. (Newstorm, 2003: 134-135)

Patton juga menunjukkan bahwa dalam kebijakan kompensasi/ imbalan, ada tujuh kriteria bagi efektivitas imbalan, yakni : **memadai** (tingkat pemerintahan, serikat buruh dan manajemen minimal hendaknya dipenuhi), **sepadan** (setiap orang hendaknya dibayar layak, sesuai dengan usaha, kemampuan dan pelatihannya), **seimbang** (upah, keuntungan dan imbalan lain hendaknya memberikan suatu paket imbalan yang layak), **efektif biaya** (upah jangan berlebihan, mempertimbangkan apa yang harus dibayar oleh organisasi), **terjamin** (upah hendaknya cukup untuk membantu pekerja merasa terjamin dan membantunya dalam memenuhi kebutuhan dasarnya), **memberikan insentif** (upah hendaknya memotivasi pekerjaan yang efektif dan produktif), **diterima pekerja** (pekerja

hendaknya memahami sistem upah dan merasakannya sebagai sistem yang layak bagi perusahaan atau dirinya sendiri).

Dari pengertian-pengertian ini tampak bahwa pada intinya kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas usahanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai secara terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain, teratur dan terpadu sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi yang meliputi indikator upah/gaji, tunjangan, insentif, penghasilan tambahan.

Demikian pula Daft (2003:416) menggunakan istilah yang sama, yang menurutnya kompensasi merujuk pada: (1) semua pembayaran uang dan (2) semua barang atau komoditi yang digunakan berdasarkan nilai uang untuk memberi penghargaan pegawai. Di pihak lain McKenna menggunakan istilah penghargaan, yang memiliki pengertian lebih luas. Menurutnya, sistem penghargaan mencakup berbagai aktivitas organisasi yang ditujukan bagi alokasi kompensasi dan tunjangan bagi pegawai sebagai penghargaan atas usaha dan sumbangan yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian-pengertian ini tampak bahwa pada intinya penghargaan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas usahanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Penghargaan memiliki sejumlah fungsi. Pertama, fungsi motivasi. Penghargaan diberikan kepada pegawai agar memotivasi kinerjanya dan mendorong



kesetiaan dan rasa memiliki. Kedua, fungsi pengawasan. Semua penghargaan memiliki potensi untuk mengontrol. Penghargaan mengontrol perilaku ketika ditujukan pada individu yang menyelesaikan tugas tertentu atau bekerja di tingkat tertentu. Ketika orang melihat penghargaan sebagai mengontrol perilakunya (yakin bertindak dengan cara untuk memperoleh penghargaan), orang tersebut menganggap tindakannya berasal dari faktor-faktor di luar dirinya (penghargaan) dan yang bersangkutan kehilangan rasa penentuan diri. Ketika kemungkinan penghargaan tidak lagi berlaku, tidak ada yang mendorong dirinya untuk menggarap aktivitas, jadi kepentingannya akan berkurang. Ketiga, fungsi informasi. Penghargaan juga menyampaikan informasi tentang keahlian atau kemampuan seseorang ketika dihubungkan dengan kinerja atau kemajuan, seperti ketika para guru memuji siswa untuk mempelajari keahlian baru atau memperoleh pengetahuan baru, pengawas memberi pekerja kenaikan upah untuk bekerja di atas standar, dan orangtua membelikan anaknya mainan untuk membuat ruangan tetap bersih. Ketika orang memperoleh informasi kerja dari penghargaan, orang tersebut merasakan efikasi dan mengalami penentuan diri. Motivasi intrinsik diperkuat bahkan ketika kemungkinan penghargaan terhapus karena orang menempatkan wadah kausalitas perilaku dalam dirinya (keinginan untuk belajar).

Fungsi-fungsi itu berlangsung untuk mencapai tujuan penghargaan yang menurut McKenna (2006:608) adalah: menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai yang berkualitas. Selain itu, tujuan kompensasi menurut Ivancevich (2007:295) adalah menciptakan sistem penghargaan yang sesuai bagi pekerja dan

majikan. Hasil yang diinginkan adalah seorang pekerja yang terikat pada pekerjaannya dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang baik bagi pekerja. Dengan kata lain, sasaran utama program penghargaan adalah menarik orang-orang berkualitas untuk memasuki organisasi, menjaga pekerja agar tetap bekerja, dan mendorong pekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Selanjutnya Kreitner dan Kinicki (2004:338) mengemukakan tiga hal yang perlu diperhatikan dalam sistem penghargaan, yakni: norma, kriteria distribusi dan hasil sistem yang diinginkan. Terkait dengan norma, hubungan majikan-pegawai bisa dipandang sebagai hubungan pertukaran dimana pegawai menukarkan waktu dan bakatnya demi penghargaan. Mengenai kriteria distribusi, terdapat tiga kriteria yang dianjurkan, yakni: (1) kinerja: hasil (kinerja individu, kelompok atau organisasi; kuantitas dan kualitas); (2) pelaksanaan: tindakan dan perilaku, seperti: kerja tim, kerjasama, pengambilan risiko, dan kreativitas; dan (3) pertimbangan di luar pekerjaan: tipe kerja, sifat kerja, keadilan, lama kerja, tingkatan dalam hirarki dan sebagainya. Mengenai hasil, suatu sistem penghargaan yang baik hendaknya menarik orang-orang berbakat dan memotivasi serta memuaskannya ketika memasuki organisasi. Selanjutnya, suatu sistem penghargaan yang baik hendaknya memacu pertumbuhan dan perkembangan pribadi serta mempertahankan orang-orang berbakat itu.

Sedangkan menurut Yono, Srie, Teguh Djiwanto, Manogar Hasibuan (*Jurnal SMART*, Vol. 1., No. 2, Mei 2004:90) kompensasi merupakan bagian dari upah/gaji yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jerih payah mereka dalam bekerja.

Menurut Simamora (2005), insentif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Tujuan mendasar dari program insentif adalah meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Pembayaran berdasarkan kinerja (*merit pay*) dijadikan prosedur standar untuk memberikan insentif kepada karyawan.

## **B. Kerangka Berpikir**

### **1. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja**

Setiap organisasi menginginkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Faktor penunjang terpenting keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Agar sumber daya tersebut memberikan sumbangan terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi, ia harus ditempatkan pada tempat yang tepat, diberikan imbalan dan penghargaan yang layak serta faktor-faktor pemotivasi lainnya yang diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Apabila menghendaki agar pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, organisasi tersebut harus mampu membangkitkan motivasi pegawai, yaitu dengan upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawai yang disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau instansi. Dengan semangat kerja yang tinggi dan peningkatan yang ditunjukkan oleh pegawai, maka salah satu tujuan organisasi atau instansi akan dapat tercapai, khususnya tercapainya peningkatan kinerja pegawai. Kebutuhan-kebutuhan pegawai beragam bentuk dan sifatnya. Untuk mengetahui apa

yang menjadi kebutuhan dan keinginan pegawai menurut Mohamad Mahsun (2006), sebagai berikut: “Kebutuhan-kebutuhan yang dibawa manusia ke dalam organisasi menjadi jelas jika kita kaitkan dengan keinginan-keinginan tertentu seperti uang, jaminan pekerjaan, teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan dan pujian, pekerjaan yang bermakna, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang baik, perintah yang masuk akal, organisasi yang relevan dan kepemimpinan yang arif dan adil.

Teori maupun pendapat-pendapat yang menyatakan keterkaitan faktor motivasi dengan kinerja pegawai sudah banyak, yaitu bersumber dari teori-teori motivasi dan kinerja itu sendiri. Maslow dalam Robbins (2001) menyatakan, bahwa individu mencoba memuaskan kebutuhan dasar sebelum mengarah pada perilaku ke arah kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan yang belum terpenuhi itulah yang mengarahkan seseorang untuk berprestasi lebih baik. Hal ini dikatakan pula dalam teori Alderfer (teori ERG), bahwa individu yang gagal memuaskan kebutuhan pertumbuhan menjadi frustrasi, mundur dan memfokuskan kembali perhatian pada kebutuhan yang lebih rendah.

Suternmeister (dalam Sedarmayanti, 2006) menyatakan, prestasi kerja dipengaruhi oleh antara lain : kemampuan dan keterampilan kerja, penggunaan teknologi, bahan baku, desain dan metode kerja, sistem kerja dan sistem balas jasa. Penjelasan mengenai keterkaitan motivasi dengan kinerja juga dikemukakan oleh Steers dan Porter (2009), bahwa ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu (1) kemampuan, kepribadian, dan minat kerja; (2) kejelasan dan

Penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Martocchio dan Joseph (2004) bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Motivasi dan prestasi kerja juga merupakan faktor-faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja. Dari perspektif motivasi, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang baik.

## **2. Hubungan Kompensasi dan Kinerja**

Salah satu cara yang ditempuh departemen personalia untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pemberian kompensasi. Menurut Simamora (2005:623) Tujuan sistem kompensasi pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial melebihi upah dan gaji dasar. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu kompensasi juga

berfungsi sebagai penghargaan dari karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Hubungan yang paling jelas antara kompensasi dengan kinerja yaitu pada sistem insentif yang membayar seorang individu atau kelompok sesuai dengan kinerja yang dihasilkannya (Simamora, 2005:624).

Pada perusahaan yang tidak menerapkan sistem insentif, karyawan diberikan kompensasi tetap berupa gaji atau upah yang selalu sama besarnya walaupun produktivitas karyawan tersebut kadang-kadang naik atau turun. Sebaliknya bagi perusahaan yang menerapkan sistem insentif, maka kompensasi yang diterima karyawan berupa gaji atau upah tetap yang selalu sama besarnya ditambah dengan insentif sesuai dengan produktivitas karyawan tersebut.

Menurut Handoko (2001:97), bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat, para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif finansial berarti kinerja mereka menentukan secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka, sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan kinerja”.

### **3. Hubungan Motivasi Kerja dan Kompensasi Secara Bersama-sama Dengan Kinerja**

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompensasi dengan kinerja pegawai telah dilakukan baik di dalam maupun di luar negeri. Beberapa penelitian khususnya yang dilakukan di dalam negeri oleh Jesaja Ellsa

Sengkey (Universitas Gajah Mada, 2000) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Luthans (2008:93), kompensasi memiliki sejumlah fungsi. Salah satu fungsinya adalah bisa memotivasi kerja pegawai. Kompensasi diberikan kepada pegawai agar memotivasi kinerjanya dan mendorong kesetiaan dan rasa memiliki. Selanjutnya menurut Ivancevich (2007:295) tujuan kompensasi adalah menciptakan sistem penghargaan yang sesuai bagi pekerja dan majikan. Hasil yang diinginkan adalah seorang pekerja yang terikat pada pekerjaannya dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang baik bagi pekerja.

### **C. Definisi Operasional**

#### **1. Kinerja**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah unjuk kerja yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan diukur berdasarkan indikator: kualitas kerja, kualitas personal, kerjasama, kepercayaan, dan inisiatif.

Indikator tersebut dipakai untuk menyusun kuesioner yang menggunakan skala penilaian: sangat baik (5), baik (4), cukup baik (3), kurang baik (2), sangat kurang baik (1). Kinerja tersebut akan diukur dengan kuesioner dengan 11 butir pernyataan dan menggunakan responden karyawan. Semakin tinggi poin pada kuesioner maka semakin tinggi nilai kinerja tersebut.

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah kekuatan psikologis pegawai yang diwujudkan dalam arah, besaran, dan ketekunan perilaku untuk mengatasi tantangan, kemajuan dan pertumbuhan dalam organisasi dengan indikator: (1) tanggung jawab terhadap tugas, (2) pertimbangan terhadap resiko, (3) umpan balik, (4) kreatif-inovatif, (5) ingin menjadi yang terbaik.

Instrumen motivasi kerja terdiri dari 23 butir pernyataan dan setiap butir mempunyai 5 alternatif jawaban dengan skala nilai : (5) sangat setuju, (4) Setuju, (3) kurang setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

## **3. Kompensasi**

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai secara terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain, teratur dan terpadu sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi yang meliputi indikator upah/gaji, tunjangan, insentif, penghasilan tambahan, kenaikan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua.

Instrumen kompensasi terdiri dari 19 butir pernyataan dan setiap butir mempunyai 5 alternatif jawaban dengan skala nilai: (5) sangat setuju, (4) Setuju, (3) kurang setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

## **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah:



1. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja.
2. Terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja.
3. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

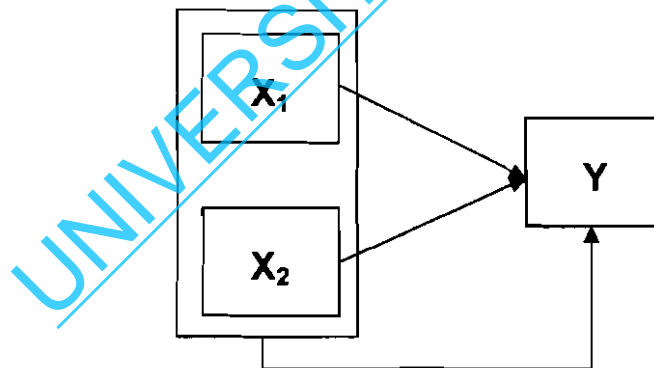
### BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menerapkan kajian hubungan korelasional. Teknik korelasional tujuannya adalah untuk mengetahui: (1) Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika, (2) Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika (3) Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika .

Konstelasi masalah dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Konstelasi masalah antar variabel penelitian

Keterangan:

$X_1$  : Motivasi Kerja

$X_2$  : Kompensasi

$Y$  : Kinerja Karyawan

## B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi target adalah karyawan pemasaran PT Buana Medika . Populasi terjangkau adalah 60 orang karyawan pemasaran sebagai sampel.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Terjangkau dan Sampel Penelitian

Unit / Institusi	Populasi Terjangkau	Jumlah Sampel
PT Buana Medika	60	60
Jumlah	60	60

Uji coba instrumen untuk variabel motivasi kerja, kompensasi maupun kinerja diberikan kepada 20 orang karyawan pemasaran PT Buana Medika.

Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, terlebih dahulu kuisisioner motivasi kerja, kompensasi dan kinerja diujicoba dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. (Azwar, 2003:5) Sedangkan uji reliabilitas untuk melihat sejauh mana alat ukur (instrumen) dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Jadi, pengukuran reliabilitas berkenaan dengan konsistensi dan keakuratan pengukuran. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan juga tingkat dengan mana sebuah alat ukur akan selalu menunjukkan hasil yang sama bagi individu atau subjek penelitian yang diukur dengan alat ukur itu dalam waktu yang berbeda. Oleh karena data yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang didesain dalam bentuk skala Likert pengujian

validitas menggunakan SPSS versi 22.0, sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach*.

### C. Instrumen Penelitian

#### 1. Kinerja

Instrumen pengukuran kinerja terdiri dari 11 butir pernyataan dilakukan menggunakan kuesioner dengan kisi-kisi sebagai berikut :

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kinerja

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Kuantitas kerja	1,2	2
2.	Kualitas personal	3,4,5	3
3.	Kerjasama	6,7	2
4.	Kepercayaan	8,9,10,11	4
<b>Jumlah</b>			<b>11</b>

Setiap butir mempunyai 5 alternatif jawaban dengan skala nilai : sangat baik (5), baik (4), cukup baik (3), kurang baik (2), sangat kurang baik (1).

#### 2. Motivasi Kerja

Instrumen motivasi terdiri dari 23 butir pernyataan dengan kisi-kisi sebagai berikut :

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Upah/gaji	1,2,3,4,5	5
2	Insentif	6,7,8	3
3	Penghasilan tambahan	9,10,11,12	4
4	Tunjangan	13,14,15,16,17,18,19	7
Jumlah total			19

S

etiap butir mempunyai 5 alternatif jawaban dengan skala nilai. (5) sangat setuju, (4) Setuju, (3) kurang setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

#### D. Prosedur Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yakni peneliti menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden agar dapat memberikan jawaban secara jujur terhadap daftar pertanyaan yang diberikan bersifat tertutup, yakni di dalam daftar pertanyaan sudah disediakan alternatif-alternatif jawaban dan responden diminta untuk memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya.

#### E. Metode Analisis Data

Metode analisis dengan menggunakan analisis regresi linear menggunakan SPSS versi 22.0. Persamaan regresi linear tersebut yaitu :

Motivasi :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Kompensasi :

Tabel 3.3 Kisi-kisi Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Tanggung jawab	1,2,3,4,5	5
2	Pertimbangan terhadap risiko	6,7,8,9	4
3	Umpan balik	10,11,12,13,14,15	6
4	Inovatif	16,17	2
5	Waktu penyelesaian tugas	18,19,20	3
6	Ingin menjadi yang terbaik.	21,22,23	3
Jumlah total			23

Setiap butir mempunyai 5 alternatif jawaban dengan skala nilai : (5) sangat setuju, (4) Setuju, (3) kurang setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

### 3. Kompensasi

Instrumen kompensasi terdiri dari 19 butir pernyataan dengan kisi-kisi sebagai berikut : dan setiap butir mempunyai 5 alternatif jawaban dengan skala nilai: (5) sangat setuju, (4) Setuju, (3) kurang setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2$$

Kinerja :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Kompensasi

$\beta_0$  = Konstant

#### **F. Tahapan Penelitian**

- a. Pembuatan proposal penelitian
- b. Penyusunan kajian teori dan hipotesis penelitian
- c. Penentuan metode penelitian
- d. Penyusunan instrumen penelitian
- e. Melakukan uji coba instrument dan analisis
- f. Melakukan uji validitas dan reliabilitas
- g. Penyebaran instrument kepada responden
- h. Pengumpulan data penelitian
- i. Analisis data penelitian dengan SPSS versi 22.0
- j. Menganalisis temuan
- k. Pembahasan
- l. Kesimpulan dan saran.

## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian.

###### a. Sejarah Objek Penelitian

Perusahaan objek penelitian berdiri sejak tahun 2002, akta notaries Suwanda S.H dengan nama PT Buana Medika, yang beralamat di Jalan Pembangunan Kota Tangerang, yang bergerak dibidang alat alat kesehatan sebagai Importir , sole agent dan distributor dari beberapa produk, mulai dari disposable seperti : vacum tube, instrumen seperti : pisau untuk operasi, gunting operasi, serta alat investasi seperti : alat sinar x ray, lampu operasi, meja operasi alat untuk pengangkat bayi, alat untuk alat pembiusan pasien saat operasi, alat untuk memonitor jantung pasien, alat untuk menyedot cairan darah dan lendir.



## b. Struktur Organisasi Perusahaan

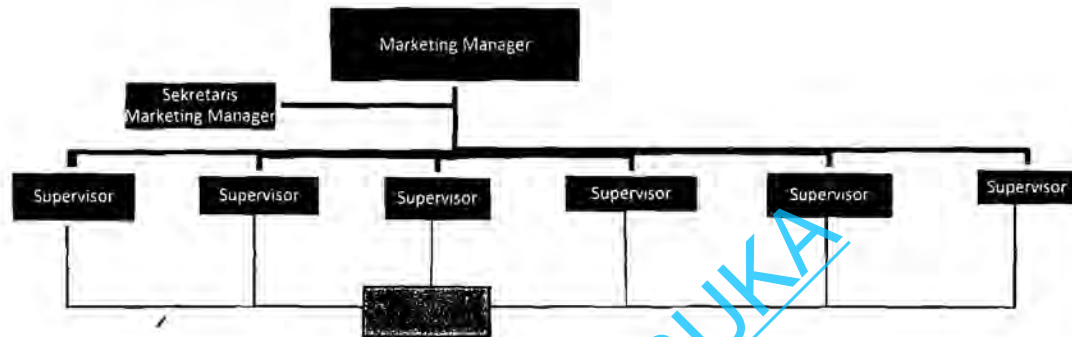
Adapun struktur organisasi PT Buana Medika saat ini dapat diuraikan pada gambar berikut :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Buana Medika

Berdasarkan gambar 4.1, dapat diketahui bahwa PT Buana Medika terdiri dari 1 orang direktur dengan 1 orang sekretaris direktur. Direktur langsung membawahi 6 kepala bagian yaitu : kepala bagian *Finance*, kepala bagian personalia (*Human Resources Departement*), kepala bagian *General dan Affair*, kepala bagian *Marketing*, kepala bagian teknik dan kepala bagian *Purchasing dan Import*. Dalam hal ini tenaga pemasar adalah bagian dari pemasaran yang langsung bertanggung jawab kepada supervisor.

Terkait dengan bagian pemasaran, secara khusus strukturnya adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2. Struktur Organisasi Bagian Pemasaran

Dari gambar 4.2 dapat diketahui bahwa kepala bagian pemasaran membawahi 6 supervisor dan masing supervisor membawahi beberapa tenaga pemasaran ( 10 tenaga pemasar).

#### c. Gambaran Karyawan Tenaga Pemasar Pada PT Buana Medika

Saat ini jumlah karyawan tenaga pemasar berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Jumlah Karyawan Tenaga Pemasar Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Pria	40	66,67%
2	Wanita	20	33,33%
Jumlah		60	100,00%

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel diatas, dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, responden tenaga pemasar berjenis kelamin pria lebih banyak jika dibandingkan dengan

wanita yaitu 40 orang atau 66,67% dan responden wanita berjumlah 20 orang atau 33,33%.

Selanjutnya kondisi karyawan tenaga pemasar berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Jumlah Karyawan Tenaga Pemasar Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMU (Sederajat)	10	16,67%
2	Diploma	15	25,00%
3	Sarjana	35	58,33%
Jumlah		60	100,00%

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel diatas, dapat dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, responden terbanyak adalah berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 35 orang atau 58,33%,Diploma (D3) sebanyak 25 orang ( 25,00% ) dan SMU/Sederajat 10 orang (16,67% ).

Selanjutnya kondisi karyawan tenaga pemasar berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3. Jumlah Karyawan Tenaga Pemasar Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	< 2 tahun	30	50,00%
2	2- 4 tahun	20	33,33%
3	> 4 tahun	10	16,67%
Jumlah		60	100,00%

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel diatas, dapat dilihat berdasarkan masa kerja, responden yang paling banyak adalah masa kerja dibawah 2 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau ( 50,00% ), selanjutnya adalah responden dengan masa kerja 2 – 4

tahun yaitu 20 orang atau (33,33%) dan yang paling sedikit yaitu masa kerja diatas 4 tahun yaitu 10 orang atau (16,67%).

Selanjutnya kondisi karyawan tenaga pemasar berdasarkan pendapatan/gaji dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4. Jumlah Karyawan Tenaga Pemasar Berdasarkan Pendapatan/Gaji

No	Pendapatan/Gaji	Jumlah	Prosentase
1	1 – 2 jt	30	50,00%
2	2,1 – 3 jt	20	33,33%
3	> 3 jt	10	16,67%
Jumlah		60	100,00%

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel diatas, dapat dilihat berdasarkan pendapatan/gaji, responden yang paling banyak adalah pendapatan/gaji 1 - 2 jt yaitu sebanyak 30 orang atau (50,00%), selanjutnya adalah responden dengan pendapatan/gaji 2,1 – 3 jt tahun yaitu 20 orang atau (33,33%) dan yang paling sedikit yaitu diatas 3 jt yaitu 10 orang atau (16,67%).

Selanjutnya kondisi karyawan tenaga pemasar berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5. Jumlah Karyawan Tenaga Pemasar Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20 – 25 tahun	30	50,00%
2	26 – 30 tahun	20	33,33%
3	> 30 tahun	10	16,67%
Jumlah		60	100,00%

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel diatas, dapat dilihat berdasarkan usia, responden yang paling adalah usia 20 - 25 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau

(50,00%),selanjutnya adalah responden dengan usia 26 – 30 tahun yaitu 20 orang atau (33,33% ) dan yang paling sedikit yaitu diatas 31 tahun yaitu 10 orang atau ( 16,67%).

#### d. Tugas Pokok Divisi Pemasaran

Divisi pemasaran adalah sebagai ujung tombak maju mundurnya suatu perusahaan, oleh sebab itu divisi pemasaran adalah divisi yang paling esensial. Terlepas dari divisi yang esensial, divisi pemasaran juga perlu didukung oleh divisi lain seperti divisi teknik, import, gudang serta delivery.

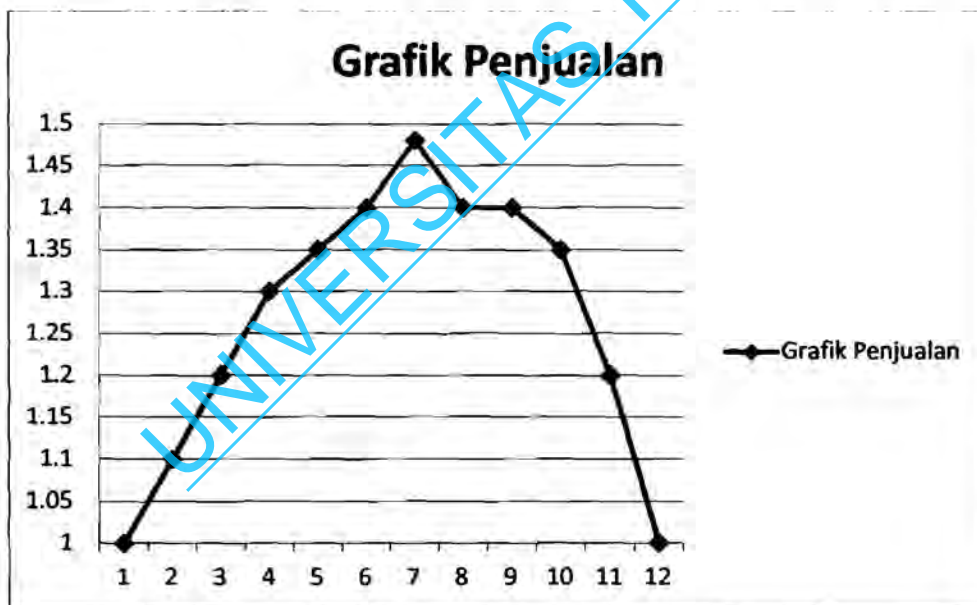
Tugas utama dari divisi pemasaran adalah menjual alat alat kesehatan sebanyak banyaknya dengan harga yang dapat bersaing dengan *competitor* dengan harapan memperoleh keuntungan. Disamping tugas utama divisi pemasaran adalah menjual produk sebanyak banyaknya, tidak kalah pentingnya adalah menjaga *customer* tetap percaya terhadap produk yang dijual, sehingga yang sudah membeli produk sebelumnya tidak beralih ke perusahaan pesaing . Disamping itu, divisi pemasaran harus membangun image dimata pelanggan sebaik mungkin, sehingga dengan sendirinya informasi yang baik akan menyebar kepada para pembeli yang belum pernah sama sekali bertransaksi.

#### e. Gambaran Umum Penjualan Januari 2010 sampai Desember Tahun 2012

Setiap tenaga pemasar diberikan target penjualan per bulan adalah Rp. 40 jt. Dari target yang diberikan kepada setiap tenaga pemasar, tidak semua tenaga pemasar dapat mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. Hal

ini disebabkan, selain *competitor*, juga karna biasanya alat kesehatan ini adalah alat investasi bagi rumah sakit, sehingga apabila rumah sakit/pengguna telah membeli alat yang sesuai dengan yang diinginkan, maka untuk membeli lagi sudah tidak memungkinkan, kecuali setelah beberapa tahun kemudian. Hal ini dapat dipahami karna tidak mungkin pengguna/rumah sakit akan membeli alat yang sifatnya investasi dengan jenis sama untuk jangka pendek, kecuali rumah sakit/pengguna tersebut sedang ada pengembangan. Gambaran penjualan Januari 2010 sampai dengan Desember 2012 dapat dilihat pada grafik sebagai berikut :

1. Net Penjualan periode Januari 2010 sampai Desember 2010



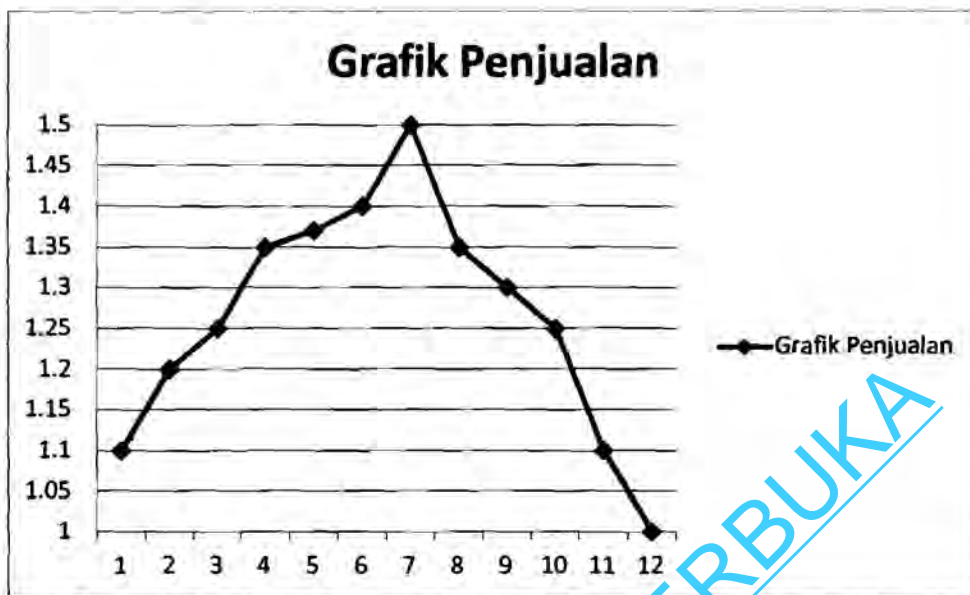
Sumber : Laporan Penjualan PT Buana Medika

Gambar 4.3 Grafik Penjualan Periode Januari 2010 - Desember 2010

Dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa pada bulan Januari penjualan alat kesehatan pada posisi 1 Milyard dan cenderung meningkat hingga bulan

Juli, setelah itu mengalami penurunan hingga bulan Desember. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pada awal tahun kegiatan pembelian cukup baik, karena masa tahun sebelumnya pihak *user* sudah merencanakan untuk pembelian alat kesehatan untuk tahun berjalan dan dari grafik jelas terlihat puncak penjualan tertinggi pada bulan Juli. Hal ini bisa dilihat bahwa dalam perencanaan setiap *user/* rumah sakit akan memaksimalkan pembelian pada bulan Juli, dan kebiasaan dalam perencanaan *user/* rumah sakit, pada periode setengah semester akan terjadi peningkatan pembelian dari rumah sakit, baik sifatnya menambah alat alat yang sudah ada karena kebutuhan rumah sakit karena peningkatan jumlah pasien maupun sifatnya membeli untuk mengisi alat alat yang belum ada pada departemen rumah sakit tersebut. Setelah bulan Juli cenderung menurun, hal ini karena anggaran yang sudah ditetapkan dalam budget satu tahun sudah mulai berkurang, sehingga pembelian alat alat kesehatanpun cenderung menurun hingga bulan Desember. Pada bulan Desember biasanya anggaran rumah sakit/ *user* cenderung habis dibelanjakan untuk kebutuhan satu tahun. Ini terlihat pada bulan Desember hasil penjualan yang paling rendah.

## 2. Net Penjualan periode Januari 2011 sampai Desember 2011



Sumber : Laporan Penjualan PT Buana Medika

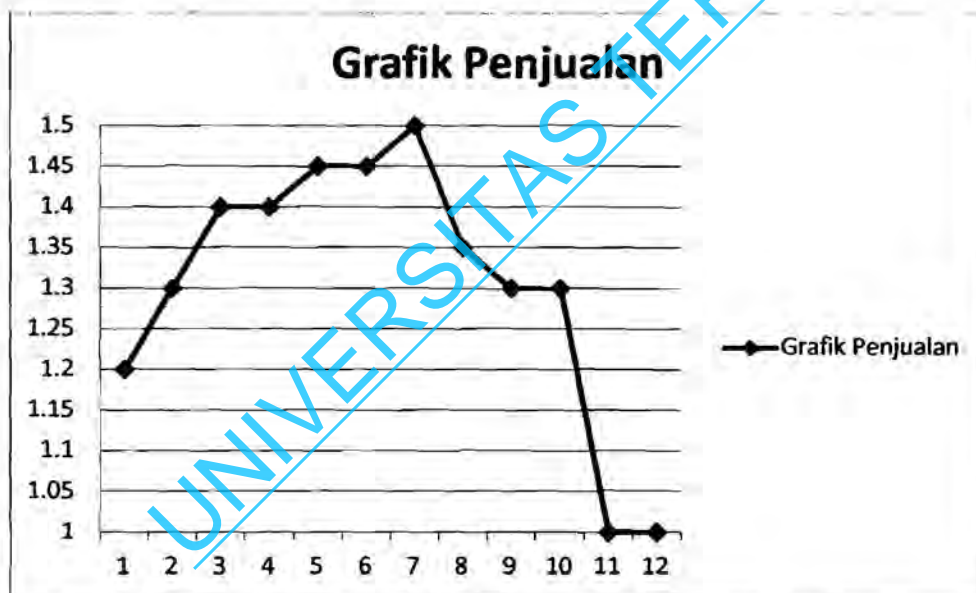
Gambar 4.4 Grafik Penjualan Periode Januari 2011 - Desember 2011

Dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa pada bulan Januari penjualan alat kesehatan pada posisi 1,1 Milyard dan cenderung meningkat hingga bulan Juli, setelah itu mengalami penurunan hingga bulan desember. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pada awal tahun kegiatan pembelian cukup baik, karena masa tahun sebelumnya pihak *user* sudah merencanakan untuk pembelian alat kesehatan untuk tahun berjalan dan dari grafik jelas terlihat puncak penjualan tertinggi pada bulan Juli. Hal ini bisa dilihat bahwa dalam perencanaan setiap *user/* rumah sakit akan memaksimalkan pembelian pada bulan Juli, dan kebiasaan dalam perencanaan *user/* rumah sakit, pada periode setengah semester akan terjadi peningkatan pembelian dari rumah sakit, baik sifatnya menambah alat alat yang sudah ada karena kebutuhan rumah sakit



karena peningkatan jumlah pasien maupun sifatnya membeli untuk mengisi alat alat yang belum ada pada departemen rumah sakit tersebut. Setelah bulan Juli cenderung menurun, hal ini karena anggaran yang sudah ditetapkan dalam budget satu tahun sudah mulai berkurang, sehingga pembelian alat alat kesehatanpun cenderung menurun hingga bulan Desember. Pada bulan Desember biasanya anggaran rumah sakit/ user cenderung habis dibelanjakan untuk kebutuhan satu tahun. Ini terlihat pada bulan Desember hasil penjualan yang paling rendah.

### 3. Net Penjualan periode Januari 2012 sampai Desember 2012



Sumber : Laporan Penjualan PT Buana Medika

Gambar 4.5. Grafik Penjualan Periode Januari 2012 – Desember 2012

Dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa pada bulan Januari penjualan alat kesehatan pada posisi 1,2 Milyard dan cenderung meningkat hingga bulan Juli, setelah itu mengalami penurunan hingga bulan desember. Hal ini dapat

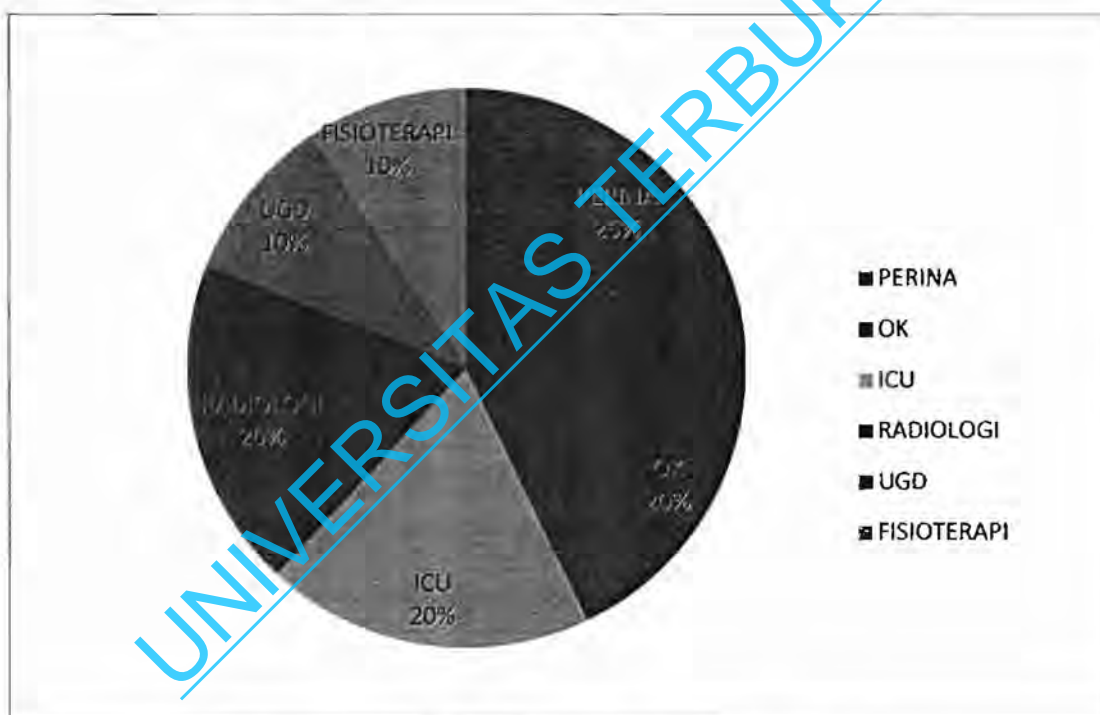
dijelaskan bahwa pada awal tahun kegiatan pembelian cukup baik, karena masa tahun sebelumnya pihak *user* sudah merencanakan untuk pembelian alat kesehatan untuk tahun berjalan dan dari grafik jelas terlihat puncak penjualan tertinggi pada bulan Juli. Hal ini bisa dilihat bahwa dalam perencanaan setiap *user/* rumah sakit akan memaksimalkan pembelian pada bulan Juli, dan kebiasaan dalam perencanaan *user/* rumah sakit, pada periode setengah semester akan terjadi peningkatan pembelian dari rumah sakit, baik sifatnya menambah alat alat yang sudah ada karena kebutuhan rumah sakit karena peningkatan jumlah pasien maupun sifatnya membeli untuk mengisi alat alat yang belum ada pada departemen rumah sakit tersebut. Setelah bulan Juli cenderung menurun, hal ini karena anggaran yang sudah ditetapkan dalam budget satu tahun sudah mulai berkurang, sehingga pembelian alat alat kesehatanpun cenderung menurun hingga bulan Desember. Pada bulan Desember biasanya anggaran rumah sakit/ *user* cenderung habis dibelanjakan untuk kebutuhan satu tahun. Ini terlihat pada bulan November dan Desember hasil penjualan yang paling rendah.

Dari ketiga data penjualan diatas, dapat dilihat bahwa penjualan tertinggi selalu berada pada bulan Juli dan terus menurun seiring dengan penggunaan *budget* anggaran setiap bulan pada masing masing rumah sakit/*user* hingga bulan Desember.

#### f. Gambaran Produk Yang Dijual

Produk yang dijual dapat digolongkan kedalam beberapa departemen yaitu : departemen Neonate Intensive Care Unit ( NICU ), departemen Operasi, departemen Intensive Care Unit, departemen Radiologi, departemen Unit Gawat Darurat, departemen Fisiotherapy.

Saat ini gambaran alat kesehatan yang dijual dari masing masing departemen sebagai berikut :



Gambar 4.6. Alat Kesehatan Yang Dijual Masing Masing Departemen

Dari gambar diatas dapat dilihat shares prosentase alat lat kesehatan yang dijual di departemen Perina adalah 25 %, departemen OK 20%, departemen ICU 20%, departemen Radiologi 20%, departemen UGD 10% dan departemen Fisiotherapy 10%.

g. Gambaran Umum Variabel Penelitian.

1) Rekapitulasi Quisioner.

Jumlah total kuisisioner yang disebar kepada responden dan yang kembali dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.6. Jumlah Kuisisioner Yang Disebar Dan Yang Kembali

No	Jumlah Kuisisioner	Total	Keterangan
1	Disebar	60	100%
2	Kembali	60	100%

Dari total kuisisioner yang disebar ke responden sebanyak 60 (enam puluh) orang, semua kuisisioner tersebut juga kembali sebanyak 60 (enam puluh). Hal ini menunjukkan tingkat respon kuisisioner yang disebar mencapai 100%.

2). Deskripsi Data Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan untuk penelitian yang sebenarnya, maka terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen, gunanya untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Uji responden dilakukan kepada 20 responden.

a). Uji Validitas dan Reabilitas Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (Y)

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji Reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument dapat dipercaya. Instrumen akan reliable apabila instrument tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan

hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten ( Singarimbun dan Effendi, 2000 : 140 )

Uji coba responden terhadap sebaran kuisioner dilakukan sebanyak 2 (dua) kali terhadap 20 ( dua puluh ) orang responden. Hasil uji coba responden ke dua dengan 20 (dua puluh ) responden dan terakhir ( final ) dengan 60 ( enam puluh) responden sebagai berikut :

Tabel 4.7. Uji Coba ke 2 kepada 20 Responden

No	Variabel	Indikator	Kode	Cronbach's Alpha	Keterangan			
					Valid		Reliabel	
					Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Kinerja ( Y)	Kuantitas kerja	KK1	0,538	v		v	
			KK2		v			
	Kualitas Personal	KP1	0,333	v		v		
		KP2			V			
		KP3			V			
		KP4		v				
		KP5		v				
		KP6		v				
	Kerjasama	KS1	0,812	v		v		
		KS2		v				
	Kepercayaan	K1	0,724	v		v		
		K2		v				
		K3		v				
		K4		v				
2	Motivasi ( X1)	Tanggung jawab	TJ1	0,779	v		v	
			TJ2		v			
			TJ3		v			
			TJ4		v			
			TJ5		v			
	Pertimbangan terhadap Resiko	PR1	0,785	v		v		
		PR2		v				
		PR3		v				
		PR4		v				
		PR5		v				

Tabel 4.7. Uji Coba ke 2 kepada 20 Responden (lanjutan)

		Umpan Balik	UB1	0,697	v		v
			UB2		v		
			UB3		v		
			UB4			v	
			UB5		v		
			UB6		v		
			UB7		v		
		Inovatif	IV1	0,826	v		v
			IV2		v		
		Penyelesaian Tugas	WT2		v		
			WT3		v		
			WT4		v		
		Ingin menjadi yang terbaik	MT1	0,843	v		v
			MT2		v		
			MT3		v		
3	Kompensasi (X2)	Upah/gaji	G1	0,710	v		v
			G2		v		
			G3		v		
			G4		v		
			G5		v		
		Tunjangan	T1	0,668	v		v
			T2		v		
			T3		v		
		Insentif	I1	0,670	v		v
			I2		v		
			I3		v		
			I4		v		
		Kecakapan	KC1	0,588	v		v
			KC2		v		
			KC3			v	
			KC4		v		
			KC5			v	

Dari tabel uji 20 responden diatas dapat dilihat bahwa pada variabel kinerja (Y) pada indikator kualitas personal ( butir pernyataan KP2 dan KP3), variabel motivasi pada indicator umpan balik ( butir pernyataan UB4 ) dan waktu penyelesaian tugas ( butir pernyataan WT1), variabel kompensasi pada indicator kecakapan ( butir pernyataan KC3 dan KC5 ) dan pertumbuhan pribadi ( butir pernyataan PP3 ) tidak valid. Karena sudah dilakukan 2 kali uji responden terhadap 20 responden, maka untuk pernyataan yang tidak valid tersebut dihilangkan dan selanjutnya dilakukan penyebaran kuisiner terhadap final 60 responden.

Tabel 4.8. Final Sebaran Kuisiner kepada 60 Responden

No	Variabel	Indikator	Kode	Cronbach's Alpha	Keterangan					
					Valid		Reliabel			
					Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1	Kinerja (Y)	Kuantitas kerja	KK1	0,718	v		v			
			KK2		v					
	Kualitas Personal		KP1	0,634	v		v			
			KP2		v					
			KP3		v					
	Kerjasama		KS1	0,722	v		v			
			KS2		v					
	Kepercayaan				0,215	v			v	
						K2	v			
						K3	v			
K4						v				
2	Motivasi (X1)	Tanggung jawab	TJ1	0,749	v		v			
			TJ2		v					
			TJ3		v					
			TJ4		v					
			TJ5		v					

Tabel 4.8. Final Sebaran Kuisisioner kepada 60 Responden (lanjutan)

		Pertimbangan	PR1	0,740	v		v
		terhadap	PR2		v		
		Resiko	PR3		v		
			PR4		v		
		Umpan Balik	UB1	0,723	v		v
			UB2		v		
			UB3		v		
			UB4		v		
			UB5		v		
		Inovatif	IV1	0,757	v		v
			IV2		v		
		Waktu penyls.	WT1	0,0728	v		v
		Tugas	WT2		v		
			WT3		v		
		Ingin menjadi	MT1	0,749	v		v
		yang terbaik	MT2		v		
			MT3		v		
3	Kompensasi	Upah/gaji	G1	0,701	v		v
	(X2)		G2		v		
			G3		v		
			G4		v		
			G5		v		
		Tunjangan	T1	0,684	v		v
			T2		v		
			T3		v		
		Insentif	IN1	0,617	v		v
			IN2		v		
			IN3		v		
			IN4		v		
		Kecakapan	KC1	0,727	v		v
			KC2		v		
			KC3		v		



Dari tabel final 60 responden diatas dapat dilihat bahwa pada variabel kinerja (Y) pada indikator kepercayaan, walaupun semua indikatornya valid, tetapi tidak reliable, sedangkan yang lainnya adalah valid dan reliable.

### 3). Statistik Deskriptif

#### a). Deskripsi Data

Deskripsi data digunakan untuk melihat sebaran data yang diperoleh secara statistik. Sebagaimana diketahui, bahwa penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kinerja (Y), motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ). Data masing-masing variabel tersebut dikumpulkan melalui kuesioner dengan melibatkan jumlah responden sebanyak 60 orang. Data yang telah dikumpulkan diolah dengan menggunakan statistik deskriptif yang meliputi skor minimum, skor maksimum, median, standar deviasi.

Skala nilai yang diberikan adalah sebagai berikut

Skala	Arti
0,0 – 1	Sangat Buruk
1,1 – 2	Buruk
2,1 – 3	Cukup Baik
3,1 – 4	Baik
4,1 – 5	Sangat Baik

#### (a). Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui variabel kinerja memiliki 11 item, Berdasarkan data yang diperoleh, maka hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y)

No	Keterangan	Hasil
1	Skor minimum	4,20
2	Skor maksimum	4,80
3	Mean	4,49
4	Standar deviasi	0,129

Berdasarkan tabel di atas diketahui minimum atau terendah yang diperoleh untuk variabel kinerja adalah 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran dari quisioner baik dan tertinggi (maksimum) adalah 4,8 mendekati sangat baik, selanjutnya untuk mean 4,49 cenderung kearah sangat baik serta standar deviasi 0,129 dimana arah pernyataan quisioner cukup dimengerti responden.

Adapun kondisi setiap indikator Variabel Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Presentase Dari Masing masing Indikator Variabel Kinerja

No	Variabel	Indikator	Nilai aktual	Nilai Ideal	Prosentase	Kondisi
1	Kinerja	Kwantitas Kerja (KK1-KK2)	541	600	90,16%	Baik
		Kualitas Personal (KP-KP3)	816	900	90,67%	Baik
		Kerjasama (KS1-KS2)	539	600	89,83	Baik
		Kepercayaan (K1-K4)	1072	1200	89,33%	Baik

Skala prosentase yang diberikan adalah sebagai berikut :

Skala prosentase	Arti
0% – 25%	Sangat Buruk
25,1% - 50 %	Kurang Baik
50,1% - 75%	Cukup Baik
75,1% - 100%	Baik

Dari tabel prosentase masing masing indikator variabel kinerja diatas dapat dilihat bahwa untuk semua indikator variabel kinerja adalah baik.

(b). Motivasi Kerja (X1)

Jumlah butir pernyataan valid untuk variabel motivasi kerja adalah 23, Nilai statistik deskriptif untuk skor variabel budaya organisasi terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11 Deskripsi Skor Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Keterangan	Hasil
1	Skor minimum	3,41
2	Skor maksimum	4,32
3	Mean	3,86
4	Standar deviasi	0,259

Berdasarkan tabel di atas diketahui minimum atau terendah yang diperoleh untuk variabel motivasi adalah 3,41, hal ini menunjukkan bahwa sebaran quisioner cenderung baik, dan tertinggi (maksimum) adalah 4,32 mendekati sangat baik, selanjutnya untuk mean 3,86 cenderung kearah baik serta standar

deviasi 0,259 dimana arah pernyataan quisioner cukup dimengerti responden.

Adapun kondisi setiap indikator Variabel Motivasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Prosentase Dari Masing masing Indikator Variabel Motivasi

No	Variabel	Indikator	Nilai actual	Nilai Ideal	Prosentase	Kondisi
1	Motivasi	Tanggung Jawab (TJ1-TJ5)	1195	1500	79,67%	Baik
		Pertimbangan Terhadap Resiko (PR1-PR4)	916	1200	76,33%	Baik
		Umpan Balik (UB1-UB6)	1396	1800	77,56%	Baik
		Inovativ (IV1-IV2)	462	600	77,00%	Baik
		Waktu Penyelesaian Tugas (WT1-WT3)	674	900	74,89%	Cukup Baik
		Ingin Menjadi yang Terbaik (MT1-MT3)	669	900	74,33%	Cukup Baik

Skala prosentase yang diberikan adalah sebagai berikut :

Skala prosentase	Arti
0% - 25%	Sangat Buruk
25,1% - 50 %	Kurang Baik
50,1% - 75%	Cukup Baik
75,1% - 100%	Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk semua indicator variabel motivasi adalah baik untuk indicator : tanggung Jawab, pertimbangan terhadap resiko, umpan balik dan inovatif sedangkan untuk indicator ingin menjadi yang terbaik dan waktu penyelesaian tugas adalah cukup baik

(c). Kompensasi (X2)

Dari hasil uji validitas diketahui butir yang valid sebanyak 20, Nilai statistik deskriptif untuk skor variabel imbalan terlihat pada tabel.

Tabel 4.13. Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X2)

No	Keterangan	Hasil
1	Skor minimum	3,10
2	Skor maksimum	3,85
3	Mean	3,46
4	Standar deviasi	0,219

Terlihat dari tabel di atas diketahui minimum atau terendah yang diperoleh untuk variabel kompensasi adalah 3,10, hal ini menunjukkan bahwa sebaran

quisioner cenderung kearah baik, dan tertinggi (maksimum) adalah 3,85 mendekati baik, selanjutnya untuk mean 3,46 cenderung kearah baik serta standar deviasi 0,219 dimana arah pernyataan quisioner cukup dimengerti responden.

Adapun kondisi setiap indikator Variabel Kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Prosentase dari Masing masing Indikator Variabel Kompensasi (X2)

No	Variabel	Indikator	Nilai aktual	Nilai Ideal	Prosentase	Kondisi
1	Kompensasi	Gaji/Upah (G1-G5)	668	1500	44,53%	Kurang Baik
		Tunjangan (T1-T3)	380	900	42,22%	Kurang Baik
		Insentif (IN1-IN4)	554	1200	46,17%	Kurang Baik
		Penghasilan Tambahan (PT1-PT2)	293	600	48,83%	Kurang Baik
		Kecakapan (KC1-KC3)	362	900	40,22%	Kurang Baik

Skala prosentase yang diberikan adalah sebagai berikut :

Skala prosentase	Arti
0% – 25%	Sangat Buruk
25,1% - 50 %	Kurang Baik
50,1% - 75%	Cukup Baik
75,1% - 100%	Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk semua indicator variabel kompensasi adalah kurang baik.

## 2. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diuji, yakni mengenai hubungan antara motivasi kerja dan konpensasi dengan kinerja , baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Hasil pengujian ketiga hipotesis tersebut beserta pembahasannya disajikan pada uraian berikut.

### a. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja”. Secara statistik hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \rho_{y1} = 0$$

$$H_1: \rho_{y1} > 0$$

Keterangan:

$\rho_{y1}$  = Koefisien korelasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh konstanta (a) sebesar 5.103 dan koefisien regresi minus 0,157. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi  $\hat{Y} = 5.103 + (- 0.157X_1)$ .

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta adalah 5.103. memberikan makna bahwa pada saat  $X_1 = 0$  (tidak diberikan apapun), maka Y akan tetap 5.103, artinya kinerja tetap, sedangkan bila  $X_1 = 1$ ,

justru Y akan berkurang sebesar 0,157. Dari hasil uji t, diperoleh nilai t hitung = -2,403 lebih kecil dari t tabel = 2,00030 (n = 60,  $\alpha = 0,05$ ) terdapat hubungan negatif yang artinya tidak mendukung hypotesa dan sig /P value 0,020 < 0,05. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

#### b. Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja”. Secara statistik hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \rho_{y_2} = 0$$

$$H_1: \rho_{y_2} > 0$$

Keterangan:

$\rho_{y_2}$  = Koefisien korelasi hubungan antara kompensasi kerja dengan kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja diperoleh konstanta (a) sebesar 4,220 dan koefisien regresi 0,080 . Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi  $\hat{Y} = 4,220 + 0.080X_2$ .

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta adalah 4,220. memberikan makna bahwa pada saat  $X_2 = 0$  (tidak diberikan apapun), maka Y akan tetap 4,220, artinya kinerja tetap, sedangkan bila  $X_2 = 1$ , maka Y akan meningkat sebesar 0,080. Dari hasil uji t, diperoleh nilai t hitung = 0,743 lebih besar dari t tabel = 2,00030 (n = 60,  $\alpha = 0,05$ ), artinya tidak



mendukung hypotesa dan sig /P value  $0,460 > 0,05$ . Ini berarti tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja.

### c. Hubungan Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja”. Secara statistik hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \rho_{y.12} = 0$$

$$H_1: \rho_{y.12} > 0$$

Keterangan:

$\rho_{y.12}$  = Koefisien korelasi hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja

Dari hasil perhitungan regresi berganda pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja diperoleh konstanta (a) sebesar 4,887 koefisien arah regresi untuk motivasi kerja ( $b_1$ ) -0,151 dan koefisien arah regresi untuk kompensasi ( $b_2$ ) 0,55. Dengan demikian ada pengaruh hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja

Berdasarkan pada tabel pengujian signifikansi persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 4,887 + 0,55X_1 + (-0,151X_2)$ .

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta adalah 4,887, motivasi kerja bertanda negatif, hal ini menunjukkan masih kurangnya motivasi kerja. Dari hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung = 3,479 lebih besar dari F tabel = 3,15 ( n=60,  $\alpha = 0,05$  ) artinya semua variabel bebas (X1,X2) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) artinya mendukung hypotesa dan nilai sig /P Value 0,038 < 0,05. Ini berarti ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja.

Tabel 4.15 Tabel nilai T, F dan R<sup>2</sup>

Variabel	Nilai t	Nilai F	Nilai R <sup>2</sup>	Keterangan hipotesa
Motivasi terhadap kinerja X1 ----- Y	-2,403		0,100	Diterima
Kompensasi terhadap kinerja X2 ----- Y	0,74		0,019	Ditolak
Motivasi dan kompenasi terhadap kinerja X1,X2 ----- Y		3.479	0,109	Diterima

Keterangan :

Nilai uji t adalah Uji signifikan hypotesa masing masing variabel

Nilai uji F adalah Uji signifikan hypotesa seluruh variabel

Nilai uji r adalah uji korelasi hubungan antar variabel .

## **B. Pembahasan**

### **1. Motivasi dengan Kinerja ( X1 --- Y )**

Motivasi kerja menjadi persoalan menarik, karena terkait dengan kinerja organisasi. Motivasi kerja sering dipakai untuk menyebutkan motivasi dalam lingkungan kerja. Dalam manajemen sering dipakai untuk menerangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Batasan motivasi menurut Yukl (2005) mengartikan sebagai proses dimana perilaku digerakkan dan diarahkan. Batasan tersebut bisa diartikan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Dapat pula diartikan sebagai keadaan menjadi motif. Batasan ini menyebabkan motivasi kerja yang dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Pengertian diatas dapat menerangkan mengapa seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan pada suatu perusahaan/instansi. Kesiediaan ini tentu karena ada dorongan, motif atau perangsang dalam diri seorang karyawan. Lebih konkrit lagi, bahwa dorongan atau motif itu berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seorang karyawan yang dipenuhi dengan cara bekerja. Menurut Handoko (2001) pandangan sistem mengenai motivasi dalam organisasi bahwa motivasi kerja seorang karyawan sebagai suatu sistem yang terdiri dari elemen-elemen yang berhubungan dan bergantung antara yang satu dengan yang lainnya, tetapi bila berbagai elemen tersebut berinteraksi maka akan membentuk suatu kesatuan yang menyeluruh. Pandangan sistem mengenai motivasi ini memberikan suatu cara dalam memandang

motivasi para karyawan sebagai suatu keseluruhan dan sebagai bagian dari pengarahan dan pengembangan organisasi. Menurut Hasibuan (2001) Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedarmayanti (2007) mendefinisikan, “motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kepada para bawahan, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi untuk tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien”. Terry (2001) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Sementara Hasibuan (2001) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi tersebut diatas, maka dapat dikatakan motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri karyawan yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

---

Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi, yang menurut Hasibuan (2001) dibedakan sebagai berikut :

- Prinsip mengikut sertakan bawahan

Diberi kesempatan dalam memberikan ide-ide, gagasan-gagasan, pembuatan keputusan-keputusan, para pegawai mereka ikut bertanggung jawab dan disiplin kerja meningkat.

- Prinsip komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam organisasi. Melalui komunikasi yang baik, maka motivasi untuk mencapai hasil-hasil mempunyai kecenderungan kerja meningkat.

- Prinsip pengakuan

Pemimpin yang mengakui hasil pekerjaan karyawan dan memberi penghargaan atas sumbangan terhadap hasil yang dicapai, maka semangat kerja akan meningkat.

- Prinsip wewenang yang didelegasikan

Pemberian tugas pekerjaan dan wewenang pertanda kepercayaan pemimpin terhadap karyawan yang bersangkutan. Dengan kepercayaan ini motivasi karyawan akan meningkat dan akan tercapai hasil kerja yang baik.

- Prinsip timbal balik

Perhatian timbal balik dari pimpinan bisa merupakan pengembangan karier, pemberian insentif atau pemberian fasilitas dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi. Pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi ini merupakan upaya untuk

membantu menggerakkan karyawan supaya dapat menjalankan organisasi dengan menggunakan tenaga karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Kompensasi dengan Kinerja ( X2 ----- Y )

Kompensasi adalah suatu kebutuhan. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Sebagai pimpinan tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya. Teori Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual (biologis). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah (kebutuhan paling dasar).
- Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- Kebutuhan untuk merasa memiliki (*belongingness needs*), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*self actualization needs*), kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi. Kebutuhan untuk

berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Dengan demikian, untuk memenuhi segala kebutuhan, khususnya kebutuhan fisiologis seperti yang dijelaskan didalam teori Maslow diperlukan kompensasi yang baik dan memadai dari perusahaan, jika tidak maka aktivitas kinerjapun tidak akan maksimal. Tentu saja aktivitas yang dilaksanakan harus sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Jika tugas yang dilaksanakan tidak disertai dengan kompensasi yang memadai untuk kebutuhan dasar karyawan, maka kinerja tidak akan pernah maksimal.

Dalam penelitian ini, ditemukan tidak adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara hasil penelitian dengan konsep terdahulu. Penjelasan dari kondisi tersebut sesuai karakteristik penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan sepuluh responden, telah diketahui bahwa nilai kompensasi yang mereka terima sebenarnya sangat kurang, tetapi karena yang bersangkutan sangat membutuhkan pekerjaan (tidak ada pekerjaan lain) mereka tetap bekerja dengan baik walaupun kompensasi tidak memuaskan. Hal ini menyebabkan hubungan negative yang digambarkan dengan kompensasi yang rendah akan tetapi kinerja tinggi.
2. Hasil wawancara menunjukan bahwa yang bersangkutan menyenangi pekerjaan menjual, sehingga setiap penjualan yang dicapai mendapatkan

kepuasan tersendiri. Dengan demikian walaupun kompensasi kurang, tetap berusaha meningkatkan kinerja.

3. Patut diduga adanya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Intra role, sehingga mereka tetap memberikan kontribusi terhadap kinerja walaupun tidak berhubungan dengan kompensasi.

Hui (dalam Hardaningtyas, 2004) kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan perilaku *Intra-role*. Perilaku *Intra-role* ini adalah perilaku yang telah terdeskripsi secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi. Kenyataan yang ada adalah banyak perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh karyawan, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat perusahaan, sedikit mengeluh banyak bekerja. Perilaku-perilaku ini dalam sebuah organisasi disebut sebagai perilaku *extra-role* atau yang lebih dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Markoczy dan Xin (dalam Hardaningtyas, 2004) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. Karyawan yang menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* dapat disebut dengan *good citizen* (karyawan yang baik). Jika karyawan dalam suatu organisasi memiliki *Organizational Citizenship Behavior*, maka ia dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggota anggotanya yang bertindak sebagai “*good*



*citizens*". Karyawan-karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* tinggi, akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya di dalam suatu organisasi dan kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri saja tetapi juga untuk kepentingan organisasi itu sendiri.

### 3. Motivasi dan Kompensasi dengan Kinerja ( X1,X2 ----- Y )

Dua prediktor kinerja, yaitu motivasi kerja dan kompensasi yang dicoba diungkap dalam penelitian ini ternyata menunjukkan validitasnya. Ini menyiratkan makna bahwa motivasi kerja dan kompensasi yang dipersepsi tidak memuaskan karyawan, akan memberikan dampak pada penurunan kinerja karyawan.

Mengapa motivasi kerja dan kompensasi dapat menjadi prediktor kinerja? Inilah yang perlu dicari justifikasinya, sehingga menjadi pokok masalah dalam pembahasan ini. Dalam kaitannya dengan faktor motivasi kerja dan kompensasi, maka dapat dipahami akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pimpinan dalam sebuah organisasi memiliki andil yang besar dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dan harus diikuti dengan kompensasi yang memadai. Seorang pemimpin umumnya memiliki pengaruh yang kuat dalam lingkungan organisasinya. Apa yang menjadi perintah dan arahnya banyak dilaksanakan oleh bawahan, sehingga kondisi demikian memberikan peluang upaya-upaya motivasional yang tentunya harus diiringi dengan kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja/karyawan sehingga setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan akan efektif untuk dilaksanakan.

Strategisnya fungsi kepemimpinan untuk mendorong motivasi kerja karyawan yang diikuti oleh kompensasi sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Dalam Teori Penguatan oleh Steers dan Porter, titik tolak dari teori ini adalah bahwa perilaku seseorang merupakan fungsi dari konsekuensi perilaku tersebut. Dengan kata lain, penguatan yang dilakukan oleh pimpinan menentukan perilaku bawahannya. Teori penguatan merupakan salah satu teknik untuk membentuk perilaku bawahan melalui empat pendekatan, yaitu penguatan positif, penguatan negatif, hukuman, dan pemaafan. Dengan demikian seorang pimpinan dapat melakukan upaya-upaya kepada bawahannya dengan menggunakan salah satu dari keempat pendekatan tersebut sesuai kondisi yang ada.

Penelitian-penelitian sebelumnya juga menguatkan hasil penelitian ini. Hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja terbukti dalam penelitian yang dilakukan oleh Barnett dkk (2009), dalam seting perusahaan, kepemimpinan yang bersifat visioner dan inspiratif dapat meningkatkan kemauan seseorang untuk berprestasi. Sementara Chowdury & Amin (2000), dalam studinya dengan seting dunia kerja, juga menemukan hal yang sama. Hal itu dimungkinkan karena pimpinan dalam organisasi memiliki otoritas yang lebih luas dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil untuk kemajuan organisasi. Pimpinan dapat mengatur suasana kerja yang lebih kondusif sehingga dapat memacu karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Pimpinan juga dapat menyediakan fasilitas-fasilitas kerja yang diinginkan bawahan, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dengan adanya kelengkapan fasilitas. Hal yang tidak kalah penting adalah

besarnya pengaruh pemimpin dalam menanamkan nilai-nilai dan semangat kepada bawahan agar menjadi dasar dan budaya dalam bekerja. Penanaman nilai-nilai yang dapat membuat karyawan lebih giat bekerja akan dapat bertahan lama diikuti dengan kompensasi yang memadai meskipun upaya tersebut membutuhkan waktu lama.

Dalam berbagai literatur digunakan dua istilah yang berbeda untuk menunjukkan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai. Bernardin (2007:252) menggunakan istilah kompensasi, yaitu semua bentuk hasil keuangan dan tunjangan nyata yang diterima pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja. Menurut Milkovich dan Newman (2009:6) juga menggunakan istilah kompensasi yang merujuk pada semua bentuk kembalikan finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Begitu pula Daft (2003:416) juga menggunakan istilah kompensasi, yakni sebagai semua pembayaran uang dan semua barang atau komoditi yang digunakan berdasarkan nilai uang untuk memberi imbalan pegawai. Kompensasi juga diartikan Simamora (2005:412) sebagai semua bentuk kembalikan finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selain itu kompensasi diartikan oleh T Hani Handoko (2001:205) sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Di pihak lain, McKenna (2006:608) menggunakan istilah imbalan. Menurutnya, imbalan mencakup berbagai aktivitas organisasi yang ditujukan bagi alokasi kompensasi dan tunjangan bagi pegawai sebagai imbalan atas usaha dan sumbangan yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi. Dua istilah

tersebut, kompensasi dan imbalan, meskipun berbeda secara harfiah, namun memiliki maksud yang sama, yakni sebagai balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Dengan argumen kesamaan makna/maksud tersebut, maka dalam penelitian ini digunakan istilah kompensasi untuk maksud keduanya.

Pemberian kompensasi perlu dilandasi filsafat dan prinsip-prinsip tertentu agar menghasilkan efektivitas yang berarti. Menurut McKenna (2006), filsafat yang mengatur sistem kompensasi menekankan pada beberapa hal, yakni: kompensasi secara layak dan adil; pengakuan atas arti penting setiap sumbangan pegawai bagi organisasi, meskipun ternyata sulit mengukur sumbangan ini secara obyektif dan paket kompensasi atas penawaran harus bersaing dalam bursa kerja ekstern untuk menarik dan mempertahankan staf yang cakap.

Tentang keadilan dalam pemberian kompensasi menurut Mello (2002:330), dalam mendesain sistem kompensasi, perlu memperhatikan rasa keadilan. Semua pegawai harus merasakan bahwa dirinya diberikan kompensasi yang relatif adil dengan membandingkan dengan rekan-rekan kerjanya dan membandingkannya dengan pegawai di perusahaan lain yang memiliki pekerjaan sama. Rasa keadilan ini dapat meliputi keadilan internal, keadilan eksternal, dan keadilan individual. Keadilan internal mencakup rasa keadilan atas perbedaan pembayaran di antara pekerjaan yang berbeda dalam sebuah organisasi. Keadilan eksternal merupakan persepsi pegawai atas keadilan kompensasi relatif yang diterimanya dengan cara membandingkan dengan pegawai yang memiliki pekerjaan sama di luar organisasinya. Sementara keadilan individual adalah persepsi pegawai atas perbedaan pembayaran diantara

individu yang memegang pekerjaan hampir sama atau identik pada organisasi yang sama. Selain itu, sistem kompensasi juga perlu mengindahkan prinsip-prinsip program kompensasi yang baik, yang menurut Hiam (2009:187), meliputi: (1) imbalan hendaknya memberikan timbal balik positif bagi setiap orang; (2) imbalan hendaknya memberikan timbal balik tentang kinerja, bukan orang; dan (3) imbalan hendaknya memberikan timbal balik sementara yang akurat dan bisa dicapai. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2012:338) mengemukakan tiga hal yang perlu diperhatikan dalam sistem kompensasi, yakni: norma, kriteria distribusi, dan hasil sistem yang diinginkan.

Hanya dengan filsafat dan prinsip-prinsip seperti itu, pemberian kompensasi akan berhasil mencapai tujuan spesifiknya. Menurut Moorhead dan Griffin (dalam McKenna, 2006) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan pandangan Luthans (2010:93) yang mengatakan bahwa fungsi kompensasi meliputi: motivasi, pengawasan dan informasi. Kompensasi diberikan kepada pegawai agar memotivasi kinerjanya dan mendorong kesetiaan dan rasa memiliki. Semua kompensasi memiliki potensi untuk mengontrol. Kompensasi mengontrol perilaku ketika ditujukan pada individu yang menyelesaikan tugas tertentu atau bekerja di tingkat tertentu. Kompensasi juga menyampaikan informasi tentang keahlian atau kemampuan seseorang ketika dihubungkan dengan kinerja atau kemajuan.

Selain itu, menurut J. M. Ivancevich (2007:295) pemberian kompensasi juga ditujukan untuk menciptakan sistem imbalan yang sesuai bagi pekerja dan majikan

dengan hasil yang diinginkan adalah pekerja terikat pada pekerjaannya dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang baik bagi pekerja. Dengan begitu, baik pekerja maupun organisasi diuntungkan. Bahkan, bagi pengusaha, upah sebagai kompensasi juga merupakan sarana yang ampuh untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Upah memiliki dampak luas pada sikap dan perilaku pegawai. Upah mempengaruhi bentuk pegawai yang tertarik (dan tetap bersama) organisasi dan bisa menjadi sarana kuat untuk mengikat kepentingan pegawai dengan kepentingan organisasi yang lebih luas. Lebih dari itu, bagi pegawai, upah sebagai kompensasi dianggap sebagai simbol status dan keberhasilan. (R. A. Noe, *at. al*, 2006:462-466).

Menurut Vecchio, (2006:92) kompensasi dapat dibedakan atas kompensasi ekstrinsik dan intrinsik. Kompensasi ekstrinsik muncul dari sumber yang berada di luar individu, sementara imbalan intrinsik bisa lebih tepat disebutkan sebagai mengatur sendiri (muncul dari dalam diri individu). Contoh imbalan ekstrinsik: upah, tunjangan luar, promosi, dan penghasilan tambahan; sedangkan imbalan intrinsik: perasaan mampu, kecakapan, tanggung jawab dan pertumbuhan pribadi. Menurut Martocchio, (2004:3) kompensasi intrinsik menunjukkan kerangka berpikir pegawai yang muncul dari pelaksanaan kerjanya, sedangkan kompensasi ekstrinsik mencakup imbalan moneter dan non-moneter. Kompensasi moneter menunjukkan kompensasi inti yang meliputi: gaji pokok, upah senioritas, upah jasa, upah insentif, upah bagi rencana pengetahuan dan upah berdasarkan keahlian, dan tunjangan pegawai. Imbalan non-moneter mencakup program perlindungan (seperti asuransi kesehatan), upah dalam bentuk liburan (misalnya cuti), dan pelayanan (misalnya bantuan

perawatan kesehatan). Kebanyakan ahli kompensasi merujuk imbalan non-moneter sebagai keuntungan pegawai.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan baik berupa finansial maupun non finansial. *Reward* yang diberikan kepada pegawai di antaranya diberikan dalam bentuk gaji. Faktor gaji merupakan faktor utama yang menjadi harapan dan paling dicari oleh pegawai dalam bekerja, sehingga wajar apabila faktor ini menjadi pemicu tumbuhnya motivasi kerja. Gaji yang diperoleh oleh pegawai merupakan salah satu sarana paling penting untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup yang paling pokok, terutama kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Melalui gaji yang diterima, pegawai dapat membelanjakan uangnya untuk keperluan makan, sandang dan papan, bahkan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan lain yang diinginkan.

Keinginan akan terperuhnya kebutuhan pokok atau kebutuhan fisiologis pegawai menjadi salah satu alasan penting mengapa faktor gaji menjadi pemicu tumbuhnya motivasi kerja pegawai. Hal ini cukup diperjelas dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow bahwa manusia memiliki sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikan menjadi lima tingkatan kebutuhan (*hierarchy of needs*), yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.(2009:37) Dari teori ini terlihat kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan mendasar yang menjadi prioritas utama untuk dipenuhi oleh setiap individu. Kebutuhan fisiologis sering diidentikan dengan kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut kebutuhan primer.

Selain teori motivasi Maslow, teori *existence relatedness and growth (ERG)* dari Alderfer salah satunya juga menekankan terpenuhinya kebutuhan pokok (makan, perlindungan dan uang) yang menjadi sumber motivasi. Dalam teori ini disebut sebagai kebutuhan akan keberadaan (*existence*). Kelompok eksistensi sebagai kebutuhan berkaitan dengan pemuasan kebutuhan materi yang diperlukan dalam mempertahankan eksistensi seseorang, yang kalau dikaitkan dengan teori Maslow termasuk pada kebutuhan fisiologis dan keamanan. Selain gaji, jaminan sosial atau tunjangan-tunjangan lain juga merupakan bentuk *reward* yang menjadi faktor penting untuk meningkatkan motivasi kerja. Dalam teori hirarki kebutuhan Maslow, jaminan sosial terutama diperlukan pegawai untuk memenuhi tingkat kebutuhan kedua, yaitu rasa aman. Setiap pegawai tentu menginginkan kepastian di masa mendatang terhadap situasi-situasi yang tidak pasti, seperti terjadinya kecelakaan atau sakit. Kejadian-kejadian tak terduga seperti itu dapat diantisipasi jika pegawai memiliki jaminan sosial dari perusahaan, misalnya jaminan sosial hari tua, jaminan kesehatan dan asuransi keselamatan kerja. Tentu saja jaminan sosial yang memadai dari organisasi akan merangsang pegawai untuk bekerja lebih giat, karena masa depannya lebih terjamin dan merasa diperhatikan oleh organisasi. Dengan demikian cukup jelas bahwa motivasi dan kompensasi memiliki keterkaitan positif dengan kinerja.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, maka ditemukan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan tetapi negatif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan pemasaran PT Buana Medika.
2. Tidak terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika .
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan PT Buana Medika.

Berdasarkan temuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perlu ditingkatkan dengan penyesuaian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pemasaran PT Buana Medika.

#### **B. Saran.**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan motivasi dan kompensasi. Dalam hal ini untuk meningkatkan motivasi dan kompensasi dapat dilakukan hal hal sebagai berikut

:

1. Merujuk hasil penelitian, indikator variabel motivasi yang terendah adalah ingin menjadi yang terbaik yaitu 74,33%. Walaupun dari nilai tersebut dari skala prosentase termasuk dalam kategori baik, untuk lebih meningkatkan seorang tenaga pemasar menjadi yang terbaik perlu dilakukan oleh perusahaan melalui manajemen atau atasan langsung suatu dorongan dan perhatian dengan memberikan penghargaan seperti kenaikan gaji yang sesuai, tunjangan, bonus, kesempatan mengikuti pelatihan, kenaikan jabatan, sehingga setiap tenaga pemasar tertanam pada diri mereka masing masing ingin menjadi yang terbaik.
2. Semua indikator variabel kompensasi seperti : kecakapan 40,22%, tunjangan 42,22%, gaji/upah 44,53%, insentif 46,17%, penghasilan tambahan 48,83% dari skala prosentase termasuk dalam kategori kurang baik. Yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap semua indikator variabel kompensasi dengan mengevaluasi secara detail terhadap komponen-komponen sistem kompensasi untuk dilakukan upaya-upaya pembenahan agar memiliki peran optimal dalam meningkatkan motivasi kerja.
3. Pembenahan dapat dimulai dengan melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang telah diimplementasikan, menyangkut pertimbangan-pertimbangan yang digunakan dalam menetapkan semua indikator variabel kompensasi.

4. Perlu dilakukan penelitian pada perusahaan lain dengan objek penelitian yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih banyak.

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR PUSTAKA

- A, Baron R. and Byrne, D and Branscombe, N.R. (2006). *Social Psychology*. USA: Pearson Education Inc.
- Admodiwiro, Soebagio. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- A.F Stoner, James. Freeman, R. Edward and Gilbert JR, Daniel R. (2006). *Manajemen*. penerjemah Alexander Sindoro. Jakarta : Prenhalindo
- Ainsworth, Murray. Smith, Neville and Millership, Anne. (2002). *Managing Performance People*. Frenchs Forrest, New South Wales: Pearson Education Australia Pty Ltd.
- Akdon. (2006). *Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Armstrong, Michael. (2009). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Atmosuprpto, Kisdarto. (2001). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*: Jakarta : Elex Media Komputindoy
- Azwar, Saifuddin. (2003). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bernardin, John. (2007). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Burhanudin. (2004). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Byars, Lloyd L. and Rue, Leslie W. (2008). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Company.
- Chen, Jui-Chen and Silverthorne, Colin. (2008). *The Impact of Locus of Control On Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan, Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29 No. 7.

- Colquitt, Jason A. Lepine, Jeffery A. and Wesson, Michael J. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Mc.Graw-Hill Companies, Inc.
- Daft, Richard L. (2003). *Management*. Ohio: Thomson-South-Western.
- Dale H, Schunk., Pintrich and Meece, Judith L. (2008) *Motivation in Education: Theory, Research and Application*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Furnham, Adrian. (2006). *The Psychology of Behaviour at Work: The Individual in the Organization*. New York: Routledge Press Inc.
- Furtwengler, Dale. (2002). *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Andi.
- George T. Milcovich dan Jerry M.Newman, (2009), *Compensation*,( Boston: Irwin-Mc Graw-Hill)
- Handoko, Hani (2001), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE.
- Handry Simamora (2005),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hiam, A. (2009),*Motivating and Rewarding Employees*. Massachusetts: Adams Media Corporation.
- Ivancevich, John M. (2007). *Human Resources Management*. New York: McGraw-Hill Company Inc.
- Jennifer M, George and Gareth R, Jones. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. (2004). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin.

- Lee, Olivia F. Tan, James A. and Javalgi, Rajeshkhar. (2010). Goal Orientation And Organizational Commitment: Individual Difference Predictors of Job Performance, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 18 No. 1, 2010.
- Luthans.(2008). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Luthans.(2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- M. Steers, Richard and W. Porter, Lyman. (2009) *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Roesdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2009). *Mengapa Kinerja Karyawan Bisa Menyimpang ?*. Diambil dari situs World Wide Web (<http://ronawajah.wordpress.co.m/2009/01/03/mengapa-kinerja-karyawan-bisa-menyimpang/>).
- Martocchio, Joseph J. (2004). *Strategic Compensation*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- McKenna, Eugene.(2006). *Business and Psychology: Organizational Behavior*. New York: Psychology Press.
- Millmore, Mike et al. (2007). *Strategic Human Resource Management*. Essex: Prentice Hall
- Moekijat. (2002). *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Maju
- Mullins, Laurie J. (2005). *Management and Organizational Behaviour*. London: Prentice Hall.
- Musanef. (2004). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- O'reilly, Ronald. (2007). *Management SDM*. Prestasi Pustaka Publisier cetakan satu

- P. Vecchio, Robert (2006). *Organizational Behavior*. United State: Thomson South-Western.
- Robbins and Judge. (2009). *Organizational Behavior*. Canada: Pearson Education, Inc, Upper Saddle River.
- Rue, Leslie W. and Byars, Lloyd L.(2010). *Supervision Key Link to Productivity*. New York: McGraw-Hill/Irwin Companies.
- Ruky, Achmad S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sardiman AM.(2003). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schermerhorn, John R. Jr. Hunt, James G. And Osborn, Richard N.(2005). *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Schunk, Dale H. Pintrich, Paul R. and Meece, Judith L. (2008). *Motivation in Education Theory, Research and Application*.New Jersey: Upper Saddle River.
- Simalonga, Melva Emsy. (2010). *Kinerja Karyawan*. Diambil dari World Wide Web (<http://www.vibiznews.com/journal.php?id=227&sub=journal&page=hr>).
- Slocum, John W. & Don Hellriegel. (2007). *Fundamental of Organizational Behavior*. Australia: Thomson-South Western.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Vecchio, Robert P.(2006). *Organizational Behavior*.United State: Thomson South-Western.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Pemotifasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Yiing, Lee Huey and Bin Ahmad, Kamarul Zaman. (2009). The Moderating Effects Of Organizational Culture On The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment And Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30 No. 1.
- Yono, Srie., Djiwanto, Teguh., Hasibuan, Manogar. (2004). "Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Banyumas", *Jurnal SMART*, Vol. 1., No. 2.

UNIVERSITAS TERBUKA



## Lampiran 1

## Kuisisioner Penelitian.

No. Responden :

Tanggal Pengisian :

Bersama ini mohon bantuan bapak/ibu untuk dapat mengisi kuisisioner berikut ini sebagai bahan dalam penelitian kami. Jawaban bapak/ibu akan digunakan dalam pengumpulan data untuk kepentingan akademik. Kerahasiaan kuisisioner ini akan dijaga sehingga tidak perlu khawatir dengan pekerjaan anda. Kuisisioner ini hanya pernyataan pernyataan kalimat saja sehingga tidak ada jawaban yang benar atau yang salah. Untuk membantu kelancaran penelitian ini, kami sangat mengharapkan bantuan dan kesediaan Bapak/ibu mengisi kuisisioner ini.

Atas perhatian dan kesedian bapak/ibu untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuisisioner ini, sebelumnya kami mengucapkan terimakasih.

Pilih salah satu jawaban dari pernyataan dibawah ini dan berilah tanda (X) pada pilihan yang tersedia.

1. Jenis Kelamin :
  - a. Pria
  - b. Wanita
2. Tingkat Pendidikan :
  - a. SMU/ Sederajat
  - b. Diploma (DI, DII, DIII)
  - c. Sarjana (S1)
3. Masa Kerja :
  - a. < 2 tahun
  - b. 2-4 tahun
  - c. > 4 tahun
4. Usia :
  - a. 20 – 25 tahun
  - b. 26 – 30 tahun
  - c. > 30 tahun

**Variabel kinerja ( Y )**

Untuk pernyataan dibawah ini berilah tanda X pada pilihan yang tertera dibawah sesuai dengan pendapat anda.

1. Saya mengutamakan kualitas dengan hasil pencapaian target yang baik dalam melakukan pekerjaan
  - (5). Sangat setuju
  - (4). Setuju
  - (3). Cukup setuju
  - (2). Kurang setuju
  - (1). Tidak setuju
  
2. Saya akan melakukan peningkatan target penjualan ketika hasil yang saya capai tidak sesuai
  - (5). Sangat setuju
  - (4). Setuju
  - (3). Cukup Setuju
  - (2). Kurang Setuju
  - (1). Tidak setuju
  
3. Saya akan memberikan semangat kepada teman lain untuk meraih prestasi yang terbaik
  - (5). Sangat setuju
  - (4). Setuju
  - (3). Cukup Setuju
  - (2). Kurang setuju
  - (1). Tidak setuju
  
4. Saya akan menunjukkan sikap ramah kepada setiap customer
  - (5). Sangat setuju.
  - (4). Setuju
  - (3). Cukup setuju
  - (2). Kurang setuju
  - (1). Tidak setuju

5. Saya akan menunjukkan kesabaran dalam menanggapi setiap keluhan customer
  - (5). Sangat setuju
  - (4). Setuju
  - (3). Cukup setuju
  - (2). Kurang setuju
  - (1). Tidak setuju
  
6. Saya tidak bersikap egois ketika bekerja dalam sebuah tim marketing
  - (5). Sangat setuju
  - (4). Setuju
  - (3). Cukup setuju
  - (2). Kurang setuju
  - (1). Tidak setuju
  
7. Saya senang berbagi pengalaman dan memberikan ide-ide untuk tim marketing
  - (5). Sangat setuju
  - (4). Setuju.
  - (3). Cukup setuju
  - (2). Kurang setuju
  - (1). Tidak Setuju
  
8. Saya akan berusaha menuntaskan tugas yang diserahkan atasan dalam mengapproach customer
  - (5). Sangat setuju
  - (4). Setuju
  - (3). Cukup setuju
  - (2). Kurang setuju
  - (1). Tidak Setuju
  
9. Saya menunjukkan kejujuran dalam menjalankan tugas seorang marketing
  - (5). Sangat setuju
  - (4). Setuju
  - (3). Cukup setuju
  - (2). Kurang setuju
  - (1). Tidak setuju

10. Saya menjaga kerahasiaan data base customer sehingga tidak mudah diketahui oleh kompetitor

- (5). Sangat setuju
- (4). Setuju
- (3). Cukup setuju
- (2). Kurang setuju
- (1). Tidak setuju

11. Saya tidak memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadinya.

- (5). Sangat setuju
- (4). Setuju.
- (3). Cukup Setuju
- (2). Kurang setuju
- (1). Tidak setuju

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 2

## Kuisisioner Penelitian.

No. Responden :

Tanggal Pengisian :

Bersama ini mohon bantuan bapak/ibu untuk dapat mengisi kuisisioner berikut ini sebagai bahan dalam penelitian kami. Jawaban bapak/ibu akan digunakan dalam pengumpulan data untuk kepentingan akademik. Kerahasiaan kuisisioner ini akan dijaga sehingga tidak perlu khawatir dengan pekerjaan anda. Kuisisioner ini hanya pernyataan pernyataan kalimat saja sehingga tidak ada jawaban yang benar atau yang salah. Untuk membantu kelancaran penelitian ini, kami sangat mengharapkan bantuan dan kesediaan Bapak/ibu mengisi kuisisioner ini.

Atas perhatian dan kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuisisioner ini, sebelumnya kami mengucapkan terimakasih.

---

Pilih salah satu jawaban dari pernyataan dibawah ini dan berilah tanda (X) pada pilihan yang tersedia.

1. Jenis Kelamin :
  - a. Pria
  - b. Wanita
2. Tingkat Pendidikan :
  - a. SMU/ Sederajat
  - b. Diploma (DI, DII, DIII)
  - c. Sarjana (S1)
3. Masa Kerja :
  - a. < 2 tahun
  - b. 2-4 tahun
  - c. > 4 tahun
4. Usia :
  - a. 20 – 25 tahun
  - b. 26 – 30 tahun
  - c. > 30 tahun

**Variabel Motivasi (X1 )**

Untuk pernyataan dibawah ini berilah tanda X pada pilihan yang tertera dibawah sesuai dengan pendapat anda

1. Upaya saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
  - (5).Sangat tinggi
  - (4).Tinggi
  - (3). Cukup tinggi
  - (2) .Kurang Tinggi
  - (1) .Sangat kurang tinggi
  
2. Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas meskipun harus over time
  - (5).Selalu
  - (4). .Sering
  - (3). Jarang
  - (2) .Kadang kadang
  - (1) .Tidak pernah
  
3. Saya berusaha seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku.
  - (5).Sangat setuju
  - (4).Setuju
  - (3).Cukup setuju
  - (2).Kurang setuju
  - (1).Sangat kurang setuju
  
4. Ketika melakukan kealpaan saya akan segera introspeksi diri
  - (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
  
5. Supaya tidak melakukan kesalahan berulang kali, saya tidak segan-segan melakukan koreksi total atas kesalahan yang sudah saya lakukan.
  - (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah

6. Keputusan yang saya ambil terkait pekerjaan
  - (5).Selalu dipertimbangkan
  - (4).Sering dipertimbangkan
  - (3).Jarang dipertimbangkan
  - (2).Kadang kadang dipertimbangkan
  - (1).Tidak pernah dipertimbangkan
  
7. Saya tidak menyalahkan diri saya sepenuhnya ketika saya tidak dapat mengerjakan tugas yang sangat sulit dengan maksimal.
  - (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
  
8. Saya bertanggung jawab penuh atas perbuatan yang pernah saya lakukan.
  - (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
  
9. Saya menerima risiko apapun atas setiap keputusan yang sudah saya ambil.
  - (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
  
10. Setiap kritikan saya terima dengan senang hati.
  - (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
  
11. Umpan balik yang diberikan pimpinan atas hasil pekerjaan saya
  - (5).Sangat memadai
  - (4).Memadai
  - (3).Cukup memadai
  - (2).Jarang memadai
  - (1).Tidak ada

12. Ketika saya tidak berhasil melakukan penjualan terhadap konsumen, maka saya
- (5). Selalu tetap berusaha
  - (4). Sering berusaha
  - (3).Jarang berusaha
  - (2).Kadang kadang berusaha
  - (1).Tidak melakukan apa apa
13. Saya tidak mau menyia-nyiakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
- (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
14. Saya berusaha menyelesaikan tugas secepat mungkin.
- (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
15. Saya berusaha mengisi waktu kosong untuk kegiatan-kegiatan yang bermanfaat.
- (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
16. Saya tidak begitu suka pada pekerjaan rutin yang menjemukan.
- (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
17. Saya bangga jika dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.
- (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah



18. Saya tidak suka menunda pekerjaan.
- (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
19. Jika ada waktu, saya akan menindak lanjuti calon konsumen yang belum mencapai bertransaksi
- (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
20. Saya berusaha mengerjakan tugas selesai tepat waktu.
- (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
21. Saya berusaha maksimal menjadi karyawan yang berprestasi.
- (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
22. Saya berusaha supaya prestasi saya lebih baik dari orang lain.
- (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah
23. Saya bangga apabila dapat mengerjakan tugas lebih baik dari orang lain.
- (5).Selalu
  - (4).Sering
  - (3).Jarang
  - (2).Kadang kadang
  - (1).Tidak pernah

**Variabel Kompensasi (X2) Indikator khusus Keuangan**

Untuk pernyataan dibawah ini berilah tanda X pada pilihan yang tertera dibawah sesuai dengan pendapat anda.

1. Gaji bulanan dari perusahaan memadai untuk memenuhi kebutuhan pangan dan sandang (pakaian)
  - (5). Sangat memadai
  - (4). Memadai
  - (3). Cukup memadai
  - (2). Kurang memadai
  - (1). Sangat kurang memadai
2. Gaji bulanan dari perusahaan memungkinkan untuk memenuhi keperluan tempat tinggal (rumah)
  - (5). Sangat memenuhi
  - (4). Memenuhi
  - (3). Cukup memenuhi
  - (2). Kurang memenuhi
  - (1). Sangat kurang memenuhi
3. Gaji bulanan yang diberikan perusahaan memberikan perasaan damai
  - (5). Sangat setuju
  - (4). Setuju
  - (3). Cukup setuju
  - (2). Kurang setuju
  - (1). Sangat kurang setuju
4. Gaji bulanan dari perusahaan mendorong karyawan bekerja dengan baik.
  - (5). Selalu
  - (4). Sering
  - (3). Jarang
  - (2). Kadang-kadang
  - (1). Tidak Pernah
5. Jumlah perubahan pendapatan gaji berkala dari perusahaan mengalami kenaikan :
  - (5). Sangat setuju
  - (4). Setuju
  - (3). Cukup setuju
  - (2). Kurang setuju
  - (1). Sangat kurang setuju

6. Insentif yang diberikan perusahaan dibandingkan dengan harapan saya.
  - (5). Sangat sesuai
  - (4). Sesuai
  - (3). Cukup sesuai
  - (2). Kurang sesuai
  - (1). Sangat kurang sesuai
7. Insentif yang diberikan perusahaan mendorong semangat kerja saya.
  - (5). Sangat setuju
  - (4). Setuju
  - (3). Cukup setuju
  - (2). Kurang setuju
  - (1). Sangat kurang setuju
8. Insentif yang diberikan perusahaan setiap akhir tahun mendorong saya untuk berprestasi baik
  - (5). Sangat setuju
  - (4). Setuju
  - (3). Cukup setuju
  - (2). Kurang setuju
  - (1). Sangat kurang setuju
9. Penghasilan tambahan diberikan perusahaan ketika karyawan bisa menjual alat alat yang slow moving supaya lebih bersemangat diakhir tahun
  - (5). Sangat setuju
  - (4). Setuju
  - (3). cukup setuju
  - (2). Kurang setuju
  - (1). Sangat kurang setuju
10. Penghasilan tambahan yang diberikan diakhir tahun mendorong saya untuk dapat menjual alat slow moving lebih banyak lagi, sehingga setiap akhir tahun saya akan mendapatkan lebih lagi dari tahun ke tahun.
  - (5).Sangat setuju
  - (4).Setuju
  - (3).Cukup Setuju
  - (2).Kurang setuju
  - (1).Sangat kuran setuju

11. Bonus yang diberikan oleh perusahaan, jika saya berhasil melampaui target penjualan

- (5). Sangat memuaskan
- (4). Memuaskan
- (3). Cukup memuaskan
- (2). Kadang-kadang memuaskan
- (1). Sangat tidak memuaskan

12..Perusahaan menaruh perhatian terhadap kenaikan upah lebih dari yang biasa kepada karyawan yang menunjukkan peningkatan prestasi

- (5).Selalu
- (4). Sering
- (3). Jarang
- (2). Kadang-kadang
- (1). Tidak pernah

***Variabel Kompensasi (X2) Indikator khusus Non Keuangan***

13. Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan mencukupi untuk keperluan berobat.

- (5). Sangat memenuhi
- (4). Memenuhi
- (3). Cukup memenuhi
- (2). Kurang memenuhi
- (1). Sangat kurang memenuhi

14. Tunjangan hari raya bisa memadai untuk menutupi kebutuhan riil hari raya.

- (5). Sangat memadai
- (4). Memadai
- (3). Cukup memadai
- (2). Kurang memadai
- (1). Sangat kurang memadai

15. Tunjangan hari tua harus memberikan perasaan nyaman.

- (5). Sangat setuju
- (4). Setuju
- (3). Cukup setuju
- (2). Kurang setuju
- (1). Sangat kurang setuju

16. Perusahaan menghargai kelebihan-kelebihan khusus yang dimiliki karyawan

- (5). Selalu
- (4). Sering
- (3). Jarang
- (2). Kadang-kadang
- (1). Tidak Pernah

17. Karyawan yang mempunyai kelebihan khusus dalam menjual diberikan fasilitas dari perusahaan untuk mengembangkan potensinya

- (5). Selalu
- (4). Sering
- (3). Jarang
- (2). Kadang-kadang
- (1). Tidak Pernah

18. Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengikuti pelatihan

- (5). Sangat terbuka
- (4). Terbuka
- (3). Cukup terbuka
- (2). Jarang terbuka
- (1). Tidak ada

19. Perusahaan memfasilitasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

- (5). Selalu
- (4). Sering
- (3). Jarang
- (2). Kadang-kadang
- (1). Tidak pernah

VARIABEL KINERJA (Y)												
Responden	Nomor Butir Pernyataan Instrumen											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	KK1	KK2	KP1	KP2	KP3	KS1	KS2	K1	K2	K3	K4	
1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	51
2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	51
3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	50
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	51
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	50
6	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	49
7	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	51
8	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	50
9	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	51
10	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	50
11	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	47
12	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	49
13	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	48
14	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	50
15	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	48
16	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	50
17	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	51
18	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	49
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	51
20	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	49
21	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	52
22	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	50
23	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	49
24	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	49
25	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	50
26	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	50
27	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	49
28	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	50
29	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	48
30	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	49
31	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	50
32	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	49
33	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	49
34	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	49
35	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	49
36	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	48
37	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	50
38	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	49
39	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	49
40	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	50
41	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	52
42	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	49
43	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	51
44	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	49
45	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	50
46	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	50
47	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	48
48	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	50
49	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	48
50	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	49
51	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	49
52	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	47
53	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	50
54	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
55	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	48
56	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	49
57	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	51
58	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	49
59	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	50
60	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	49
Jumlah	266	275	270	270	276	264	275	270	275	267	260	2968

## Lampiran 4

VARIABEL MOTIVASI (X1)																								
Responden	Nomor Butir Pernyataan Instrumen																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
	TJ1	TJ2	TJ3	TJ4	TJ5	PR1	PR2	PR3	PR4	UB1	UB2	UB3	UB4	UB5	UB6	IV1	IV2	WT1	WT2	WT3	MT1	MT2	MT3	
1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	81
2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	81
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	79
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	81
5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	79
6	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	86
7	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	92
8	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	99
9	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	95
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	97
11	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	92
12	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	90
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	94
14	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	90
15	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	3	5	4	3	99
16	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	97
17	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	88
18	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	86
19	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	82
20	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	2	4	90
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	85
22	5	3	3	3	4	4	3	3	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	86
23	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	83
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	84
25	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	80
26	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	86
27	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	92
28	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	98
29	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	93
30	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	99
31	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	93
32	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	87
33	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	91
34	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	89
35	3	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	96
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	94
37	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	87
38	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	2	4	4	3	5	4	3	3	4	87

## Lampiran 4

39	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	79
40	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	3	2	4	87
41	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	84
42	3	3	3	3	4	3	4	3	2	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	78
43	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	81
44	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	79
45	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	83
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	88
47	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	94
48	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	95
49	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	89
50	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	91
51	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	91
52	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	87
53	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	92
54	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	88
55	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	99
56	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	95
57	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
58	4	3	4	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	85
59	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	82
60	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	86
<b>Jumlah</b>	<b>244</b>	<b>236</b>	<b>239</b>	<b>236</b>	<b>240</b>	<b>229</b>	<b>230</b>	<b>237</b>	<b>220</b>	<b>231</b>	<b>249</b>	<b>239</b>	<b>219</b>	<b>222</b>	<b>236</b>	<b>224</b>	<b>238</b>	<b>222</b>	<b>237</b>	<b>215</b>	<b>220</b>	<b>222</b>	<b>227</b>	<b>5312</b>



## Lampiran 5

VARIABEL KOMPENSASI (X2)																				
Responden	Nomor Butir Pernyataan Instrumen																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	G1	G2	G3	G4	G5	IN1	IN2	IN3	PT1	PT2	PT3	PT4	TJ1	TJ2	TJ3	TJ4	TJ5	TJ6	TJ7	
1	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	73
2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	62
3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	4	61
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	66
5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	62
6	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	66
7	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	61
8	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	1	3	3	3	61
9	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	1	3	2	4	59
10	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	68
11	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	4	3	3	67
12	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	62
13	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	60
14	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	2	3	4	4	67
15	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	1	3	3	3	64
16	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	68
17	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	55
18	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	2	4	3	3	72
19	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	70
20	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	2	3	4	3	66
21	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	70
22	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	59
23	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	62
24	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	63
25	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	3	2	3	59
26	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3	4	3	62
27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	59
28	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	1	4	3	3	61
29	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	2	4	59
30	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	2	59
31	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	71
32	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	1	3	4	3	62
33	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	62
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	2	3	4	3	63
35	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	1	4	3	3	65
36	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	72
37	5	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	5	5	4	4	2	4	4	3	67

## Lampiran 5

38	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	2	4	3	3	70
39	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	71
40	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	4	3	69
41	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	72
42	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	60
43	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	66
44	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	66
45	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	69
46	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	64
47	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	66
48	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	66
49	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	61
50	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	64
51	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	68
52	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	68
53	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	66
54	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	70
55	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	69
56	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	68
57	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	73
58	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	72
59	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	70
60	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	69
Jumlah	141	129	134	135	129	131	125	124	133	136	135	150	155	138	131	97	130	124	126	2503

GET

FILE='C:\Users\7\AppData\Local\Temp\Rar\$DI00.408\olahdata spss 60 respon  
16 nov.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

CORRELATIONS

/VARIABLES=kk1 kk2 SUMkk

/PRINT=ONETAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

[DataSet1] C:\Users\7\AppData\Local\Temp\Rar\$DI00.408\olahdata spss 60 res  
den 16 nov.sav

Correlations

		kk1	kk2	SUMkk
kk1	Pearson Correlation	1	-.080	.680**
	Sig. (1-tailed)		.273	.000
	N	60	60	60
kk2	Pearson Correlation	-.080	1	.676**
	Sig. (1-tailed)	.273		.000
	N	60	60	60
SUMkk	Pearson Correlation	.680**	.676**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=kk1 kk2 SUMkk

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	3

## CORRELATIONS

```

/VARIABLES=kp1 kp2 kp3 SUMkp
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		kp1	kp2	kp3	SUMkp
kp1	Pearson Correlation	1	-.133	.272	.691**
	Sig. (1-tailed)		.155	.018	.000
	N	60	60	60	60
kp2	Pearson Correlation	-.133	1	-.272	.366**
	Sig. (1-tailed)	.155		.018	.002
	N	60	60	60	60
kp3	Pearson Correlation	.272	-.272	1	.597**
	Sig. (1-tailed)	.018	.018		.000
	N	60	60	60	60
SUMkp	Pearson Correlation	.691**	.366**	.597**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.002	.000	
	N	60	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=kp1 kp2 kp3 SUMkp
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	4

**CORRELATIONS**

/VARIABLES=ks1 ks2 SUMks  
/PRINT=ONETAILED NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE

**Correlations****Correlations**

		ks1	ks2	SUMks
ks1	Pearson Correlation	1	-.069	.680**
	Sig. (1-tailed)		.300	.000
	N	60	60	60
ks2	Pearson Correlation	-.069	1	.685**
	Sig. (1-tailed)	.300		.000
	N	60	60	60
SUMks	Pearson Correlation	.680**	.685**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**RELIABILITY**

/VARIABLES=ks1 ks2 SUMks  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	3

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=k1 k2 k3 k4 SUMk
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

UNIVERSITAS TERBUKA

## Correlations

		k1	k2	k3	k4	SUMk
k1	Pearson Correlation	1	-.439**	-.168	-.071	-.443**
	Sig. (1-tailed)		.000	.100	.298	.000
	N	60	60	60	60	60
k2	Pearson Correlation	-.439**	1	.085	-.120	.637**
	Sig. (1-tailed)	.000		.259	.182	.000
	N	60	60	60	60	60
k3	Pearson Correlation	-.168	.085	1	-.284*	.539**
	Sig. (1-tailed)	.100	.259		.014	.000
	N	60	60	60	60	60
k4	Pearson Correlation	-.071	-.120	-.284*	1	.360**
	Sig. (1-tailed)	.298	.182	.014		.002
	N	60	60	60	60	60
SUMk	Pearson Correlation	-.443**	.637**	.539**	.360**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.002	
	N	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=k1 k2 k3 k4 SUMk
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.215	5

## CORRELATIONS

```

/VARIABLES=G1 G2 G3 G4 G5 SUMG
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

**Correlations**

Correlations

		G1	G2	G3	G4	G5	SUMG
G1	Pearson Correlation	1	.394**	.000	.125	.045	.587**
	Sig. (1-tailed)		.001	.500	.170	.365	.000
	N	60	60	60	60	60	60
G2	Pearson Correlation	.394**	1	-.119	.154*	.217*	.601**
	Sig. (1-tailed)	.001		.183	.120	.048	.000
	N	60	60	60	60	60	60
G3	Pearson Correlation	.000	-.119	1	.312**	-.063	.393**
	Sig. (1-tailed)	.500	.183		.008	.316	.001
	N	60	60	60	60	60	60
G4	Pearson Correlation	.125	.154*	.312**	1	.123	.683**
	Sig. (1-tailed)	.170	.120	.008		.175	.000
	N	60	60	60	60	60	60
G5	Pearson Correlation	.045	.217*	-.063	.123	1	.465**
	Sig. (1-tailed)	.365	.048	.316	.175		.000
	N	60	60	60	60	60	60
SUMG	Pearson Correlation	.587**	.601**	.393**	.683**	.465**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=G1 G2 G3 G4 G5 SUMG
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES**



**Case Processing Summary**

		N	%
<b>Cases</b>	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	6

**CORRELATIONS**

```

/VARIABLES=T1 T2 T3 SUMT
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

**Correlations****Correlations**

		T1	T2	T3	SUMT
T1	Pearson Correlation	1	.129	.050	.449**
	Sig. (1-tailed)		.163	.352	.000
	N	60	60	60	60
T2	Pearson Correlation	-.129	1	.152	.644**
	Sig. (1-tailed)	.163		.123	.000
	N	60	60	60	60
T3	Pearson Correlation	.050	.152	1	.673**
	Sig. (1-tailed)	.352	.123		.000
	N	60	60	60	60
SUMT	Pearson Correlation	.449**	.644**	.673**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=T1 T2 T3 SUMT
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability**

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	4

### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=In1 In2 In3 In4 SUMIn
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

### Correlations

#### Correlations

		In1	In2	In3	In4	SUMIn
In1	Pearson Correlation	1	-.055	-.023	-.133	.314**
	Sig. (1-tailed)		.339	.432	.155	.007
	N	60	60	60	60	60
In2	Pearson Correlation	-.055	1	-.053	.084	.471**
	Sig. (1-tailed)	.339		.343	.262	.000
	N	60	60	60	60	60
In3	Pearson Correlation	-.023	-.053	1	.090	.457**
	Sig. (1-tailed)	.432	.343		.247	.000
	N	60	60	60	60	60
In4	Pearson Correlation	-.133	.084	.090	1	.679**
	Sig. (1-tailed)	.155	.262	.247		.000
	N	60	60	60	60	60
SUMIn	Pearson Correlation	.314**	.471**	.457**	.679**	1
	Sig. (1-tailed)	.007	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=In1 In2 In3 In4 SUMIn
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	5

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=PT1 PT2 SUMPT
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

#### Correlations

		PT1	PT2	SUMPT
PT1	Pearson Correlation	1	.455**	.886**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
PT2	Pearson Correlation	.455**	1	.816**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
SUMPT	Pearson Correlation	.886**	.816**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=PT1 PT2 SUMPT

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	3

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=KC1 KC2 KC3 SUMKC  
/PRINT=ONETAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

#### Correlations

		KC1	KC2	KC3	SUMKC
KC1	Pearson Correlation	1	.184	.207	.605**
	Sig. (1-tailed)		.080	.056	.000
	N	60	60	60	60
KC2	Pearson Correlation	.184	1	.025	.807**
	Sig. (1-tailed)	.080		.425	.000
	N	60	60	60	60
KC3	Pearson Correlation	.207	.025	1	.473**
	Sig. (1-tailed)	.056	.425		.000
	N	60	60	60	60
SUMKC	Pearson Correlation	.605**	.807**	.473**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**RELIABILITY**

```
/VARIABLES=KC1 KC2 KC3 SUMKC  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	4

**CORRELATIONS**

```
/VARIABLES=PP1 PP2 PP3 SUMPP  
/PRINT=ONETAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

**Correlations**

UNIVERSITAS TERBUKA

GET

```
FILE='C:\Users\7\AppData\Local\Temp\Rar$DI00.828\olahdata spss 60 responden
16 nov.sav'.
```

```
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=PP1 PP2 PP3 SUMPP
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

```
[DataSet1] C:\Users\7\AppData\Local\Temp\Rar$DI00.828\olahdata spss 60 respon
den 16 nov.sav
```

Correlations

		PP1	PP2	PP3	SUMPP
PP1	Pearson Correlation	1	.011	.079	.588**
	Sig. (1-tailed)		.466	.275	.000
	N	60	60	60	60
PP2	Pearson Correlation	.011	1	-.128	.589**
	Sig. (1-tailed)	.466		.164	.000
	N	60	60	60	60
PP3	Pearson Correlation	.079	-.128	1	.526**
	Sig. (1-tailed)	.275	.164		.000
	N	60	60	60	60
SUMPP	Pearson Correlation	.588**	.589**	.526**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=PP1 PP2 PP3 SUMPP
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	4

UNIVERSITAS TERBUKA

## Correlations

**Correlations**

		tj1	tj2	tj3	tj4	tj5	SUMtj
tj1	Pearson Correlation	1	.088	.121	.096	.051	.433**
	Sig. (1-tailed)		.251	.178	.234	.348	.000
	N	60	60	60	60	60	60
tj2	Pearson Correlation	.088	1	.400**	.496**	.190	.715**
	Sig. (1-tailed)	.251		.001	.000	.073	.000
	N	60	60	60	60	60	60
tj3	Pearson Correlation	.121	.400**	1	.393**	.337**	.728**
	Sig. (1-tailed)	.178	.001		.001	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60
tj4	Pearson Correlation	.096	.496**	.393**	1	.257*	.719**
	Sig. (1-tailed)	.234	.000	.001		.024	.000
	N	60	60	60	60	60	60
tj5	Pearson Correlation	.051	.190	.337**	.257*	1	.539**
	Sig. (1-tailed)	.348	.073	.004	.024		.000
	N	60	60	60	60	60	60
SUMtj	Pearson Correlation	.433**	.715**	.728**	.719**	.539**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=tj1 tj2 tj3 tj4 tj5 SUMtj
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	6

**CORRELATIONS**

```

/VARIABLES=pr1 pr2 pr3 pr4 SUMpr
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

**Correlations****Correlations**

		pr1	pr2	pr3	pr4	SUMpr
pr1	Pearson Correlation	1	.303**	.308**	-.024	.590**
	Sig. (1-tailed)		.009	.008	.428	.000
	N	60	60	60	60	60
pr2	Pearson Correlation	.303**	1	.193	.164	.630**
	Sig. (1-tailed)	.009		.068	.105	.000
	N	60	60	60	60	60
pr3	Pearson Correlation	.308**	.195	1	.242*	.713**
	Sig. (1-tailed)	.008	.068		.031	.000
	N	60	60	60	60	60
pr4	Pearson Correlation	-.024	.164	.242*	1	.586**
	Sig. (1-tailed)	.428	.105	.031		.000
	N	60	60	60	60	60
SUMpr	Pearson Correlation	.590**	.630**	.713**	.586**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=pr1 pr2 pr3 pr4 SUMpr
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

**CORRELATIONS**

```

/VARIABLES=ub1 ub2 ub3 ub4 ub5 ub6 SUMub
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

**Correlations**

		ub1	ub2	ub3	ub4	ub5	ub6
ub1	Pearson Correlation	1	.439**	.113	.079	.359**	.232*
	Sig. (1-tailed)		.000	.196	.276	.002	.037
	N	60	60	60	60	60	60
ub2	Pearson Correlation	.439**	1	.150	.212	.372**	.201
	Sig. (1-tailed)	.000		.126	.052	.002	.062
	N	60	60	60	60	60	60
ub3	Pearson Correlation	.113	.150	1	.114	.248*	-.113
	Sig. (1-tailed)	.196	.126		.193	.028	.196
	N	60	60	60	60	60	60
ub4	Pearson Correlation	.079	.212	.114	1	.163	-.173
	Sig. (1-tailed)	.276	.052	.193		.107	.093
	N	60	60	60	60	60	60
ub5	Pearson Correlation	.359**	.372**	.248*	.163	1	.348**
	Sig. (1-tailed)	.002	.002	.028	.107		.003
	N	60	60	60	60	60	60
ub6	Pearson Correlation	.232*	.201	-.113	-.173	.348**	1
	Sig. (1-tailed)	.037	.062	.196	.093	.003	
	N	60	60	60	60	60	60

## Correlations

		SUMub
ub1	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
ub2	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
ub3	Pearson Correlation	.439**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
ub4	Pearson Correlation	.377**
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	60
ub5	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
ub6	Pearson Correlation	.474**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60

## Correlations

		ub1	ub2	ub3	ub4	ub5	ub6
SUMub	Pearson Correlation	.650	.664**	.439**	.377**	.774**	.474**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60

## Correlations

		SUMub
SUMub	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=ub1 ub2 ub3 ub4 ub5 ub6 SUMub
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	7

**CORRELATIONS**

```

/VARIABLES=iv1 iv2 SUMiv
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

**Correlations**

Correlations

		iv1	iv2	SUMiv
iv1	Pearson Correlation		.019	.669**
	Sig. (1-tailed)		.443	.000
	N	60	60	60
iv2	Pearson Correlation	.019	1	.755**
	Sig. (1-tailed)	.443		.000
	N	60	60	60
SUMiv	Pearson Correlation	.669**	.755**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=iv1 iv2 SUMiv
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	4

### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=mt1 mt2 mt3 SUMmt
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

### Correlations

		mt1	mt2	mt3	SUMmt
mt1	Pearson Correlation	1	.431**	.033	.772**
	Sig. (1-tailed)		.000	.401	.000
	N	60	60	60	60
mt2	Pearson Correlation	.431**	1	-.040	.771**
	Sig. (1-tailed)	.000		.379	.000
	N	60	60	60	60
mt3	Pearson Correlation	.033	-.040	1	.405**
	Sig. (1-tailed)	.401	.379		.001
	N	60	60	60	60
SUMmt	Pearson Correlation	.772**	.771**	.405**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.001	
	N	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=mt1 mt2 mt3 SUMmt
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	4

UNIVERSITAS TERBUKA

Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.887	.377		12.966	.000
	Kompensasi	.055	.074	.094	.743	.460
	Motivasi	-.151	.083	-.303	-2.403	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS TERBUKA

## Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.107	2	.053	3.479	.038 <sup>b</sup>
	Residual	.873	57	.015		
	Total	.979	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

UNIVERSITAS TERBUKA



GET

FILE='C:\Users\7\AppData\Local\Temp\Rar\$DI01.161\olahdata spss 60 responden  
16 nov.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Kinerja  
/METHOD=ENTER Kompensasi Motivasi.

## Regression

[DataSet1] C:\Users\7\AppData\Local\Temp\Rar\$DI01.161\olahdata spss 60 responden16 nov.sav

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	4.4967	.12884	60
Kompensasi	3.4567	.21891	60
Motivasi	3.8576	.25936	60

**Correlations**

		Kinerja	Kompensasi	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.136	-.316
	Kompensasi	.136	1.000	-.139
	Motivasi	-.316	-.139	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.150	.007
	Kompensasi	.150	.	.145
	Motivasi	.007	.145	.
N	Kinerja	60	60	60
	Kompensasi	60	60	60
	Motivasi	60	60	60

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompensasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.330 <sup>a</sup>	.109	.078	.12374	.109	3.479	2

Model Summary

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	57	.038

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.107	2	.053	3.479	.038 <sup>b</sup>
	Residual	.873	57	.015		
	Total	.979	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.887	.377		12.968	.000
	Kompensasi	.055	.074	.094	.743	.460
	Motivasi	-.151	.063	-.303	-2.403	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Motivasi.

```

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	4.4967	.12884	60
Motivasi	3.8576	.25938	60

### Correlations

		Kinerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	-.316
	Motivasi	-.316	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.007
	Motivasi	.007	.
N	Kinerja	60	60
	Motivasi	60	60

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.316 <sup>a</sup>	.100	.085	.12326	.100	6.456	1

### Model Summary

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	58	.014

a. Predictors: (Constant), Motivasi

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.098	1	.098	6.456	.014 <sup>b</sup>
	Residual	.881	58	.015		
	Total	.979	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5.103	.239		21.333	.000
	Motivasi	-.157	.062	-.316	-2.541	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

#### REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Kompensasi.

```

#### Regression

##### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	4.4967	.12884	60
Kompensasi	3.4567	.21891	60

## Correlations

		Kinerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.136
	Kompensasi	.136	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.150
	Kompensasi	.150	.
N	Kinerja	60	60
	Kompensasi	60	60

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.136 <sup>a</sup>	.019	.002	.12873	.019	1.093	1

## Model Summary

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	58	.300

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.018	1	.018	1.093	.300 <sup>b</sup>
	Residual	.961	58	.017		
	Total	.979	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.220	.265		15.914	.000
Kompensasi	.080	.077	.136	1.046	.300

a. Dependent Variable: Kinerja

DESCRIPTIVES VARIABLES=Kompensasi Motivasi Kinerja  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	60	3.10	3.85	3.4567	.21891
Motivasi	60	3.41	4.32	3.8578	.25938
Kinerja	60	4.20	4.80	4.4967	.12884
Valid N (listwise)	60				

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37447	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99005	2.37384	2.63868	3.19525

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.15	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78