

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPENDUDUKAN DAN
KELUARGA BERENCANA NASIONAL PUSAT**

VIA SUKMAWATY

8105119043



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN AKUNTANSI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

***THE EFFECT OF COMPENSATION TO WORK MOTIVATION CIVIL
SERVICE AGENCY NATIONAL FOR POPULATION AND FAMILY
PLANNING CENTER***

VIA SUKMAWATY

8105119043



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION
CONCENTRATION IN ACCOUNTING EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

ABSTRAK

Via Sukmawaty. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Akuntansi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan berdasarkan data atau fakta yang sah dan valid, benar dan dapat dipercaya tentang seberapa besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat.

Penelitian ini menggunakan metode survei. Data yang digunakan di dapat dari kuesioner motivasi kerja dan data sekunder dari kompensasi berupa tunjangan kinerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling*. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah 38 pegawai dari Biro Keuangan dan Pengelolaan BMN dan sampel yang digunakan berdasarkan rumus *Slovin* adalah 35 pegawai.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $\hat{Y} = 77,35 + 0,409X$. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors di dapat $L_{hitung} (L_o) 0,071 < L_{tabel} (L_t) 0,149$. Ini menandakan bahwa model regresi berdistribusi normal. Sedangkan uji kelinieran regresi di dapat $F_{hitung} (0,94) < F_{Tabel} (2,27)$. Ini menunjukkan bahwa model regresi linier. Dari uji keberartian regresi diketahui bahwa model regresi berarti $F_{hitung} (19,35) > F_{Tabel} (4,121)$. Dari uji hipotesis dengan uji koefisien korelasi *product moment* dari Pearson diperoleh $r_{xy} = 0,616$, maka ini berarti terdapat pengaruh positif dari Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. Dari perhitungan uji-t diketahui $t_{hitung} = (4,49) > t_{tabel} = (1,692)$, sehingga ini menunjukkan terdapat pengaruh yang berarti (signifikan) dari Kompensasi terhadap Motivasi kerja. Sedangkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai 37,95% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 37,95%.

ABSTRACT

Via Sukmawaty. *The Effect Of Compensation to Work Motivation Civil Service Agency National for Population and Family Planning Center Thesis, Jakarta: Concentration in Accounting Education, Economic Studies Program, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2014.*

This study aims to gain information and knowledge based on data or facts that is valid, trustworthy and true about how much The Effect Of Compensation to Work Motivation Civil Service Agency National for Population and Family Planning Center.

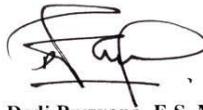
This study uses a survey method. The data obtained from the questionnaires used work motivation and secondary data of compensation for performance benefits. The sampling technique used in this study is the technique of simple random sampling. Affordable in this study population was 38 employees of the Bureau of Finance and Management of State Property (BMN) and the samples used by Slovin formula is 35 employee.

The regression equation in this study is $\hat{Y} = 77,35 + 0.409 X$. Test requirements analysis, estimation error normality test regression Y over X obtained by test Liliefors (Lo) 0.071 < Ltabel (Lt) 0.149. This indicates that the regression model were normally distributed. While the linearity of regression testing obtained Calculate Faccount (0,94) < F table (2.27). This shows that the linear regression model. Test the significance of regression is known that F Calculate the mean regression model (19,35) > F table (4.121). From hypothesis testing with test the product moment correlation coefficient of Pearson obtained $r_{xy} = 0.616$, then this means that there is a positive effect of the Compensation to Work Motivation. From the t-test calculation is known Taccount (4.49) > Ttable (1.692), so this shows that there are significant effect (significant) of the compensation to work motivation. While the results of the calculation of the coefficient of determination obtained value 37,95% which indicates that the work motivation is influenced by the compensation of 37,95%.

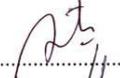
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat”

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>M. Yasser Arafat, S.E., M.M</u> NIP. 19710413 200112 1 001	Ketua	
2. <u>Erika Takidah, M.Si</u> NIP. 19751111 200912 2 001	Sekretaris	
3. <u>Ati Sumiati, S.Pd, M.Si</u> NIP. 19790610 200801 2 028	Penguji Ahli	
4. <u>Dra. Sri Zulaihati, M.Si</u> NIP. 19610228 198602 2 001	Pembimbing I	
5. <u>Santi Susanti, S.Pd, M.Ak</u> NIP. 19770113 200501 2 002	Pembimbing II	

Tanggal Lulus: 26 Juni 2014

PERNYATAAN ORISINILITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2014

Yang membuat pernyataan



Via Sukmawaty
No. Reg 8105119043

5. Dra. Sri Zulaihati, M. Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi arahan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kedua orang tua tersayang, Ibu Opah Masropah dan Bapak Alm. Oleh Solihin yang telah berkorban banyak demi anaknya mendapatkan pendidikan yang lebih baik, terimakasih atas doa dan semangat yang telah diberikan.
7. Ibu dan Bapak Mertua yang telah membantu dan selalu memberikan doa dan semangat selama ini.
8. Suamiku tercinta, Cecep Cahyana, S.Kom, yang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan kepada peneliti.
9. Anak - anakku yang tercinta dan tersayang, Dzaky Attallah Cahyana dan Shaki Umair Cahyana.
10. Teman – teman Pendidikan Akuntansi Ahli Program Angkatan 2011.
11. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang turut serta memberi koreksi dalam penulisan skripsi ini dan memberikan ilmu sejak peneliti kuliah di Universitas Negeri Jakarta.
12. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Peneliti menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menambah pengetahuan peneliti dalam penyusunan karya tulis yang baik.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, Juni 2014

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORITIK	9
A. Deskripsi Konseptual	9
1. Motivasi Kerja	9
2. Kompensasi	14
Landasan Hukum Tunjangan Kinerja	19
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Teoritik	28
D. Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Tujuan Penelitian	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Metode Penelitian	30
D. Populasi dan Sampling	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	38

1. Uji Persyaratan Analisis	38
a. Uji Normalitas Galat Taksiran	38
b. Uji Linearitas Regresi	39
2. Analisis Regresi	40
3. Uji Hipotesis	42
a. Uji Keberartian Regresi	42
b. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	43
c. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Deskripsi Data	46
1. Motivasi Kerja	46
2. Kompensasi	49
B. Analisis Data	51
1. Pengujian Persyaratan Analisis	51
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X	51
b. Uji Linearitas Regresi	52
2. Persamaan Garis Regresi	52
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	53
C. Pembahasan	56
D. Keterbatasan Peneliti	58
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Implikasi	60
C. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN – LAMPIRAN	66
RIWAYAT HIDUP	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuisisioner Penelitian Uji Coba Variabel Y	66
2.	Kuisisioner Penelitian Final Variabel Y	68
3.	Data Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	70
4.	Data Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Y	71
5.	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y	72
6.	Data Variabel Y (Motivasi Kerja)	73
7.	Data Variabel X (Kompensasi)	74
8.	Gabungan Data X (Kompensasi)	75
9.	Data Variabel X dan Y	76
10.	Distribusi Frekuensi dan Histogram Variabel X	77
11.	Distribusi Frekuensi dan Histogram Variabel Y	78
12.	Tabel Perhitungan Rata – rata, Varians, dan Standar Deviasi	79
13.	Analisis Regresi Linier	80
14.	Perhitungan Persamaan Regresi	81
15.	Tabel Perhitungan Rata – rata, Varians, dan Simpangan Baku Galat Taksiran Regresi Y atas X	82
16.	Arah Pengaruh Antara Kompensasi dan Motivasi Kerja	83
17.	Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X $\hat{Y} = 77,35 + 0,409X$	84
18.	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran	85
19.	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	86
20.	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	87
21.	Tabel Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat	88
22.	Tabel ANAVA Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	89
23.	Tabel Perhitungan Uji Hipotesis dengan Product Moment	90
24.	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	91
25.	Perhitungan Uji Signifikasi	92
26.	Perhitungan Uji Determinasi	93
27.	Indikator yang Dominan Variabel Y	94
28.	Kurva Normal dari 0 sampai z	95
29.	Tabel Nilai – nilai dalam distribusi t	96
30.	Tabel Nilai – nilai r Product Moment	97
31.	Tabel Nilai – nilai untuk Distribusi F	98
32.	Tabel Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors	100

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
II.1	Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional	21
III.1	Populasi Terjangkau	31
III.2	Sampel Penelitian	32
III.3	Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (Motivasi Kerja)	35
III. 4	Tabel Analisis Varians untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi	43
IV.1	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	47
IV.2	Skor Indikator Motivasi Kerja	49
IV.3	Distribusi Frekuensi Kompensasi	50
IV.4	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	52
IV.5	ANAVA untuk Uji Keberartian dan Kelinieran Persamaan Regresi $\hat{Y} = 77,35+0,409X$	54
IV.6	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Motivasi Kerja	48
IV.2	Grafik Histogram Kompensasi	51
IV.3	Diagram Pencar Persamaan Regresi $\hat{Y} = 77,35 + 0,409X$	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur Aparatur Negara, oleh karena itu seorang Pegawai Negeri Sipil diuntut untuk mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata, dengan dilandasi kesetiaan kepada Pancasila dan UUD 1945, serta mampu menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Tantangan yang dihadapi untuk saat ini tidaklah mudah, bermacam problema yang dihadapi merupakan tantangan terbesar yang harus dihadapi demi meningkatkan kinerja birokrasi untuk mengantisipasi era Globalisasi.

Berbagai macam masalah yang menyangkut Pegawai Negeri Sipil masih terus membayangi pemerintahan Indonesia. Masih terdengar dan terlihat oleh masyarakat, di mana masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki disiplin kerja yang baik, pelayanan pemerintah yang belum diberikan dengan ramah, mudah dan belum memuaskan. Tunjangan – tunjangan sudah banyak diberikan pemerintah kepada para pegawai selama ini, tetapi masih belum juga memberikan *feedback* yang diharapkan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pegawai.

Berbagai cara dilakukan pemerintah untuk dapat memperbaiki kinerja Pegawai Negeri Sipil agar dapat mengemban amanat negara untuk melayani rakyat Indonesia dengan baik, di mana selama ini Pegawai Negeri Sipil oleh masyarakat masih di anggap bekerja dengan santai dan sulit untuk di pecat jika melakukan kesalahan. “Seperti yang terjadi di Pemprov Lampung, disiplin pegawai di Pemprov Lampung sangat rendah. Hal ini terlihat dari hasil inspeksi mendadak (sidak) yang dilakukan tim Gerakan Disiplin Nasional (GDN) Pemprov Lampung. Dari hasil sidak yang digelar pada awal Ramadan itu, tercatat 277 pegawai bolos kerja atau tidak hadir tanpa keterangan. Dari jumlah itu, 127 orang berstatus pegawai negeri sipil (PNS). Sedangkan sisanya, 150 orang, berstatus tenaga honorer. Padahal, sidak yang dilakukan itu baru dua hari dengan sasaran sementara sepuluh satker / instansi.¹” Hal ini terlihat bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil masih rendah, belum ada perbaikan perilaku pegawai yang meningkat ke arah lebih baik lagi.

Hasibuan menyatakan : “Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”².

¹[Wah, ratusan pegawai bolos](#), Radar Lampung. Diakses pada hari Jumat, tanggal 8 November 2013, pukul 02:48.

² Hasibuan, Malayu. S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), p.141

Namun ternyata motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil juga masih rendah, hal ini didapatkan Sekda Tanjabbar – KualaTungkal, H Mukhlis berdasarkan laporan dari luar tentang rendahnya pelayanan terhadap warga, sehingga Sekda berencana akan mengevaluasi kualitas kerja bawahannya.

“Sekda bercerita, ia mencoba mengadopsi beberapa daerah yang telah sukses melakukan perubahan sistem birokrasi, di mana budaya kerja bisa berubah dari atas ke bawah. Meski diakuinya, perubahan ini tak akan terwujud jika tak mendapat support dari banyak pihak, terlebih jika tak tersusun konsekuensi. "Kami lihat pegawai masih 40 - 50 persen, disiplin masih relatif, bahkan masih 30 - 40 persen, begitu juga motivasi kerja, menurutnya paling tinggi hanya 50 persen," paparnya.”³

Berdasarkan pengertian dan fakta di atas, maka motivasi kerja pegawai yang meningkat akan dapat menimbulkan komitmen yang kuat dari pegawai untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya selama ini. Hanya ternyata dalam berjalannya waktu, masih ada masalah-masalah yang timbul berhubungan dengan motivasi kerja pegawai. Di mana tidak semua orang termotivasi oleh suatu hal yang sama dan motivasi kerja seseorang dapat menurun seiring berjalannya waktu yang disebabkan pengaruh dari dalam diri pegawai, lingkungan maupun keluarga.

Selain itu, bukan rahasia lagi bahwa gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil belum memadai dan belum dapat memberikan kesejahteraan yang merata terutama bagi Pegawai Negeri Sipil bergolongan rendah, hal ini memberikan akibat kurangnya dimiliki motivasi dalam bekerja oleh Pegawai Negeri Sipil bergolongan rendah tersebut. Tujuan pemberian tunjangan kinerja salah satu cara sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan juga

³ [Motivasi Kerja PNS Masih Rendah](#). Jambi Ekspres. Diakses pada hari Rabu, tanggal 21 Mei 2014, pukul 14.51.

upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. “Antara pegawai golongan I dengan golongan III maupun IV selisih gajinya menjadi 1:10 atau 1:15. Sebagai contoh gaji pokok PNS golongan Ia Rp 1,5 juta, sedangkan golongan IVc sekitar Rp 4,5 juta.⁴” Berdasarkan data di atas terlihat sekali perbedaan gaji yang begitu jauh antara pegawai golongan rendah dengan pegawai golongan paling tinggi.

“Sebagai kementerian yang merupakan pionir dalam program reformasi birokrasi, Kementerian Keuangan (Kemenkeu) telah mendapatkan remunerasi 100 persen.

Hal ini berdampak pada tingginya take home pay yang diterima para pegawainya dibandingkan dengan PNS di Kementerian/Lembaga (K/L) lain. Demikian disampaikan Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Kiagus Ahmad Badaruddin, saat ditemui di Gedung DPR RI, Senayan, Jakarta, Rabu (5/9/2012). "Ada tunjangan khusus yang kita sebut remunerasi, semua K/L punya itu tapi ada yang dibayarkan 100 persen tapi ada 70, 85 persen, sesuai dengan tingkat pencapaian reformasinya, tentu kalau dia terima sesuai dengan ketentuan yang berlaku, kalau CPNS dapat 70 persen, tapi di keuangan sudah 100 persen, ya lebih tinggi," ujarnya.

Namun, lanjut Badaruddin, untuk gaji pokok, pegawai baru Kemenkeu menerima gaji sama dengan PNS baru lainnya.

"Struktur gaji itu kan sama, PNS dapat gaji yang sama, gaji pokok seluruhnya sama, gaji pokok sebagai PNS, gaji sama, hanya tunjanganannya yang beda," jelasnya.

Menurutnya, penerimaan PNS baru Kemenkeu sekitar Rp 4,5 juta per bulan dengan gaji pokok masih di bawah Rp 2 juta. Sementara untuk pegawai golongan 3c, penerimaan PNS Kemenkeu bisa melebihi Rp 10 juta.

"Rp 10 juta itu kalau sudah golongan 3, kalau pelaksana golongan 3 menduduki jabatan tertentu itu dapat tunjangan tambahan, pangkat sudah 3c yang baru Rp 4,5 jutaan take home pay, gaji di bawah Rp 2 juta," tutupnya.⁵

Berdasarkan fakta di atas, tersirat bahwa masih adanya kesenjangan tunjangan kinerja yang di terima oleh pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Keuangan dengan pegawai negeri sipil di Kementerian/Lembaga

⁴[Gaji Pokok PNS Mentok Rp 4,5 Juta](#). Jpnn.com. Diakses pada hari Jumat, tanggal 27 Sept 2013,pukul 20:00.

⁵[Wuih.. Tunjangan PNS Kemenkeu Paling Tinggi di Antara Kementerian Lain](#) . Detik Finance. Diakses pada hari Rabu, tanggal 21 Mei 2014, pukul 11.15

(K/L) lain. Terlihat sekali perbedaan penerimaan kompensasi berupa tunjangan kinerja tersebut dapat mengakibatkan kecemburuan dan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Kementerian/Lembaga (K/L) lain.

Kompensasi berupa tunjangan kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana Pegawai Negeri Sipil tersebut bekerja.

Kompensasi berupa tunjangan kinerja yang mulai diberikan kepada semua pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional di tahun 2012 berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 115 Tahun 2012 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Kompensasi berupa tunjangan kinerja yang diberikan ternyata memberikan kepuasan tersendiri untuk semua pegawai, sehingga diharapkan para pegawai dapat bekerja secara efektif dan dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Kompensasi berupa tunjangan kinerja yang kini di terima oleh setiap pegawai bukan merupakan tunjangan kinerja yang berdasarkan pertimbangan pribadi ataupun jabatan, tetapi berdasarkan *grading*.

Tunjangan berdasarkan *grading* yaitu tunjangan kinerja yang diberikan sesuai dengan jabatan dan kelas jabatan pegawai⁶.

Tujuan diberikan kompensasi berupa tunjangan kinerja adalah untuk memacu produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil, serta dorongan untuk tidak melakukan korupsi. Dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang berkesinambungan dan mewujudkan visi dan misi Kementerian/Lembaga (K/L), maka diperlukan pegawai yang dapat bekerja lebih baik, diharapkan dengan diberikannya kompensasi berupa tunjangan kinerja dapat memberikan motivasi kerja bagi pegawai negeri sipil.

Gaji yang tinggi pada seorang yang bekerja dapat memberikan motivasi dan semangat. Hal ini terbukti di mana tidak terciptanya komitmen pegawai, biasa muncul dikarenakan adanya ketidakpuasan akan kesejahteraan yang telah diberikan oleh pemerintah kepada para pegawainya. Penurunan ataupun kenaikan motivasi kerja pegawai salah satunya dapat terlihat dari tingkat disiplin dan kuantitas kerja pegawai. Oleh karena itu, dengan adanya pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja yang telah berjalan tersebut, apakah telah meningkatkan motivasi kerja para pegawai, di mana peningkatan motivasi kerja pegawai tersebut dapat terlihat dari meningkatnya loyalitas pegawai, sehingga mereka lebih berprestasi dan lebih rajin lagi bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka di pandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat”.

⁶Perka BKKBN No. 233/PER/B2/2013 tentang *Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional*, Pasal 3.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil, dimana telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi hal – hal yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih rendah.
2. Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil masih rendah.
3. Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil masih belum memadai.
4. Tunjangan Kinerja yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil masih berbeda antar Kementerian/Lembaga.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai macam masalah yang dipaparkan di atas motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Oleh karena itu permasalahan dibatasi hanya pada masalah : pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Kompensasi dibatasi pada tunjangan kinerja, di mana tunjangan kinerja di lihat berdasarkan nilai tunjangan kinerja yang di terima pegawai sedangkan motivasi kerja di lihat berdasarkan motivasi intrinsik, yaitu tanggung jawab, kebebasan bertindak atau pengakuan, kebebasan mengembangkan keterampilan atau kemajuan, dan berdasarkan motivasi ekstrinsik, yaitu pujian.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : “Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Menambah wawasan dan keterampilan dalam memecahkan masalah motivasi kerja pegawai bagi peneliti.
2. Untuk menambah khasanah penelitian bagi Fakultas Ekonomi program studi Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Jakarta.
3. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Motivasi Kerja

Wexly & Yulk mengatakan motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang melakukan sesuatu atau tingkah laku.⁷ Jadi ada faktor yang mendorong manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yaitu untuk memenuhi salah satu kebutuhannya dimana tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Robbins menyatakan motivasi kerja sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan.⁸

Menurut Siagian, bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

⁷ Pasolong, Harbani, *Kepemimpinan Birokrasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), p 140

⁸Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 (Jakarta : Salemba Empat, 2008), p. 222

menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁹

Sementara menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁰

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.

Jadi motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan untuk mencapai suatu tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja diperlukan agar manusia dapat memiliki perilaku atau keinginan untuk bekerja.

Motivasi kerja itu sangatlah penting dimiliki oleh seorang individu.

Berikut ini dapat terlihat pentingnya suatu motivasi kerja, yaitu :

- a. Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan.
- b. Kinerja pegawai rata-rata 60% tingkat efisiensinya, dengan motivasi yang baik bisa meningkat s/d 80% ke atas.
- c. Orang yang bekerja bukan hanya karena uang, tapi untuk kepuasan kerja.
- d. Memotivasi adalah tugas paling “*crusial*” para pemimpin.¹¹

⁹ Siagian, P. Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), p.138

¹⁰ Hasibuan, Malayu .SP, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2008), p. 95

¹¹ Pasolong, Harbani, *Op Cit*, p. 142

Motivasi kerja merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Menurut Sihotang, Motivasi kerja melibatkan dua jenis faktor-faktor yaitu¹²:

- a) Faktor-faktor individual
Faktor individual meliputi pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan meliputi prestasi kerja, sikap dalam organisasi dan kepemilikan kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya.
Yang termasuk pada faktor-faktor individual adalah:
 - Kebutuhan-kebutuhan
 - Tujuan-tujuan orang
 - Sikap-sikap
 - Kemampuan-kemampuan orang
- b) Faktor-faktor organisasi
Faktor organisasi meliputi pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, keamanan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan sekerja, pengawasan langsung dari atasan, pemberian pujian oleh atasan apabila prestasi kerja baik, dan pekerjaan itu sendiri yang menyenangkan.
Yang termasuk pada faktor-faktor organisasi terdiri dari:
 - Pembayaran gaji/ upah
 - Keselamatan kesehatan kerja
 - Para mandor (supervisi)
 - Para pengawas fungsional.

Pendapat lain dari Winardi, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut¹³:

” Ada banyak faktor yang mampu memotivasi para pekerja. Beberapa diantara faktor tersebut merupakan bagian normal dari situasi industrial yang ada dan sebagai variabel-variabel independen, dan hingga tingkat tertentu mereka dapat dikendalikan oleh perusahaan yang bersangkutan. Faktor-faktor lain terletak pada karyawan yang bersangkutan; pada lingkungan rumah tangga, atau pada lingkungan masyarakat dimana ia merupakan bagian dan yang berada diluar jangkauan perusahaan yang bersangkutan.”

¹² Manahan P. Tampubalon, *Perilaku Keorganisasian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), p. 245

¹³ Winardi, J, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada, 2004), p.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua macam faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti kehidupan ekonomi keluarga atau keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup. Faktor yang kedua adalah yang berasal dari luar, seperti lingkungan kerja yang nyaman, pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan, dan lain sebagainya.

Motivasi dapat di bagi menjadi beberapa jenis, menurut Sunarto terdapat dua jenis motivasi di tempat kerja antara lain :¹⁴

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul dari isi jabatan atau pekerjaan. Motivasi intrinsik muncul dengan sendirinya karena orang berusaha mencari pekerjaan yang memuaskannya. Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik antara lain tanggung jawab, kebebasan bertindak, kebebasan mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, pekerjaan dan peluang yang menarik dan menantang untuk mencapai peningkatan kinerja.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik bersumber dari orang yang memberi motivasi dan daya tarik setelah pekerjaan selesai. Motivasi ini muncul ketika manajemen memberi kenaikan kompensasi, pujian atau promosi.

Menurut Mangkunegara bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dalam memenuhi kebutuhannya, sehingga manusia memiliki keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan oleh organisasi atau instansi yaitu :¹⁵

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Pegawai dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun

¹⁴ Sunarto, *Manajemen Imbalan*, (Yogyakarta : Amus Yogyakarta, 2006), p.26

¹⁵ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung : Refika Aditama, 2005), p. 65

faktor intrinsik terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan lain sebagainya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah upah, kompensasi, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan, peraturan, kebijakan perusahaan, dan lain sebagainya.

Motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi intrinsik. Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi ekstrinsik. Seorang pegawai yang memiliki semangat dan kegairahan dalam bekerja relatif sudah tertarik pada pekerjaannya, karena kerja keras memberikan kepuasan kerja pada dirinya.

Menurut Hadari H Nawawi, motivasi kerja diklasifikasikan sebagai berikut:¹⁶

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat / makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah / kompensasi yang tinggi, jabatan / posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman, dan lain-lain.

¹⁶ Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), p. 139

McClelland mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu¹⁷ :

- (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi,
- (2) Berani mengambil dan memikul resiko,
- (3) Memiliki tujuan realistik,
- (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan,
- (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan
- (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Karakteristik orang yang mempunyai motivasi kerja dapat terlihat dari keinginan, tanggung jawab serta hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Edward Murray berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut¹⁸ :

- (1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya,
- (2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan,
- (3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan,
- (4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu,
- (5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan,
- (6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan
- (7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

2. Kompensasi

Menurut Wilson Bangun, bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok (termasuk pembayaran aplusan, dan premi), dan

¹⁷ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Op. Cit.*, p. 68

¹⁸ *Ibid.*.

pembayaran berdasarkan kinerja (berupa bagian saham, bonus, pembayaran tunjangan, dan pembayaran insentif)¹⁹.

Diungkapkan juga oleh Achmad S. Ruky, bahwa istilah imbalan digunakan untuk meng-Indonesia-kan sebuah istilah *compensation* yang datang dari buku-buku manajemen sumber daya manusia yang diimpor dari Amerika, bangsa Inggris, maupun Organisasi Buruh International (*International Labor Organization/ILO*) menyebutnya *remuneration*. Imbalan/*compensation* atau *remuneration* mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Imbalan mencakup “semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti).”²⁰

Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan berdasarkan pendapat Wilson Bangun bahwa tunjangan kinerja merupakan bagian dari kompensasi dan juga berdasarkan pendapat Achmad S. Ruky bahwa Imbalan/*compensation* atau *remuneration*.

Kompensasi berupa tunjangan kinerja adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Kompensasi berupa tunjangan kinerja penting bagi pegawai karena besarnya tunjangan kinerja mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Masalah kompensasi berupa tunjangan kinerja bukan hanya penting, karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, tetapi juga karena tunjangan kinerja yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para pegawainya.

¹⁹ Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga, 2012), p. 255.

²⁰ Ruky, Achmad S., *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Cetakan ketiga, (Jakarta : Gramedia, 2006), p. 9

Kompensasi berupa tunjangan kinerja yang diberikan secara benar, dampaknya pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran pemerintahan. Hal ini akan membuat reformasi birokrasi yang sedang dilakukan oleh pemerintah dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Dessler yang dimaksud dengan kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.²¹ Jadi, pegawai akan mendapatkan kompensasi berupa tunjangan kinerja jika telah melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

Riva'i mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.²² Kompensasi berupa tunjangan kinerja diberikan oleh perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk memberikan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dan sebagai motivasi kerja pegawai.

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.²³ Jadi kompensasi berupa tunjangan kinerja itu adalah sesuatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai ganti kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

²¹ Deesler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Cetakan Pertama, (Jakarta : PT. Indeks, 2007), p.46

²² Riva'i, Veithazal, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Teori Ke Praktek*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), p.357

²³ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), p.118

Menurut Marihot Tua Effendi, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang, atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.²⁴

Berdasarkan pengertian para ahli di atas diperoleh suatu gambaran bahwa kompensasi berupa tunjangan kinerja adalah keseluruhan balas jasa yang diberikan oleh pemerintah semata-mata untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga visi dan misi dari pemerintahan itu sendiri dapat tercapai.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati, tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut²⁵ :

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.
3. Adanya keadilan
Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.
4. Perubahan sikap dan perilaku
Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja.
5. Efisiensi biaya
Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

²⁴ Hariandja, Marihot T.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, (Jakarta: PT. Gramedia, 2007), p 244

²⁵ Rachmawati, Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi, 2008), p.144

6. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena di atur oleh pemerintah dalam sebuah undang – undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang – wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

Menurut Wilson Bangun, bahwa kompensasi merupakan suatu pilihan yang tepat untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan bagi kebanyakan organisasi.

Tujuan untuk memberikan kompensasi adalah²⁶ :

1. Mendapatkan karyawan yang cakap
Kebanyakan organisasi mengalami kesulitan untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan karena jumlah penawaran semakin kecil. Organisasi – organisasi akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu pilihan bagi kebanyakan organisasi adalah menawarkan fasilitas kompensasi yang menarik.
2. Mempertahankan karyawan yang ada
Pada umumnya, setiap orang akan menginginkan untuk memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja. Tidak sedikit suatu organisasi merekrut sumber daya manusianya dari organisasi lain, dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mengatasi tindakan itu, organisasi tertentu mempertahankan atau memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawannya.
3. Meningkatkan produktivitas
Program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas.
4. Memperoleh keunggulan kompetitif
Biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh organisasi bisa mencapai 30 sampai 70 persen yang dialokasikan pada kegiatan produksi dan pemasaran. Karena besarnya biaya ini, sebagai pilihan yang dilakukan organisasi adalah menggunakan komputer dan mesin – mesin atau pindah ke daerah yang upah tenaganya lebih murah.
5. Aturan hukum
Berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah.
6. Sasaran Strategis
Dapat diketahui bahwa untuk memperoleh tenaga- tenaga yang berkualitas baik harus mengeluarkan biaya yang besar pula. Suatu

²⁶ Bangun, Wilson, *op. cit.*, p. 258

strategi yang hampir setiap organisasi melakukan kebijakan yang sama adalah memperbaiki sistem administrasi kompensasinya.

Landasan Hukum Tunjangan Kinerja

Landasan hukum yang mendasari kebijakan tentang pemberian tunjangan kinerja, yaitu:

- a) Konvensi ILO No. 100; Diratifikasi pada tahun 1999, bunyinya *'Equal remuneration for jobs of equal value'* (Pekerjaan yang sama nilai atau bobotnya harus mendapat imbalan yang sama).
- b) UU No 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN.
- c) UU No.43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU No.8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Yang salah satu substansinya menyatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil & layak sesuai dengan beban pekerjaan & tanggung jawabnya. (Pasal 7, UU No.43 tahun 1999).
- d) Undang-undang NO. 17 tahun 2007, tentang Rencana pembangunan Nasional jangka panjang 2005-2025, khususnya pada Bab IV butir 1.2, huruf E. Yang menyatakan bahwa :
 “Pembangunan Aparatur Negara dilakukan melalui Reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan tata pemerintahan yang baik. Di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan dibidang bidang lainnya. “.
- e) Peraturan Meneg PAN, Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008, tentang Pedoman umum Reformasi birokrasi. Pedoman umum bagi

kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam rangka Reformasi Birokrasi adalah sumber referensi dan acuan pelaksanaan dan petunjuk teknis dari aktivitas reformasi birokrasi yang disusun secara terpisah.

Latar belakang reformasi birokrasi adalah sebagai berikut :

1. Praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) masih berlangsung hingga saat ini.
2. Tingkat kualitas pelayanan publik yang belum mampu memenuhi harapan publik.
3. Tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang belum optimal dari birokrasi pemerintahan.
4. Tingkat transparansi dan akuntabilitas birokrasi pemerintahan yang masih rendah.
5. Tingkat disiplin dan etos kerja pegawai yang masih rendah.

Tujuan umum reformasi birokrasi adalah untuk membangun profil dan perilaku aparatur negara dengan :

1. Integritas tinggi
2. Produktivitas tinggi dan bertanggungjawab
3. Kemampuan memberikan pelayanan yang prima

Sedangkan tujuan khusus reformasi birokrasi adalah membangun :

1. Birokrasi yang bersih
2. Birokrasi yang efisien, efektif, dan produktif
3. Birokrasi yang transparan

4. Birokrasi yang melayani masyarakat
5. Birokrasi yang akuntabel.
- f) Peraturan Presiden Republik Indonesia No 115 Tahun 2012 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional. Bahwa kepada pegawai yang mempunyai tugas / pekerjaan / jabatan tertentu di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan Tunjangan Kinerja setiap bulan. Besaran tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan jabatan dan kelas jabatan.
- Besarnya Tunjangan Kinerja yang diberikan di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, adalah sebagai berikut :

Tabel II.1
Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional

No	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan
1	Kepala BKKBN	Rp 19.360.000,00
2	16	Rp 14.131.000,00
3	15	Rp 10.315.000,00
4	14	Rp 7.529.000,00
5	13	Rp 6.023.000,00
6	12	Rp 4.819.000,00
7	11	Rp 3.855.000,00
8	10	Rp 3.352.000,00
9	9	Rp 2.915.000,00
10	8	Rp 2.535.000,00
11	7	Rp 2.304.000,00
12	6	Rp 2.095.000,00
13	5	Rp 1.904.000,00
14	4	Rp 1.814.000,00
15	3	Rp 1.727.000,00
16	2	Rp 1.645.000,00
17	1	Rp 1.563.000,00

g) Sedangkan yang mengenai pelaksanaan pemberian remunerasi tercantum dalam Peraturan Kepala Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional No. 233/PER/B2/2013 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional.

Pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai didasarkan kepada jabatan dan kelas jabatan bagi pegawai dalam daftar susunan pegawai di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional yang meliputi:

1. Jabatan struktural dan kelas jabatan
2. Jabatan fungsional umum dan kelas jabatan
3. Jabatan fungsional tertentu dan kelas jabatan

Pembayaran kompensasi berupa tunjangan kinerja diberikan dengan memperhatikan komponen penentu besaran tunjangan kinerja yaitu berdasarkan kedisiplinan atas kehadiran pada hari kerja dan jam kerja. Penilaian kedisiplinan atas kehadiran pada hari kerja dan jam kerja dilaksanakan dengan menggunakan mesin kehadiran elektronik. Jika pegawai tidak menaati peraturan yang berlaku atas kehadiran, maka akan diberlakukan pemotongan tunjangan kinerja.

Pemotongan tunjangan kinerja diberlakukan bagi:

1. Pegawai yang tidak masuk kerja
2. Pegawai yang terlambat masuk kerja
3. Pegawai yang pulang sebelum waktunya

4. Pegawai yang cuti sakit tanpa keterangan yang sah
5. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin
6. Pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara dari jabatan negeri.

Pemotongan tunjangan kinerja dinyatakan dalam % (persen) :

1. Pegawai yang terlambat masuk kerja diberlakukan pemotongan tunjangan kinerja sebagai berikut :

Terlambat (TL)	Lama Waktu	% Pemotongan
TL 1	1 - 30 Menit	0%
TL 2	31 - 60 Menit	1%
TL 3	61 - 90 Menit	1,25%
TL 4	Di atas 90 Menit	1,50%

2. Pegawai yang mengisi daftar hadir masuk kerja lebih dari pukul 12.00, maka dikenakan pemotongan sebesar 3% (tiga persen).
3. Pegawai yang pulang cepat (PC) diberlakukan pemotongan tunjangan kinerja sebagai berikut :

Pulang Cepat (PC)	Lama Waktu	% Pemotongan
PC 1	1 - 30 Menit	0,50%
PC 2	31 - 60 Menit	1%
PC 3	61 - 90 Menit	1,25%
PC 4	Di atas 90 Menit	1,50%

4. Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah diberlakukan pemotongan tunjangan kinerja sebesar 5% (lima persen) per hari.
5. Pegawai yang tidak masuk kerja dengan keterangan yang sah dari atasan langsung, karena keperluan penting atau mendesak,

diberlakukan pemotongan tunjangan kinerja sebesar 3% (tiga persen) per hari.

6. Pegawai yang tidak masuk kerja dapat diberikan izin (izin pribadi) maksimal 6 (enam) hari kerja selama 6 (enam) bulan. Izin tersebut diberikan dalam waktu tidak berturut-turut.
7. Pegawai yang menjalani cuti sakit diberlakukan pemotongan tunjangan kinerja sebesar 1% per hari dengan melampirkan surat permohonan izin atau surat keterangan dokter.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Zaldi Akmal, A. Rahman Lubis dan Mukhlis Yunus²⁷ menganalisa tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan disiplin serta dampaknya pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh Unsyiah. Dalam penelitian ini menyatakan teori menurut Handoko, bahwa suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Kinerja menurut Mangkunegara, kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kustriyanto dalam Mangkunegara juga menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

²⁷ Akmal, Zaldi dkk, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya Pada Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh Unsyiah*, (Aceh : Universitas Syaih Kuala, 2012)

Panggabean, mengemukakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Rivai, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Sihotang adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Supardi dan Anwar mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Selanjutnya, Samsudin memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Mar`at mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ria Marzan Manik²⁸, menganalisa tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai dan dampaknya terhadap produktivitas kerja di bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dalam penelitian ini menyatakan teori menurut Gibson

²⁸Manik, Ria Marzan, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*, (Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia, 2013)

bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah salah satunya untuk memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Kompensasi menurut Alma dalam Tjutju Yuniarsih & Suwatno yang berpendapat bahwa: Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai oleh uang. Kompensasi merupakan aspek yang penting bagi pegawai karena jika besaran dari kompensasi tersebut mencerminkan ukuran nilai karya yang dapat dipersembahkan pegawai tersebut kepada organisasinya.

Menurut Hasibuan, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, berarti kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang, misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Menurut Rivai dalam Kadarisman, menyatakan bahwa: Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai- nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Husaini Usman berpendapat bahwa: Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan- tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Menurut Dharma dalam Kadarisman mengemukakan bahwa pembagian teori motivasi terdiri atas dua sisi pandang, yaitu: *Content Theory* (Teori Kepuasan) yang terdiri dari Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, Teori ERG dari Clayton Alderfer, Teori Motivasi Berprestasi dari David McClelland, Teori X dan Y dari Douglas McGregor dan Teori Motivasi- Hygiene dari Frederick Herzberg serta *Process Theory* (Teori Proses) terdiri dari *Expectancy Theory* (Teori Pengharapan), Teori Keadilan dan Teori Pembentukan Perilaku.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno yang berpendapat bahwa “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”.

Penelitian yang dilakukan oleh Hesti Murwati²⁹ menganalisa tentang pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di lingkungan SMK Negeri Se-Surakarta. Dalam penelitian ini teori yang dikemukakan tentang sertifikasi guru menurut Mulyasa adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Kunandar menyatakan bahwa sertifikat profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi.

Menurut Alice, menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seorang guru untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Hasibuan mengemukakan bahwa alat-alat motivasi dapat berupa : materiil insentif, non materiil insentif dan kombinasi materiil dan non materiil insentif.

²⁹ Hesti Murwati, *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru (SMK Negeri Se-Surakarta)*, (Universitas Sebelas Maret, 2012)

Mangkunegara menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

C. Kerangka Teoretik

Semakin meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil dan semakin berhasilnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi, diharapkan Pegawai Negeri Sipil semakin meningkat motivasi kerjanya dan dapat lebih bekerja secara efektif dan bertanggung jawab sehingga visi dan misi Kementerian dan Lembaga Pemerintahan dapat tercapai.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati, bahwa “kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen”.³⁰

Berdasarkan pendapat diatas dapat diketahui bahwa salah satu alat motivasi kerja agar semakin meningkat prestasi pegawai dalam melakukan tugas

³⁰ Rachmawati, Ike Kusdyah, *Op. Cit.*, p. 143

dan tanggung jawabnya adalah dengan diberikan kompensasi yaitu dengan diberikannya tunjangan kinerja pada para pegawai.

Menurut Husein Umar, “Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.³¹”

Kompensasi berupa tunjangan kinerja yang diberikan pemerintah kepada pegawai adalah suatu bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan sebagai suatu bentuk motivasi kerja sehingga pegawai akan semakin rajin dan kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Marihot Tua Effendi, bahwa “ tujuan utama memberikan kompensasi yaitu untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan”³².

Dengan demikian, dengan adanya pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri Sipil, maka akan meningkatkan motivasi kerja pada diri pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berupa tunjangan kinerja yang diberikan oleh pemerintah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh atas kompensasi terhadap motivasi kerja.

³¹ Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2005), p.16

³² Hariandja, Marihot T.E, *Op Cit.*, p. 245

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh diberikannya kompensasi berupa tunjangan kinerja bagi para pegawai negeri sipil terhadap motivasi kerja, di mana peningkatan motivasi kerja pegawai tersebut dapat terlihat dari meningkatnya loyalitas pegawai, sehingga mereka lebih berprestasi dan lebih rajin lagi bekerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat, Jalan Permata No. 1, Halim Perdana Kusuma – Jakarta Timur, sedangkan waktu penelitian adalah bulan Januari sampai dengan bulan Juni tahun 2014.

C. Metode Penelitian

Berdasarkan obyek dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian survey. Penelitian survey adalah suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner dan pengamatan / observasi sebagai instrument pengumpulan data.

D. Populasi dan Sampling

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat sejumlah 635 orang. Sedangkan populasi terjangkau yang akan diambil berdasarkan :

1. Pegawai yang bekerja di Biro Keuangan dan Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN).
2. Status pegawai sebagai Pegawai Negeri Sipil, bukan merupakan tenaga honorer, untuk melihat pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai. Karena tunjangan kinerja hanya diberikan Pegawai Negeri Sipil, sedangkan tenaga honorer tidak diberikan tunjangan kinerja

Jumlah populasi terjangkau adalah 38 orang, yang terdiri dari :

Tabel III.1
Populasi Terjangkau

Golongan	Jumlah
IIa	1 Orang
IIc	7 Orang
IId	1 Orang
IIIa	7 Orang
IIIb	10 Orang
IIIc	6 Orang
IIId	1 Orang
IVa	2 Orang
IVb	2 Orang
IVd	1 Orang
Total	38 Orang

Sedangkan untuk teknik sampel yang diambil adalah menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Besarnya

populasi harus diketahui oleh peneliti dan homogen. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara pengundian. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin³³ :

$$n = \frac{N}{1 + N(\alpha)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

α = toleransi ketidakteelitian (dalam persen)

Jumlah sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{38}{1 + 38(0,05)^2} = \frac{38}{1,095} = 34,70 \approx \mathbf{35 \text{ Orang}}$$

Maka jumlah sampel yang diambil adalah terdiri dari :

Tabel III.2
Sampel Penelitian

Golongan	Jumlah
IIa	1 Orang
IIc	7 Orang
IId	1 Orang
IIIa	7 Orang
IIIb	9 Orang
IIIc	5 Orang
IIId	1 Orang
IVa	2 Orang
IVb	2 Orang
Total	35 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

:

³³ Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung : Alfabeta, 2005), p. 65

1. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan ke petugas atau ke peneliti³⁴

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, lengger, agenda dan lain sebagainya.³⁵ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data dokumentasi berupa catatan-catatan dan dokumen-dokumen.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari kompensasi (variabel bebas) berupa tunjangan kinerja dengan menggunakan data sekunder dan motivasi kerja (variabel terikat) dengan menggunakan data primer. Untuk mendukung penelitian ini, di buat kuesioner dengan menggunakan skala *likert (likert scale)*. Skala *Likert* merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dengan lima alternatif sebagai berikut:³⁶

- a. Sangat setuju dengan skor 5
- b. Setuju dengan skor 4
- c. Ragu-ragu dengan skor 3
- d. Tidak setuju dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju dengan skor 1

³⁴Bambang, Indrianto Nur. Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta: PT.BPFE, 2001), p. 123

³⁵ Arikunto, Suharsimi, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), p. 231.

³⁶ Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), p. 72.

Instrumen untuk penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut :

1. Kompensasi

a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diberikan oleh pemerintah semata-mata untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai, agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga visi dan misi dari pemerintahan itu sendiri dapat tercapai.

b. Definisi Operasional

Untuk data kompensasi berupa tunjangan kinerja menggunakan data sekunder, yaitu mengambil data tunjangan kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat di Biro Keuangan dan Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) selama tahun 2013.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja terdiri atas :

- a). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, seperti tanggung jawab, kebebasan bertindak atau pengakuan, kebebasan mengembangkan keterampilan atau kemajuan.

b). Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal, seperti pujian.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner atau angket yang telah di jawab oleh koresponden akan dinilai dengan menggunakan skala *likert*.

c. Kisi-kisi instrumen motivasi kerja

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y
Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Item uji coba		drop	Item valid	
		(+)	(-)		(+)	(-)
Motivasi Intrinsik	Tanggung Jawab	1, 6, 15, 19, 27, 28	4, 7	1, 15	6, 19, 27, 28	4, 7
	Kebebasan bertindak atau pengakuan	2, 8, 9, 20, 23	10, 26	10, 26	2, 8, 9, 20, 23	
	Kebebasan mengembangkan keterampilan atau kemajuan	3, 12, 16, 22, 25	14, 24	14	3, 12, 16, 22, 25	24
Motivasi Ekstrinsik	Pujian	5, 13, 17, 21	11, 18		5, 13, 17, 21	11, 18
Jumlah		20 item	8 item	5 item	18 item	5 item
		28 item			23 item	

d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

- Uji Validitas

Uji Validitas yang dilakukan di dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk menguji validitas suatu data. Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu intrumen dan untuk mengetahui

ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Proses pengembangan instrument motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berupa skala likert sebanyak 28 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel motivasi kerja seperti terlihat pada tabel III.3 sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Tahap berikutnya konsep instrument di konsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel motivasi kerja sebagaimana tercantum pada table III.3. setelah konsep instrument disetujui, langkah selanjutnya adalah instrument tersebut diuji cobakan kepada pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Nasional sejumlah 30 orang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrument. Skor validasi tertinggi di dapat sebesar 0,77, sedangkan skor validasi terendah di dapat sebesar 0,41. Adapun rumus untuk menguji validitas adalah sebagai berikut³⁷ :

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sum X_i^2 \cdot X_t^2}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

³⁷ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Grasindo, 2008), p. 86

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

x_t = jumlah kuadrat skor dari X_t

Valid tidaknya suatu butir ditentukan oleh perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau di drop.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dari 28 butir pernyataan setelah divalidasi, terdapat 5 pernyataan yang drop. Sehingga, pernyataan yang valid yang dapat digunakan sebanyak 23 butir pernyataan.

- Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui data yang sah tersebut terus menerus atau ada kejanggalan (ada yg tidak sah) sehingga tidak bisa dikatakan data tersebut reliabel, pengujian ini harus ada, untuk meyakinkan bahwa data tersebut layak digunakan.

Setiap alat ukur seharusnya mempunyai kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Suatu alat pengukur apabila dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama, dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut realibel. Dengan kata lain, realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Adapun rumus untuk menguji realibilitas adalah sebagai berikut³⁸ :

³⁸ Arikunto, Suharsimi, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), p. 109

$$r_{11} = \left(\frac{n}{(n-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = realibilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

n = jumlah item

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh reliabilitas instrumen sebesar 0,92. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian motivasi kerja telah memiliki reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, instrumen yang berjumlah 23 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen akhir untuk mengukur variabel motivasi kerja.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran

Uji normalitas galat taksiran digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan Uji *Liliefors* pada taraf signifikan (α) = 0,05. Artinya bahwa resiko kesalahan hanya sebesar 5% dan tingkat kepercayaannya sebesar 95%. Adapun rumus Uji *Liliefors* sebagai berikut:

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)| \quad ^{39}$$

³⁹ Sudjana, *Metode Statistika*, Edisi Enam (Bandung: Tarsito, 2005), p. 466.

Keterangan:

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

$F(Z_i)$ = Peluang angka baku

$S(Z_i)$ = Proporsi angka baku

Hipotesis Statistik:

H_o : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal.

H_i : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Kriteria Pengujian Data:

Terima H_o jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Tolak H_o jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Pengujian galat taksiran regresi Y atas X digunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Dalam penelitian ini variabel X yang dimaksud adalah $(Y - \hat{Y})$.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji kelinieran regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linier atau non linier. Uji kelinieran regresi menggunakan perhitungan yang disajikan dalam Tabel ANAVA. Untuk membuktikan linieritas regresi antar

variabel, dilakukan dengan menguji hipotesis linieritas sebagai berikut:⁴⁰

$$1) \quad F_{hitung} = \frac{S^2_{TC}}{S^2_e}$$

2) F_{tabel} dicari dengan menggunakan dk pembilang = (k-2) dan dk penyebut = (n - k).

Hipotesis statistik:

H_0 : Model regresi linier.

H_i : Model regresi tidak linier.

Kriteria pengujian pada $\alpha = 0,05$:

H_0 Diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

H_0 Ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Persamaan regresi dinyatakan linier jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ baik untuk taraf kesalahan 5% maupun 1%. Kesimpulannya H_0 Diterima (regresi linier).

2. Analisis Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai. Adapun rumus regresinya adalah⁴¹ :

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 2011), p. 274.

⁴¹ Susetyo, Budi, *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*, (Bandung : Refika Aditama, 2010), p. 127.

$$\hat{Y} = a + bX$$

Sedangkan untuk nilai koefisien a dan b menggunakan rumus :

$$a = \frac{\sum X^2 \sum Y - \sum X \sum (XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum (XY) - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

Y = Variabel Motivasi Kerja

X = Variabel Tunjangan Kinerja

a = koefisien

b = koefisien estimasi

n = banyaknya sampel

Jika yang dihitung koefisien b, maka koefisien a dapat dicari dengan rumus :

$$a = \hat{Y} - b\hat{X}$$

Koefisien a adalah titik potong (*intercept*), yaitu pertemuan garis ordinat dengan sumbu Y pada X, jika X sama dengan nol (0), maka a + b(0).

Koefisien b adalah kemiringan garis lurus (*slope*). Angka b yang semakin besar maka semakin miring garis lurus dan sebaliknya. Besarnya koefisien b menunjukkan dua hal, yaitu arah hubungan positif atau negatif dan perubahan yang terjadi karena perubahan pada variabel X.

Suatu perhitungan statistik, disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak).

Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah H_0 diterima.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh memiliki keberartian atau tidak dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$. Uji keberartian regresi menggunakan perhitungan yang disajikan dalam Tabel ANAVA. Untuk membuktikan linieritas regresi dari tunjangan kinerja dan motivasi kerja, dilakukan dengan menguji hipotesis linieritas persamaan regresi sebagai berikut:⁴²

$$1) \quad F_{hitung} = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$$

2) F_{tabel} dicari dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut (n-2) pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Hipotesis statistik:

H_0 : Koefisien arah regresi tidak berarti ($b = 0$).

H_i : Koefisien arah regresi berarti ($b \neq 0$).

Kriteria pengujian pada $\alpha = 0,05$:

H_0 Diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

⁴² Ibid., p. 273.

H_0 Ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Persamaan regresi dinyatakan berarti ($b \neq 0$) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ baik untuk taraf kesalahan 5% maupun 1% atau H_0 ditolak.

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan Tabel ANAVA untuk mengetahui kelinieran dan keberartian persamaan regresi yang dipakai, sebagai berikut:⁴³

Tabel III. 4
Tabel Analisis Varians
untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			$F_o > F_t$
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	S^2_{reg}	Maka regresi
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	S^2_{res}	Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	S^2_{TC}	$F_o < F_t$ Maka
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$	S^2_G	Regresi Linier

b. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis membandingkan antara t hasil perhitungan (t_{hitung}) dengan harga t

⁴³ Sudjana, *op.cit.*, p. 332.

dalam daftar tabel distribusi (t_{tabel}) pada taraf nyata (α) dan $dk = n - 2$.

Harga t dihitung dengan menggunakan rumus⁴⁴ :

$$t = r \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$t = t_{\text{hitung}}$

$r =$ Koefisien Korelasi

$Y =$ Variabel Motivasi Kerja

$X =$ Variabel Tunjangan Kinerja

$n =$ Jumlah data

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut⁴⁵ :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

⁴⁴ *Ibid*, p. 171.

⁴⁵ Pabundu, Tika, *Metodologi Riset Bisnis*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), p.224

Keterangan :

KP = Koefisien penentu atau koefisien determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Dalam suatu persamaan regresi dapat di lihat dari koefisien determinasi (R^2) dimana $0 < R^2 < 1$. Hal ini menunjukkan jika nilai R^2 semakin dekat dengan 1 maka pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kuat. Sebaliknya jika R^2 semakin mendekati 0 maka pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin lemah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat. Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel bebas adalah kompensasi berupa tunjangan kinerja (X) dan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi adalah motivasi kerja (Y).

1. Motivasi Kerja

Data mengenai motivasi kerja merupakan variabel Y, dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan instrumen. Motivasi kerja dapat dilihat pada (lampiran 2, halaman 68) data tersebut diambil dari 35 pegawai di Biro Keuangan dan Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) Badan Kependudukan dan keluarga Berencana Nasional Pusat.

Data yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa skala likert sebanyak 22 pernyataan oleh 35 responden dan berdasarkan perhitungan data diperoleh nilai motivasi kerja terendah sebesar 80 dan nilai motivasi kerja tertinggi sebesar 96, serta total nilai motivasi kerja yang diperoleh sebesar 3057, sehingga skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 87,34, varian (S^2) sebesar 15,99, dan simpangan baku (SD) sebesar 3,99 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 12, halaman 79).

Distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat di lihat pada tabel IV.1 di mana rentang skor adalah 28, banyaknya kelas interval 6, panjang kelas 5 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 11, halaman 78).

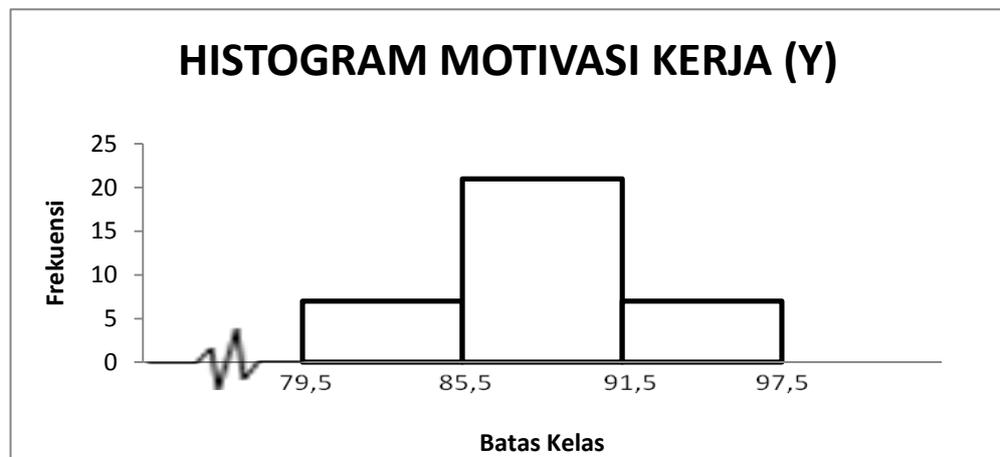
Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
80-85	79,5	85,5	7	20%
86-91	85,5	91,5	21	60%
92-97	91,5	97,5	7	20%
Jumlah			35	100%

Sumber :data penelitian diolah tahun 2014

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi kerja yaitu 21 responden terletak pada interval kelas ke-2 (dua) dengan nilai motivasi kerja antara 86-91 dan memiliki frekuensi sebesar 40%. Sedangkan frekuensi terendahnya adalah 7 responden terletak pada interval kelas ke-1 (satu) dengan nilai motivasi kerja antara 80-85 dan interval kelas ke-3 (tiga) dengan nilai motivasi kerja antara 92-97 dan memiliki frekuensi sebesar 20%.

Untuk mempermudah penafsiran data motivasi kerja dapat dilihat pada gambar IV.1



Gambar IV.1
Grafik Histogram Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki dua indikator yaitu motivasi intrinsik terdapat tiga sub indikator, tanggung jawab, kebebasan bertindak atau pengakuan, kebebasan mengembangkan keterampilan atau kemajuan dan motivasi ekstrinsik dengan sub indikator pujian. Nilai terbesar terdapat pada indikator motivasi ekstrinsik yaitu sebesar 775, dikarenakan atasan senang memberikan pujian atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh bawahannya. Nilai terendah di dapat pada indikator motivasi ekstrinsik yaitu sebesar 760,67, dikarenakan pada sub indikator kebebasan bertindak atau pengakuan di dapat nilai yang rendah. Sub indikator kebebasan bertindak atau pengakuan di dapat nilai yang rendah disebabkan masih adanya atasan dan rekan kerja yang menjalin hubungan maupun memberikan dukungan dan penghargaan berdasarkan senioritas dan subjektivitas, bukan berdasarkan objektivitas. Perhitungan rata-rata hitung skor indikator motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Skor Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Total Skor		Persentase
1	Motivasi Intrinsik	Tanggung Jawab	811	760,67	26,53%
		Kebebasan bertindak atau pengakuan	672		21,98%
		Kebebasan mengembangkan keterampilan atau kemajuan	799		26,14%
2	Motivasi Ekstrinsik	Pujian	775	775,00	25,35%
		Jumlah	3057	-	100,00%

Sumber :data penelitian diolah tahun 2014

2. Kompensasi

Data kompensasi berupa tunjangan kinerja selama tahun 2013 yang di ambil sesuai dengan jumlah responden yang ditentukan, yaitu sebanyak 35 orang pegawai di Biro Keuangan dan Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN). Data yang diperoleh dari tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai selama tahun 2013, data ini diperoleh setelah dilakukan perhitungan disiplin kehadiran pegawai, sehingga dilakukan pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai yang tidak menaati jam kerja yang telah ditentukan. Dari data tunjangan kinerja selama tahun 2013, kemudian di cari rata – rata selama setahun dan dibuat dalam ratusan ribu rupiah. Berdasarkan perhitungan data diperoleh tunjangan kinerja terendah yang diterima pegawai adalah sebesar 18 dan tunjangan kinerja tertinggi yang diterima oleh pegawai sebesar 38, jumlah nilai adalah 856, sehingga nilai rata-rata (\bar{X}) sebesar 24,46, varian (S^2) sebesar 34,17 dan simpangan baku (SD)

sebesar 5,85 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 12, halaman 79).

Distribusi frekuensi data kompensasi berupa tunjangan kinerja dapat dilihat pada tabel IV.3 dimana rentang skor adalah 21, banyaknya kelas interval 6, panjang kelas 4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 10, halaman 77).

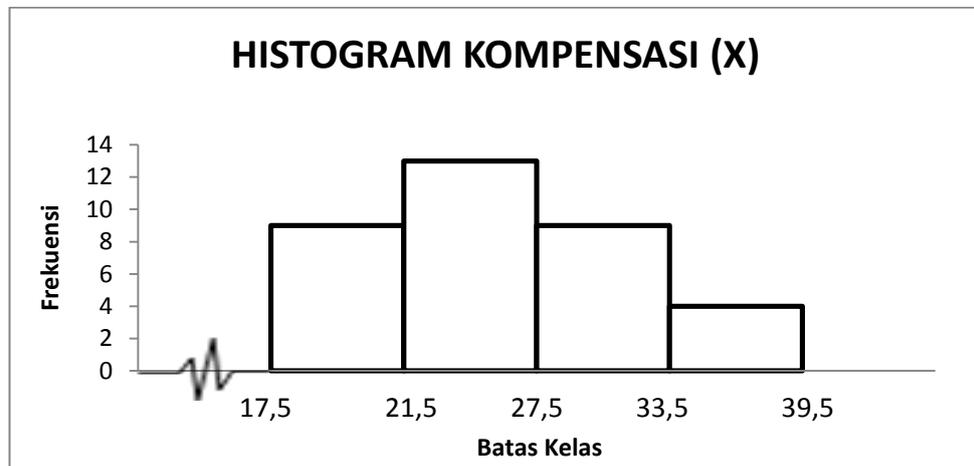
Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Kompensasi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
18-21	17,5	21,5	9	26%
22-27	21,5	27,5	13	37%
28-33	27,5	33,5	9	26%
34-39	33,5	39,5	4	11%
Jumlah			35	100%

Sumber: data penelitian diolah tahun 2014

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kompensasi berupa tunjangan kinerja yaitu sebesar 13 terletak pada interval kelas ke-2 (dua) antara 22-27 dengan frekuensi relatif sebesar 37%. Sedangkan frekuensi terendahnya adalah 4 terletak pada interval kelas ke-4 (empat) antara 34-39 dengan frekuensi relatif sebesar 11%. Untuk frekuensi terendah merupakan tunjangan kinerja yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan kelas jabatan 11. Sedangkan untuk frekuensi tertinggi merupakan tunjangan kinerja yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil antara kelas jabatan 6 sampai kelas jabatan 9.

Untuk mempermudah penafsiran data kompensasi berupa tunjangan kinerja dapat di lihat pada gambar IV.2



Gambar IV.2
Grafik Histogram Kompensasi

B. Analisis Data

1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ untuk sampel 35 orang responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan sebaliknya jika $L_{hitung} (L_o) > L_{tabel} (L_t)$ maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan dari hasil perhitungan diperoleh $L_{hitung} (L_o)$ 0,071 sedangkan $L_{tabel} (L_t)$ pada taraf nyata (α) 0.05 diperoleh nilai sebesar 0,149 . Ini berarti $L_{hitung} < L_{tabel}$ (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 17,

halaman 84). Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.4

Tabel IV.4

Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No	Galat Taksiran	Lo	Ltabel	Keputusan	Keterangan
			-0,05		
1	Y atas X	0,071	0,149	Terima Ho	Normal

Sumber : data penelitian diolah tahun 2014

b. Uji Linearitas Regresi

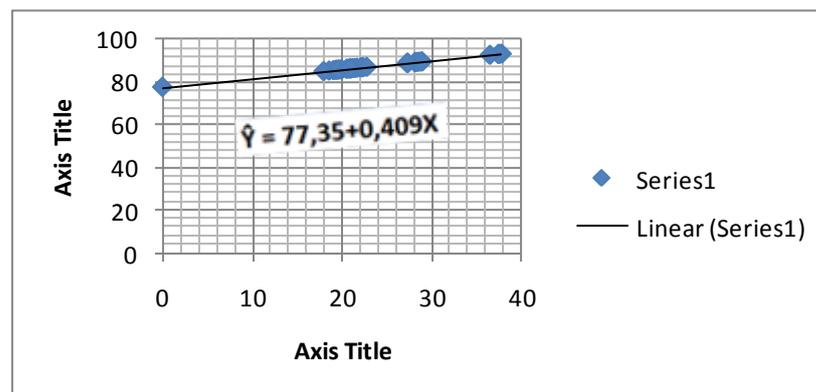
Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 10$ dan dk penyebut $(n-k) = 33$ dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 0,094$ sedangkan $F_{tabel} = 2,27$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 20, halaman 87).

2. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kompensasi terhadap motivasi kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,409 dan koefisien sebesar 77,35. Dengan demikian bentuk pengaruh kompensasi berupa tunjangan kinerja (variabel X) dan motivasi kerja (variabel Y), memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 77,35 + 0,409X$ (proses perhitungan terdapat pada lampiran 14, halaman 81). Selanjutnya persamaan

regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kompensasi berupa tunjangan kinerja akan mengakibatkan kenaikan motivasi kerja sebesar 0,409 skor pada koefisien 77,35.

Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 77,35 + 0,409X$ dapat dilukiskan pada gambar IV.3 berikut ini:



Gambar IV.3
Diagram Pencar
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 77,35 + 0,409X$

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian, yaitu diterima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, di mana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 .

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 19,35 dan untuk F_{tabel} sebesar 4,121. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 19,35 $>$ F_{tabel} 4,121, ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan

memiliki regresi berarti (proses perhitungan terdapat pada lampiran 19, halaman 86). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

Tabel IV.5
ANAVA untuk Uji Keberartian dan Kelinieran Persamaan Regresi
 $\hat{Y} = 77,35 + 0,409X$

Sumber	dk	Jumlah	Rata-rata Jumlah	F_{hitung}	F_{tabel}
Varians		Kuadrat (JK)	Kuadrat (RJK)		
Total	35	267551			
Regresi (a)	1	267007,11			
Regresi (b/a)	1	201,03	201,03	19,35	4,12
Sisa	33	342,86	10,39		
Tuna Cocok	10	99,23	9,92	0,94	2,27
Galat Kekeliruan	23	243,63	10,59		

Sumber : data penelitian di olah tahun 2014

Keterangan:

Regresi berarti $F_{hitung} (19,35) > F_{Tabel} (4,12)$

Regresi linier $F_{hitung} (0,94) < F_{Tabel} (2,27)$

Hasil pengujian pada tabel di atas menyimpulkan bahwa bentuk pengaruh kompensasi berupa tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja adalah linier dan signifikan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bukan secara kebetulan kompensasi berupa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dengan motivasi kerja melainkan berdasarkan pada analisis yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0.05$).

Setelah dilakukan uji keberartian, tahap selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien korelasi. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keterikatan pengaruh variabel X

terhadap variabel Y. Hasil perhitungan koefisien korelasi kompensasi berupa tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,616$ (Proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 25, halaman 92). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.6.

Tabel IV.6
Pengujian Signifikansi
Pengaruh antara Variabel X dan Variabel Y

Koefisien antara variabel X dan variabel Y	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
	37,95%	4,49	1,692

Sumber : data penelitian diolah tahun 2014

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor kompensasi berupa tunjangan kinerja dan motivasi kerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.6 di atas di peroleh $t_{hitung} = 4,49$ dan $t_{tabel} = 1,692$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah signifikan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi $r_{xy}^2 = (0,616)^2 = 0,3795$. Hal ini berarti sebesar 37,95 % Motivasi Kerja (Variabel Y) dipengaruhi oleh Kompensasi (Variabel X). (Proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 26, halaman 93).

C. Pembahasan

Penelitian dengan judul pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer menggunakan kuesioner yang didasarkan pada beberapa indikator. Data sekunder didasarkan pada kompensasi berupa tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai selama tahun 2013.

Berdasarkan penelitian di atas hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 77,35 + 0,409X$. nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,409, dan nilai koefisien sebesar 77,35 yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu kompensasi berupa tunjangan kinerja (variabel X) akan menaikkan motivasi kerja (variabel Y) sebesar 0,409 pada koefisien 77,35. Data yang digunakan dalam model regresi adalah berdistribusi normal, berbentuk linier dan berarti. Selain itu diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $t_{hitung} = 4,49$ dan $t_{tabel} = 1,692$ yang menandakan adanya pengaruh yang signifikan/berarti dari kompensasi terhadap motivasi kerja. Hal ini memberikan makna bahwa hipotesis “adanya pengaruh atas kompensasi terhadap motivasi kerja” terbukti kebenarannya.

Dengan KD sebesar 37,95%, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 37,95%. Ini juga bisa diartikan bahwa kompensasi berupa tunjangan kinerja yang telah diberikan kepada pegawai, dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai, dan pegawai dapat bekerja lebih baik lagi serta visi dan misi pemerintah dapat tercapai. Selain itu, dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi berupa tunjangan

kinerja maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai. Demikian juga sebaliknya semakin rendah kompensasi berupa tunjangan kinerja maka semakin rendah pula motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sekaligus mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Zaldi Akmal, A. Rahman Lubis dan Mukhlis Yunus⁴⁶ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi TPK yang diberikan kepada pegawai Sekretariat Daerah Aceh terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh sebesar 45,2%. Juga mendukung hasil penelitian Ria Marzan Manik⁴⁷ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi pegawai sebesar 47,19%, serta mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesti Murwati⁴⁸ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja sebesar 59,2%.

Data yang dominan dalam penelitian ini adalah tanggung jawab. Hal ini disebabkan oleh pemberian tunjangan kinerja membuat para pegawai semakin bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di pemerintahan. Sementara data yang nilainya rendah dalam penelitian ini adalah kebebasan untuk bertindak atau pengakuan, hal ini disebabkan masih adanya atasan dan rekan kerja yang menjalin hubungan maupun memberikan dukungan dan penghargaan berdasarkan senioritas dan subjektivitas, bukan berdasarkan objektivitas.

⁴⁶ Akmal, Zaldi dkk, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya Pada Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh Unsyiah*, (Aceh : Universitas Syaih Kuala, 2012).

⁴⁷ Manik, Ria Marzan, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*, (Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia, 2013).

⁴⁸ Hesti Murwati, *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru (SMK Negeri Se-Surakarta)*, (Universitas Sebelas Maret, 2012).

D. Keterbatasan Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini. Adapun keterbatasan-keterbatasan peneliti alami dalam meneliti pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebagai berikut :

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian hanya meneliti dua variabel, yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat, yaitu motivasi kerja tidak selalu dipengaruhi oleh kompensasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lainnya.
2. Keterbatasan populasi, dikarenakan adanya keterbatasan waktu dan kondisi peneliti dalam melakukan penelitian ini, sehingga sehingga hanya mengambil populasi yang tidak begitu luas dan hasil penelitian hanya berlaku di daerah populasi penelitian dan hasil penelitian juga tidak dapat digeneralisasikan.
3. Secara metodologis penelitian ini telah mengikuti prosedur ilmiah yang berlaku. Namun peneliti menyadari tentu masih ada kelemahan-kelemahan yang terdapat di dalamnya. Bisa jadi dalam hal jumlah sampel dan teknik pengambilan sampelnya, instrumennya atau hal-hal lain yang luput dari kontrol atau ketelitian peneliti dan keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk meneliti lebih dalam.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan temuan fakta dari penelitian yang telah diuraikan dan dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yakni sebagai berikut:

1. Kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang berkaitan dengan program Reformasi Birokrasi dengan tujuan untuk membangun profil dan perilaku aparatur negara dengan integritas tinggi, produktivitas tinggi dan bertanggung jawab, kemampuan memberikan pelayanan yang prima, serta pemberian gaji yang adil sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil adalah dengan memberikan kompensasi berupa tunjangan kinerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berupa tunjangan kinerja telah memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat, terlihat pegawai semakin bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di pemerintahan, pegawai menjadi lebih bersemangat untuk bekerja sama, bekerja efektif dan bekerja tepat waktu dengan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah. Selain itu pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja juga telah meningkatkan keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti pelatihan – pelatihan

yang diadakan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat.

B. Implikasi

1. Implikasi yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan akan mendorong motivasi kerja pegawai meningkat, begitupun sebaliknya, ketika kompensasi berupa tunjangan kinerja yang diberikan kurang atau menurun, maka motivasi kerja pegawai pun menurun.
2. Bukti empirik bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara positif oleh kompensasi tersebut. Hal ini akan berdampak pentingnya upaya pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja berdasarkan azas keadilan, transparan, sesuai dengan beban dan hasil kerja.
3. Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa rendahnya kompensasi berupa tunjangan kinerja akan mengakibatkan rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal yang harus diperhatikan pegawai adalah dengan meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan fungsi yang telah diberikan oleh pemerintahan, sehingga menghasilkan pekerjaan yang dapat membuat visi dan misi pemerintah tercapai.. Hal ini sesuai dengan hasil perolehan skor tertinggi indikator motivasi kerja adalah motivasi intrinsik, yaitu sub indikator tertinggi tanggung jawab.
4. Tanggung jawab pegawai yang tinggi akan memberikan semangat dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan yang dihadapi pegawai dan meningkatkan kepercayaan diri terhadap kemampuannya

dalam mengerjakan tugas-tugasnya sebagai seorang pegawai sesuai tugas dan fungsinya.

5. Pihak pemerintah perlu memperhatikan kompensasi berupa tunjangan kinerja yang telah diberikan misalnya untuk mengetahui pegawai – pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, serta pemerintah juga harus memperhatikan pegawai – pegawai yang memiliki motivasi rendah. Pegawai harus memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir dan kemampuannya agar dapat lebih memotivasi diri pegawai untuk tetap bersemangat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Bagi pegawai yang memiliki motivasi rendah, atasannya harus dapat membantu dan mendorong pegawai – pegawai tersebut memperbaiki pekerjaannya, motivasinya dan kepercayaan diri pegawai – pegawai tersebut.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan kompensasi berupa tunjangan kinerja, sebaiknya para Pegawai Negeri Sipil Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat lebih memperhatikan motivasi kerja mereka dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka di pemerintahan. Pegawai harus meningkatkan motivasi kerja mereka dengan selalu berusaha meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas mereka dengan cara berusaha mengikuti pelatihan

- pelatihan yang diadakan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih banyak atau menambah variabel lain menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.
 3. Untuk pihak Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat, perlu adanya perhatian khusus dalam memberikan kompensasi berupa tunjangan kinerja terhadap pegawai agar motivasi kerja pegawai tetap terjaga dengan baik dan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Zaldi dkk, **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya Pada Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh Unsyiah**, Aceh : Universitas Syaih Kuala,2012
- Arikunto, Suharsimi, **Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan**, Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- _____ **Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Edisi Revisi VI, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Aprinto, Brian, dan Fonny Arisandy Jacob, **Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia**, Jakarta : PPM, 2013.
- Bambang, Indrianto Nur Supomo, **Metodologi Penelitian Bisnis**, Yogyakarta: PT.BPFE, 2001.
- Bangun, Wilson, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Deesler, Gary, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Indeks, 2007.
- Djaali dan Pudji Muljono, **Pengukuran dalam Bidang Pendidikan**, Jakarta: PT Grasindo, 2008
- [Gaji Pokok PNS Mentok Rp 4,5 Juta](#). Jpnn.com. Diakses pada hari Jumat, tanggal 27 sept 2013, pukul 20:00.
- Hariandja, Marihot T.E, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan keempat, Jakarta: PT. Gramedia, 2007.
- Hasan, M. Iqbal, **Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya**, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Hasibuan, Malayu. S.P., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- _____ **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas**, Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Hesti Murwati, **Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru (SMK Negeri Se-Surakarta)**, (Universitas Sebelas Maret, 2012)

Manahan P. Tampubalon, **Perilaku Keorganisasian**, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Mangkunegara, Anwar Prabu, **Evaluasi Kinerja**, Bandung : Refika Aditama, 2005.

Manik, Ria Marzan, **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**, Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia, 2013

[Motivasi Kerja PNS Masih Rendah](#). Jambi Ekspres. Diakses pada hari Rabu, tanggal 21 Mei 2014, pukul 14.51.

Pabundu, Tika, **Metodologi Riset Bisnis**, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Pasolong, Harbani, **Kepemimpinan Birokrasi**, Bandung: Alfabeta, 2010.

Perka BKKBN No. 233/PER/B2/2013 tentang **Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional**, Pasal 3.

Rachmawati, Ike Kusdyah, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : Andi, 2008.

Riduwan. **Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula**, Bandung : Alfabeta, 2005

Riva'i, Veithazal, **Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Teori Ke Praktek**, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.

Robbins and Timothy A. Judge, **Perilaku Organisasi**, Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat, 2008.

Ruky, Achmad S., **Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan**, Cetakan ketiga, Jakarta : Gramedia, 2006.

Siagian, P. Sondang, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.

_____ **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Sudjana, **Metode Stastistika**, Edisi Enam, Bandung: Tarsito, 2005.

Sugiyono, **Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D** Bandung: CV Alfabeta, 2011

Sunarto, **Manajemen Imbalan**, Yogyakarta : Amus Yogyakarta, 2006.

Susetyo, Budi, **Statistika Untuk Analisis Data Penelitian**, Bandung : Refika Aditama, 2010.

Umar, Husein, **Riset Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2005

[Wah, ratusan pegawai bolos](#), Radar Lampung. Diakses pada hari Jumat, tanggal 8 November 2013, pukul 02:48.

Winardi, J, **Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada, 2004.

[Wuih.. Tunjangan PNS Kemenkeu Paling Tinggi di Antara Kementerian Lain](#) . Detik Finance. Diakses pada hari Rabu, tanggal 21 Mei 2014, pukul 11.15

INSTRUMEN PENELITIAN UJI COBA
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN
KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PUSAT

I. IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Bapak/ Ibu diminta untuk memilih 1 dari 5 alternatif jawaban yang tersedia. Jika Bapak/ Ibu belum pernah mengalami situasi yang digambarkan oleh suatu pernyataan, Bapak/ Ibu diminta untuk mengumpamakan diri anda berada dalam situasi tersebut.
- b. Jawaban dan identitas Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya serta tidak mempengaruhi penilaian apapun atas diri Bapak/Ibu.
- c. Bubuhkan tanda *check list* (✓) pada kolom yang telah disediakan untuk pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Dalam melaksanakan tugas dan fungsi dilakukan dengan penuh tanggung jawab					
2	Saya memiliki tugas dan fungsi yang jelas di kantor saya					
3	Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru					
4	Saya malas untuk memperbaiki pekerjaan saya yang pernah gagal					
5	Atasan memberikan pujian terhadap hasil kerja saya					
6	Saya dapat menyelesaikan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada saya					
7	Saya malas menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
8	Saya memperhatikan hasil pekerjaan saya					
9	Saya diberikan penghargaan atas hasil pekerjaan saya yang baik					
10	Saya keberatan untuk mengorbankan perasaan hanya demi menjalin hubungan baik dengan rekan kerja					
11	Kemampuan yang saya miliki tidak dihargai atasan, karena tidak sesuai dengan kemauan atasan					
12	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					
13	Pujian yang diberikan atasan kepada saya membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
14	Saya ragu dengan kemampuan saya dalam menjalankan tugas dan fungsi saya					
15	Saya mampu mengambil inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsi					
16	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi saya					
17	Atasan memberikan pujian terhadap pegawai yang bekerja dengan baik					
18	Atasan tidak memberikan pujian terhadap hasil kerja saya					
19	Saya tetap bersemangat dalam mencari jalan keluar terhadap permasalahan pekerjaan yang saya hadapi					
20	Atasan saya memberikan pengawasan terhadap pekerjaan saya					
21	Teman kerja memberikan pujian kepada saya saat berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
22	Saya dapat menyelesaikan tugas yang sulit walaupun orang lain tidak yakin pada kemampuan saya					
23	Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari atasan dan rekan kerja					
24	Saya menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang baru diberikan atasan kepada saya					
25	Saya mampu menguasai diri demi mencapai target dalam pekerjaan					
26	Saya malas menyelesaikan pekerjaan saya, jika tidak diperhatikan oleh atasan					
27	Saya berusaha mengerjakan tugas dan fungsi dengan baik dan benar					
28	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang saya rencanakan dengan baik					

INSTRUMEN PENELITIAN FINAL
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN
KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PUSAT

I. IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Bapak/ Ibu diminta untuk memilih 1 dari 5 alternatif jawaban yang tersedia. Jika Bapak/ Ibu belum pernah mengalami situasi yang digambarkan oleh suatu pernyataan, Bapak/ Ibu diminta untuk mengumpamakan diri anda berada dalam situasi tersebut.
- b. Jawaban dan identitas Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya serta tidak mempengaruhi penilaian apapun atas diri Bapak/Ibu.
- c. Bubuhkan tanda *check list* (✓) pada kolom yang telah disediakan untuk pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
2	Saya memiliki tugas dan fungsi yang jelas di kantor saya					
3	Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru					
4	Saya malas untuk memperbaiki pekerjaan saya yang pernah gagal					
5	Atasan memberikan pujian terhadap hasil kerja saya					
6	Saya dapat menyelesaikan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada saya					
7	Saya malas menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
8	Saya memperhatikan hasil pekerjaan saya					
9	Saya diberikan penghargaan atas hasil pekerjaan saya yang baik					
11	Kemampuan yang saya miliki tidak dihargai atasan, karena tidak sesuai dengan kemauan atasan					
12	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					
13	Pujian yang diberikan atasan kepada saya membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
16	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi saya					
17	Atasan memberikan pujian terhadap pegawai yang bekerja dengan baik					
18	Atasan tidak memberikan pujian terhadap hasil kerja saya					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
19	Saya tetap bersemangat dalam mencari jalan keluar terhadap permasalahan pekerjaan yang saya hadapi					
20	Atasan saya memberikan pengawasan terhadap pekerjaan saya					
21	Teman kerja memberikan pujian kepada saya saat berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
22	Saya dapat menyelesaikan tugas yang sulit walaupun orang lain tidak yakin pada kemampuan saya					
23	Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari atasan dan rekan kerja					
24	Saya menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang baru diberikan atasan kepada saya					
25	Saya mampu menguasai diri demi mencapai target dalam pekerjaan					
27	Saya berusaha mengerjakan tugas dan fungsi dengan baik dan benar					
28	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang saya rencanakan dengan baik					

Lampiran 3

DATA PERHITUNGAN UJI VALIDITAS VARIABEL Y (MOTIVASI KERJA)

No	Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	A	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	
2	B	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	
3	C	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	D	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	
5	E	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	
6	F	2	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	
7	G	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	
8	H	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	
9	I	3	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	J	3	4	3	3	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
11	K	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
12	L	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
13	M	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	
14	N	3	3	5	3	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	O	1	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	
16	P	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	
17	Q	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	
18	R	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	S	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	
20	T	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
21	U	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	V	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	W	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	
24	X	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	Y	4	5	4	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	
26	Z	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
27	AA	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
28	AB	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	AC	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	
30	AD	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
	r hitung	0,209	0,62	0,412	0,55	0,48	0,66	0,51	0,65	0,62	0,23	0,65	0,64	0,57	0,13	0,19	0,51	0,673	0,64	0,67	0,77	0,64	0,64	0,67	0,45	0,62	-0,22	0,57	
	r kritis/tabel	0,361	0,36	0,361	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,361	0,36	0,36	0,36	0,36	0,361	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	
	Status	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	DROP	DROP	VALID	DROP	VALID										
		103																											
	DROP	17,86 %	Diperkenankan karena soal yang valid diatas 70%																										
	VALID	82,14 %																											

Lampiran 5

**DATA HASIL UJI COBA RELIABILITAS
VARIABEL Y (Motivasi Kerja)**

No	Varian
2	0,59885
3	0,30000
4	0,34023
5	0,18506
6	0,18506
7	0,28621
8	0,25402
9	0,20230
11	0,27126
12	0,24828
13	0,32644
16	0,37241
17	0,25747
18	0,24828
19	0,25747
20	0,25402
21	0,14368
22	0,14368
23	0,21724
24	0,34023
25	0,20230
27	0,32644
28	0,25747
Σ	5,9609

1 Menghitung Varians Butir

$$S_i^2 = \frac{\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}{n}$$

$$= \frac{555 - (127)^2}{30}$$

$$= 0,57889$$

2 Menghitung Varians Total

$$S_t^2 = \frac{\sum Xt^2 - (\sum Xt)^2}{n}$$

$$= \frac{288094 - (2932)^2}{30}$$

$$= 51,3289$$

3 Menghitung Koefisien Korelasi

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left| 1 - \frac{\sum si^2}{\sum st^2} \right|$$

$$= \frac{23}{22} \left| 1 - \frac{6,22}{51,33} \right|$$

$$= 1,0455 \cdot 0,8788$$

$$= 0,91877$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Lampiran 6

**DATA MENTAH KUESIONER MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPENDUDUKAN
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PUSAT
BIRO KEUANGAN DAN PENGELOLAAN BARANG MILIK NEGARA**

No	Respon den	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	27	28	JUMLAH
1	A	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	96
2	B	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	94
3	C	4	5	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	95
4	D	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	92
5	E	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	87
6	F	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	90
7	G	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	81
8	H	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	85
9	I	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	87
10	J	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	89
11	K	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	87
12	L	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	87
13	M	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	84
14	N	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	89
15	O	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	91
16	P	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	86
17	Q	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	93
18	R	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	86
19	S	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	2	4	2	5	3	5	88
20	T	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	87
21	U	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	85
22	V	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	80
23	W	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	89
24	X	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	91
25	Y	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
26	Z	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	88
27	AA	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	89
28	AB	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	84
29	AC	4	5	5	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	2	5	5	3	2	5	2	5	4	5	86
30	AD	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	5	4	4	3	3	2	5	2	4	80
31	AE	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	88
32	AF	4	4	4	3	3	5	3	5	5	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	2	85
33	AG	4	4	4	3	3	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	87
34	AH	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	83
35	AI	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	2	4	80
	Σ	140	136	138	132	128	139	131	134	137	137	131	131	120	131	145	131	124	129	136	125	141	116	145	3057

Lampiran 7

**DATA MENTAH REKAP TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PUSAT
BIRO KEUANGAN DAN PENGELOLAAN BARANG MILIK NEGARA (BMN) TAHUN 2013**

NO.	NAMA	JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	GAJI 13	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER	Jumlah	Rata - Rata
1	A	3.816.450	3.855.000	3.739.350	3.700.800	3.681.525	3.450.225	3.797.175	3.797.175	3.855.000	3.855.000	3.816.450	3.681.525	3.855.000	48.900.675	3.761.590
2	B	3.758.625	3.797.175	3.797.175	3.623.700	3.777.900	3.855.000	3.816.450	3.739.350	3.855.000	3.816.450	3.758.625	3.777.900	3.855.000	49.228.350	3.786.796
3	C	3.777.900	3.662.250	3.816.450	3.662.250	3.662.250	3.777.900	3.662.250	3.739.350	3.855.000	3.855.000	3.777.900	3.662.250	3.855.000	48.765.750	3.751.212
4	D	3.681.525	3.546.600	3.556.238	3.508.050	3.508.050	3.623.700	3.777.900	3.623.700	3.855.000	3.816.450	3.681.525	3.508.050	3.855.000	47.541.788	3.657.061
5	E	2.740.100	2.594.350	2.616.213	2.630.788	2.623.500	2.769.250	2.740.100	2.805.688	2.915.000	2.820.263	2.740.100	2.623.500	2.915.000	35.533.850	2.733.373
6	F	2.725.525	2.827.550	2.915.000	2.812.975	2.725.525	2.798.400	2.915.000	2.798.400	2.915.000	2.856.700	2.725.525	2.725.525	2.915.000	36.656.125	2.819.702
7	G	1.719.850	2.215.400	2.477.750	2.536.050	1.690.700	2.594.350	1.923.900	1.501.225	2.915.000	2.011.350	1.719.850	1.690.700	2.915.000	27.911.125	2.147.010
8	H	2.791.113	2.885.850	2.915.000	2.667.225	2.856.700	2.856.700	2.594.350	2.812.975	2.915.000	2.885.850	2.791.113	2.856.700	2.915.000	36.743.575	2.826.429
9	I	2.681.800	1.894.750	2.856.700	2.681.800	2.638.075	2.856.700	2.827.550	2.856.700	2.915.000	2.915.000	2.915.000	2.638.075	2.915.000	35.592.150	2.737.858
10	J	2.769.250	2.798.400	2.885.850	2.915.000	2.885.850	2.885.850	2.885.850	2.871.275	2.915.000	2.915.000	2.769.250	2.885.850	2.915.000	37.297.425	2.869.033
11	K	2.915.000	2.915.000	2.871.275	2.915.000	2.915.000	2.915.000	2.915.000	2.769.250	2.915.000	2.915.000	2.915.000	2.915.000	2.915.000	37.705.525	2.900.425
12	L	2.791.113	2.667.225	2.915.000	2.915.000	2.769.250	2.915.000	2.842.125	2.885.850	2.915.000	2.915.000	2.791.113	2.769.250	2.915.000	37.005.925	2.846.610
13	M	2.856.700	2.915.000	2.885.850	2.885.850	2.915.000	2.915.000	2.827.550	2.885.850	2.915.000	2.885.850	2.856.700	2.915.000	2.915.000	37.574.350	2.890.335
14	N	2.798.400	2.827.550	2.871.275	2.681.800	2.915.000	2.915.000	2.594.350	2.188.800	2.915.000	2.131.200	2.915.000	2.915.000	2.915.000	35.583.375	2.737.183
15	O	2.165.760	2.027.520	1.497.600	2.096.640	1.693.440	2.165.760	2.027.520	2.188.800	2.304.000	2.246.400	1.563.000	1.693.440	2.304.000	25.973.880	1.997.991
16	P	2.234.880	2.200.320	2.280.960	2.223.360	2.119.680	2.234.880	2.200.320	2.188.800	2.304.000	2.131.200	2.234.880	2.119.680	2.304.000	28.776.960	2.213.612
17	Q	2.188.800	2.016.000	2.119.680	1.895.040	2.188.800	2.211.840	2.234.880	2.257.920	2.304.000	2.154.240	2.188.800	2.188.800	2.304.000	28.252.800	2.173.292
18	R	2.188.800	2.269.440	2.246.400	2.280.960	2.165.760	2.280.960	2.200.320	2.304.000	2.304.000	2.246.400	2.188.800	2.165.760	2.304.000	29.145.600	2.241.969
19	S	2.016.000	2.211.840	2.304.000	2.304.000	1.612.800	2.304.000	2.304.000	1.992.960	2.304.000	2.304.000	2.016.000	1.612.800	2.304.000	27.590.400	2.122.338
20	T	2.165.760	2.211.840	2.304.000	2.206.080	2.165.760	2.304.000	2.188.800	2.177.280	2.304.000	2.304.000	2.165.760	2.165.760	2.304.000	28.967.040	2.228.234
21	U	2.188.800	2.234.880	2.304.000	2.304.000	2.304.000	2.304.000	2.304.000	2.304.000	2.304.000	2.304.000	2.188.800	2.304.000	2.304.000	29.652.480	2.280.960
22	V	1.880.263	1.922.163	2.053.100	1.770.275	1.812.175	1.812.175	1.885.500	1.979.775	2.095.000	1.833.125	1.880.263	1.812.175	2.095.000	24.830.988	1.910.076
23	W	1.471.738	1.749.325	2.032.150	1.890.738	1.948.350	2.053.100	1.717.900	2.063.575	2.095.000	1.665.525	1.471.738	1.948.350	2.095.000	24.202.488	1.861.730
24	X	1.843.600	1.833.125	1.838.363	1.927.400	1.885.500	2.084.525	1.932.638	2.005.963	2.095.000	2.005.963	1.843.600	1.885.500	2.095.000	25.276.175	1.944.321
25	Y	1.990.250	1.848.838	1.901.213	1.979.775	1.911.688	1.943.113	1.885.500	2.053.100	2.095.000	2.042.625	1.990.250	1.911.688	2.095.000	25.648.038	1.972.926
26	Z	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.074.050	2.095.000	2.074.050	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	27.193.100	2.091.777
27	AA	1.990.250	2.032.150	2.095.000	2.095.000	2.047.863	2.095.000	2.074.050	2.063.575	2.304.000	2.005.963	2.188.800	2.047.863	2.304.000	27.343.513	2.103.347
28	AB	1.780.750	1.875.025	2.074.050	1.885.500	1.796.463	2.032.150	2.095.000	2.053.100	2.095.000	2.053.100	2.095.000	2.047.863	2.095.000	25.978.000	1.998.308
29	AC	2.095.000	2.032.150	2.095.000	2.032.150	2.032.150	2.074.050	2.074.050	2.095.000	2.095.000	2.032.150	2.095.000	2.032.150	2.095.000	26.878.850	2.067.604
30	AD	1.738.850	1.969.300	1.985.013	1.885.500	1.686.475	2.095.000	2.032.150	2.053.100	2.095.000	2.095.000	1.738.850	1.686.475	2.095.000	25.155.713	1.935.055
31	AE	1.964.063	1.890.738	1.979.775	1.927.400	1.916.925	2.053.100	1.922.163	1.901.213	2.095.000	1.875.025	1.964.063	1.916.925	2.095.000	25.501.388	1.961.645
32	AF	2.053.100	1.948.350	2.074.050	2.074.050	2.165.760	2.042.625	2.053.100	2.257.920	2.304.000	2.053.100	2.053.100	1.895.975	2.304.000	27.279.130	2.098.395
33	AG	2.074.050	1.995.488	2.011.200	2.095.000	1.990.250	2.095.000	2.095.000	2.084.525	2.095.000	2.053.100	2.074.050	1.990.250	2.074.050	26.726.963	2.055.920
34	AH	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	2.095.000	27.235.000	2.095.000
35	AI	1.814.000	1.814.000	1.814.000	1.814.000	1.814.000	1.814.000	1.814.000	1.814.000	1.814.000	1.814.000	1.814.000	1.814.000	1.814.000	23.582.000	1.814.000
Jumlah		83.858.063	83.674.590	86.318.678	84.992.205	83.012.163	87.296.403	85.350.440	85.304.193	90.165.000	86.003.028	84.117.903	82.993.778	90.144.050	1.113.230.490	85.633.115

Lampiran 8

DATA MENTAH REKAP TUNJANGAN KINERJA

(Dalam
Ratusan Ribuan)

NO.	NAMA	Rata - Rata (pembulatan)
1	A	38
2	B	38
3	C	38
4	D	37
5	E	27
6	F	28
7	G	21
8	H	28
9	I	27
10	J	29
11	K	29
12	L	28
13	M	29
14	N	27
15	O	20
16	P	22
17	Q	22
18	R	22
19	S	21
20	T	22
21	U	23
22	V	19
23	W	19
24	X	19
25	Y	20
26	Z	21
27	AA	21
28	AB	20
29	AC	21
30	AD	19
31	AE	20
32	AF	21
33	AG	21
34	AH	21
35	AI	18
Jumlah		856

Lampiran 9
DATA MENTAH VARIABEL X
DAN Y

NO	Nama	X	Y
1	A	38	96
2	B	38	94
3	C	38	95
4	D	37	92
5	E	27	87
6	F	28	90
7	G	21	81
8	H	28	85
9	I	27	87
10	J	29	89
11	K	29	87
12	L	28	87
13	M	29	84
14	N	27	89
15	O	20	91
16	P	22	86
17	Q	22	93
18	R	22	86
19	S	21	88
20	T	22	87
21	U	23	85
22	V	19	80
23	W	19	89
24	X	19	91
25	Y	20	88
26	Z	21	88
27	AA	21	89
28	AB	20	84
29	AC	21	86
30	AD	19	80
31	AE	20	88
32	AF	21	85
33	AG	21	87
34	AH	21	83
35	AI	18	80

Keterangan :
X = Kompensasi
Y = Motivasi Kerja

Lampiran 10

Perhitungan Rentang Kelas, Banyak Kelas, dan Panjang Kelas Variabel X (Kompensasi)

1. Menentukan Rentang :

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 38 - 18 \\ &= 20 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ Log } 35 \\ &= 1 + (3,3) 1,5441 \\ &= 1 + 5,095 \\ &= 6,095 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

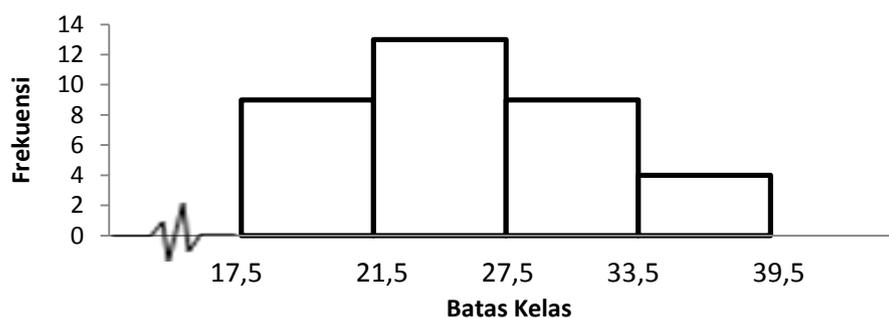
3. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}}$$

$$= \frac{20}{6} = 3,33 \text{ (dibulatkan menjadi 4)}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
18-21	17,5	21,5	9	26%
22-27	21,5	27,5	13	37%
28-33	27,5	33,5	9	26%
34-39	33,5	39,5	4	11%
Jumlah			35	100%

HISTOGRAM KOMPENSASI (X)



Lampiran 11

Perhitungan Rentang Kelas, Banyak Kelas, dan Panjang Kelas Variabel Y (Motivasi Kerja)

1. Menentukan Rentang :

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 96 - 80 \\ &= 16 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

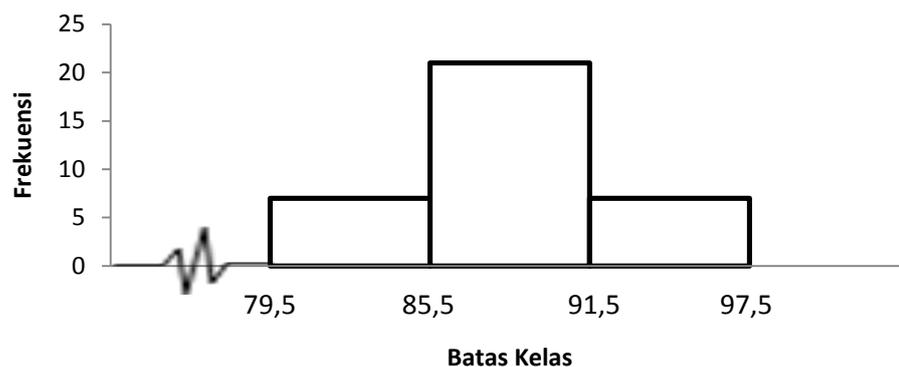
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ Log } 35 \\ &= 1 + (3,3) 1,5441 \\ &= 1 + 5,095 \\ &= 6,095 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{16}{6} = 2,667 \text{ (dibulatkan menjadi 3)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
80-85	79,5	85,5	7	20%
86-91	85,5	91,5	21	60%
92-97	91,5	97,5	7	20%
Jumlah			35	100%

HISTOGRAM MOTIVASI KERJA (Y)



Lampiran 12

**Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku
Variabel X dan Y**

No	X	Y
1	38	96
2	38	94
3	38	95
4	37	92
5	27	87
6	28	90
7	21	81
8	28	85
9	27	87
10	29	89
11	29	87
12	28	87
13	29	84
14	27	89
15	20	91
16	22	86
17	22	93
18	22	86
19	21	88
20	22	87
21	23	85
22	19	80
23	19	89
24	19	91
25	20	88
26	21	88
27	21	89
28	20	84
29	21	86
30	19	80
31	20	88
32	21	85
33	21	87
34	21	83
35	18	80
Jumlah	856	3057
Rata-Rata	24,4626	87,3429
Varians	34,1706	15,9966
Standar Deviasi	5,8456	3,9996

Lampiran 13

ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	38	96	1415	9216	3611
2	38	94	1434	8836	3560
3	38	95	1407	9025	3564
4	37	92	1337	8464	3364
5	27	87	747	7569	2378
6	28	90	795	8100	2538
7	21	81	461	6561	1739
8	28	85	799	7225	2402
9	27	87	750	7569	2382
10	29	89	823	7921	2553
11	29	87	841	7569	2523
12	28	87	810	7569	2477
13	29	84	835	7056	2428
14	27	89	749	7921	2436
15	20	91	399	8281	1818
16	22	86	490	7396	1904
17	22	93	472	8649	2021
18	22	86	503	7396	1928
19	21	88	450	7744	1868
20	22	87	497	7569	1939
21	23	85	520	7225	1939
22	19	80	365	6400	1528
23	19	89	347	7921	1657
24	19	91	378	8281	1769
25	20	88	389	7744	1736
26	21	88	438	7744	1841
27	21	89	441	7921	1869
28	20	84	400	7056	1680
29	21	86	427	7396	1778
30	19	80	374	6400	1548
31	20	88	385	7744	1726
32	21	85	441	7225	1785
33	21	87	423	7569	1789
34	21	83	439	6889	1739
35	18	80	324	6400	1440
JUMLAH	856	3057	22106	267551	75257

Keterangan:

X = Data Variabel X

Y = Data Variabel Y

X² = Jumlah kuadrat data variabel XY² = Jumlah kuadrat data variabel Y

XY = Data Variabel X dikalikan data variabel Y

X = 21

Y = 85,94

Lampiran 14

Perhitungan Persamaan Regresi

Diketahui

$$n = 35$$

$$\Sigma X = 856$$

$$\Sigma X^2 = 22106$$

$$\Sigma Y = 3057$$

$$\Sigma Y^2 = 267551$$

$$\Sigma XY = 75257$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$= \frac{3057 \cdot 22106,4 - 856,191 \cdot 75256,8}{35 \cdot 22106,4 - 856,191^2}$$

$$= \frac{67579392,62 - 64434179,76}{773725,4635 - 733062,4324}$$

$$= \frac{3145212,859}{40663,03102}$$

$$= 77,3482$$

$$b = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$= \frac{35 \cdot 75256,8 - 856,191 \cdot 3057}{35 \cdot 22106,4 - 856,191^2}$$

$$= \frac{2633988,454 - 2617374,823}{773725,4635 - 733062,4324}$$

$$= \frac{16613,63126}{40663,03102}$$

$$= 0,40857$$

Jadi, persamaannya regresi linear sederhana adalah :

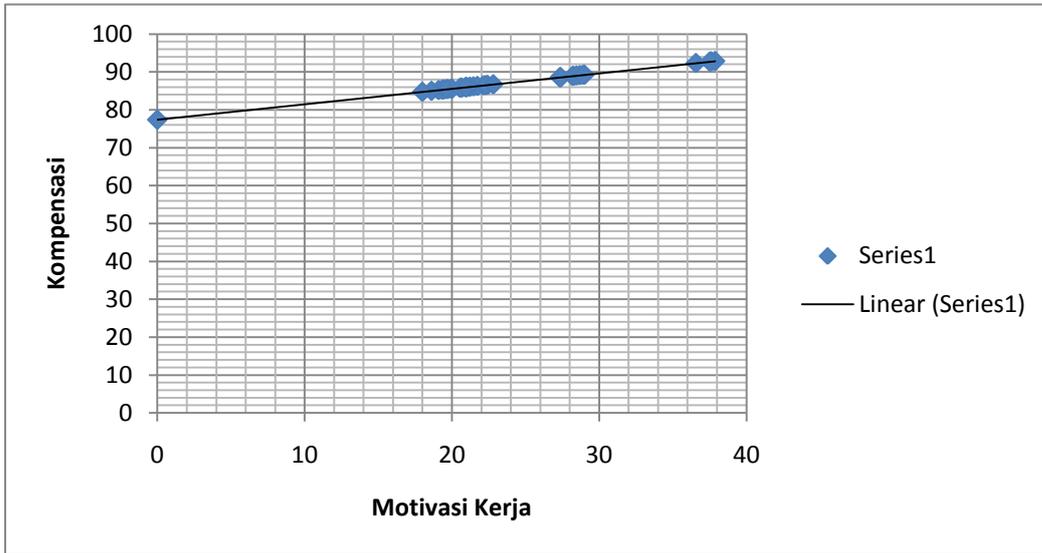
$$\hat{Y} = 77,35 + 0,409 X$$

Lampiran 15

TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS, DAN SIMPANGAN BAKU GALAT TAKSIRAN REGRESI Y ATAS X

$$\hat{Y} = 77,35 + 0,409X$$

No	X	Y	\hat{Y}	x_i
1	38	96	92,73	3,27
2	38	94	92,84	1,16
3	38	95	92,69	2,31
4	37	92	92,31	-0,31
5	27	87	88,53	-1,53
6	28	90	88,88	1,12
7	21	81	86,13	-5,13
8	28	85	88,91	-3,91
9	27	87	88,55	-1,55
10	29	89	89,08	-0,08
11	29	87	89,21	-2,21
12	28	87	88,99	-1,99
13	29	84	89,17	-5,17
14	27	89	88,55	0,45
15	20	91	85,52	5,48
16	22	86	86,40	-0,40
17	22	93	86,24	6,76
18	22	86	86,52	-0,52
19	21	88	86,03	1,97
20	22	87	86,46	0,54
21	23	85	86,68	-1,68
22	19	80	85,16	-5,16
23	19	89	84,96	4,04
24	19	91	85,30	5,70
25	20	88	85,42	2,58
26	21	88	85,91	2,09
27	21	89	85,94	3,06
28	20	84	85,53	-1,53
29	21	86	85,81	0,19
30	19	80	85,26	-5,26
31	20	88	85,37	2,63
32	21	85	85,94	-0,94
33	21	87	85,76	1,24
34	21	83	85,92	-2,92
35	18	80	84,71	-4,71
Total	856	3057	634,37	2422,63
Rata-Rata				-0,01234
Varians				10,29
Standar Deviasi				3,208209

Lampiran 16**ARAH PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA**

Lampiran 17

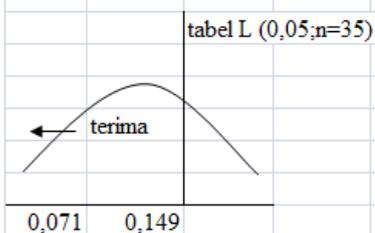
TABEL PERHITUNGAN NORMALITAS GALAT TAKSIRAN REGRESI Y ATAS X

$$\hat{Y} = 77,35 + 0,409X$$

No	X_i	Z_i	Z_t	$F(Z_i)$	$S(Z_i)$	$F(Z_i) - S(Z_i)$
1	3,27	-1,64	0,4495	0,051	0,029	0,022
2	1,16	-1,61	0,4463	0,054	0,057	0,003
3	2,31	-1,61	0,4463	0,054	0,086	0,032
4	-0,31	-1,60	0,4452	0,055	0,114	0,059
5	-1,53	-1,46	0,4279	0,072	0,143	0,071
6	1,12	-1,21	0,3869	0,113	0,171	0,058
7	-5,13	-0,91	0,3186	0,181	0,200	0,019
8	-3,91	-0,69	0,2549	0,245	0,229	0,017
9	-1,55	-0,62	0,2324	0,268	0,257	0,010
10	-0,08	-0,52	0,1985	0,302	0,286	0,016
11	-2,21	-0,48	0,1844	0,316	0,314	0,001
12	-1,99	-0,47	0,1808	0,319	0,343	0,024
13	-5,17	-0,47	0,1808	0,319	0,371	0,052
14	0,45	-0,29	0,1141	0,386	0,400	0,014
15	5,48	-0,16	0,0636	0,436	0,429	0,008
16	-0,40	-0,12	0,0478	0,452	0,457	0,005
17	6,76	-0,09	0,0359	0,464	0,486	0,022
18	-0,52	-0,02	0,008	0,492	0,514	0,022
19	1,97	0,06	0,0239	0,524	0,543	0,019
20	0,54	0,15	0,0596	0,560	0,571	0,012
21	-1,68	0,17	0,0675	0,568	0,600	0,033
22	-5,16	0,35	0,1368	0,637	0,629	0,008
23	4,04	0,37	0,1443	0,644	0,657	0,013
24	5,70	0,39	0,1517	0,652	0,686	0,034
25	2,58	0,62	0,2324	0,732	0,714	0,018
26	2,09	0,66	0,2454	0,745	0,743	0,003
27	3,06	0,72	0,2642	0,764	0,771	0,007
28	-1,53	0,81	0,291	0,791	0,800	0,009
29	0,19	0,82	0,2939	0,794	0,829	0,035
30	-5,26	0,96	0,3315	0,832	0,857	0,026
31	2,63	1,02	0,3461	0,846	0,886	0,040
32	-0,94	1,26	0,3962	0,896	0,914	0,018
33	1,24	1,71	0,4564	0,956	0,943	0,014
34	-2,92	1,78	0,4625	0,963	0,971	0,009
35	-4,71	2,11	0,4826	0,983	1,000	0,017
Jumlah	-0,432	0,000				
Rata2	-0,0123					
Standar deviasi	3,21					

$L_{hitung} = 0,071$ dan $L_{tabel} = 0,149$ pada taraf signifikasi (α) = 0,05 untuk jumlah sampel (n) = 35

$L_{hitung} = 0,071 < L_{tabel} = 0,149$ maka dapat disimpulkan Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal.



Lampiran 18				
Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran				
$\hat{Y} = 77,35 + 0,409X$				
1.	Kolom \hat{Y}			
	$\hat{Y} = 77,35 + 0,409 X$			
	$= 77,35 + 0,409 [21]$	$=$		85,94
2.	Kolom $Y - \hat{Y}$			
	$Y - \hat{Y} = 86 - 85,94$	$=$	0,06	
3.	Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$			
	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = 0,06 + 1408,84$	$=$	1408,90	
4.	Kolom $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$			
	$= 1408,90^2$	$=$	1984990,94	
5.	Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (Xi) yang sudah diurutkan dari data terkecil			
6.	Kolom $(\overline{Y - \hat{Y}}) - (Y - \hat{Y})$ yang sudah diurutkan dari data terkecil			
7.	Kolom Zi			
	$Zi = \frac{(\overline{Y - \hat{Y}}) - (Y - \hat{Y})}{S}$	$= \frac{2,10}{3,21}$	$=$	0,66
8.	Kolom Zt Dari kolom Zi kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :0,66; pada sumbu menurun cari angka 0,6; lalu pada sumbu mendatar angka 6 Diperoleh nilai $Zt = 0,2454$			
9.	Kolom $F(z_i)$ $F(z_i) = 0,5 + Zt$, jika $Zi (+)$ & $= 0,5 - Zt$, Jika $Zi (-)$ 0,66, maka $0,5 + Zt = 0,5 + 0,2454 =$			
				0,745
10.	Kolom $S(z_i)$ $\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{26}{35} = 0,743$			
11.	Kolom $[F(z_i) - S(Z_i)]$ Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$ $= [0,745 - 0,743] = 0,003$			

Lampiran 19

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \Sigma Y^2 \\ &= 267551 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{3057^2}{35} \\ &= 267007,11 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 0,409 \left\{ 75257 - \frac{(856)(3057)}{35} \right\} \\ &= 201,029 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 267551 - 267007,11 - 201,03 \\ &= 342,856 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 35 \\ dk_{(a)} &= 1 \\ dk_{(b/a)} &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 33 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(b/a)} &= \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{201,03}{1} = 201,03 \\ RJK_{(res)} &= \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{342,86}{33} = 10,39 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{201,03}{10,39} = 19,35$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 19,35$, dan $F_{tabel(0,05;1/35)} = 4,121$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Lampiran 20					
Perhitungan Uji Kelinearan Regresi					
1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)					
$JK(G) = \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\}$ $= 243,625$					
2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)					
$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$ $= 342,856 - 243,625$ $= 99,231$					
3. Mencari Derajat Kebebasan					
k = 12					
dk _(TC) = k - 2 = 10					
dk _(G) = n - k = 23					
4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat					
$RJK_{(TC)} = \frac{99,23}{10} = 9,92$ $RJK_{(G)} = \frac{243,63}{23} = 10,59$					
5. Kriteria Pengujian					
Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier					
Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier					
6. Pengujian					
$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{9,92}{10,59} = 0,94$					
7. Kesimpulan					
Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 0,94$, dan $F_{tabel(0,05;10/23)} = 2,27$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier					

Lampiran 21

**TABEL PERHITUNGAN JUMLAH KUADRAT GALAT
Untuk Pengujian Kelinearan Regresi**

No	n_k	k	X	Y	Y^2	XY	ΣYk^2	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$(\Sigma Y_k^2 - \frac{(\Sigma Y_k)^2}{n})$
1	1	1	18	80	6400	1440			
2	4	2	19	89	7921	1657	29002	28900	102,00
3			19	80	6400	1528			
4			19	80	6400	1548			
5			19	91	8281	1769			
6	4	3	20	88	7744	1726	30825	30800,25	24,75
7			20	88	7744	1736			
8			20	91	8281	1818			
9			20	84	7056	1680			
10	8	4	21	87	7569	1789	59049	58996,13	52,88
11			21	86	7396	1778			
12			21	88	7744	1841			
13			21	83	6889	1739			
14			21	89	7921	1869			
15			21	85	7225	1785			
16			21	88	7744	1868			
17			21	81	6561	1739			
18	4	5	22	93	8649	2021	31010	30976	34,00
19			22	86	7396	1904			
20			22	87	7569	1939			
21			22	86	7396	1928			
22	1	6	23	85	7225	1939			
23	3	7	27	87	7569	2378	23059	23056,33	2,67
24			27	89	7921	2436			
25			27	87	7569	2382			
26	3	8	28	90	8100	2538	22894	22881,33	12,67
27			28	85	7225	2402			
28			28	87	7569	2477			
29	3	9	29	89	7921	2553	22546	22533,33	12,67
30			29	84	7056	2428			
31			29	87	7569	2523			
32	1	10	37	92	8464	3364			
33	3	11	38	95	9025	3564	27077	27075	2,00
34			38	96	9216	3611			
35			38	94	8836	3560			
Σ	35		856	3057	267551	75257			

Lampiran 22

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Fo > Ft Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	35	267551			
Regresi (a)	1	267007,11			
Regresi (b/a)	1	201,03	201,03	19,35	4,12
Sisa	33	342,86	10,39		
Tuna Cocok	10	99,23	9,92	0,94	2,27
Galat Kekeliruan	23	243,63	10,59		

Lampiran 23

TABEL UNTUK PERHITUNGAN UJI HIPOTESIS DENGAN PRODUCT MOMENT

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	38	96	1415	9216	3611
2	38	94	1434	8836	3560
3	38	95	1407	9025	3564
4	37	92	1337	8464	3364
5	27	87	747	7569	2378
6	28	90	795	8100	2538
7	21	81	461	6561	1739
8	28	85	799	7225	2402
9	27	87	750	7569	2382
10	29	89	823	7921	2553
11	29	87	841	7569	2523
12	28	87	810	7569	2477
13	29	84	835	7056	2428
14	27	89	749	7921	2436
15	20	91	399	8281	1818
16	22	86	490	7396	1904
17	22	93	472	8649	2021
18	22	86	503	7396	1928
19	21	88	450	7744	1868
20	22	87	497	7569	1939
21	23	85	520	7225	1939
22	19	80	365	6400	1528
23	19	89	347	7921	1657
24	19	91	378	8281	1769
25	20	88	389	7744	1736
26	21	88	438	7744	1841
27	21	89	441	7921	1869
28	20	84	400	7056	1680
29	21	86	427	7396	1778
30	19	80	374	6400	1548
31	20	88	385	7744	1726
32	21	85	441	7225	1785
33	21	87	423	7569	1789
34	21	83	439	6889	1739
35	18	80	324	6400	1440
Σ	856	3057	22106	267551	75257

Lampiran 24

**Perhitungan Koefisien Korelasi
Product Moment**

Diketahui

$$n = 35$$

$$\Sigma X = 856$$

$$\Sigma X^2 = 22106$$

$$\Sigma Y = 3057$$

$$\Sigma Y^2 = 267551$$

$$\Sigma XY = 75257$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{XY} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{35 \cdot 75257 - (856) \cdot (3057)}{\sqrt{\{35 \cdot 22106 - 856^2\} \cdot \{35 \cdot 267551 - 3057^2\}}} \\
 &= \frac{2633995 - 2616792}{\sqrt{40974 \cdot 19036}} \\
 &= \frac{17203}{27928,141} \\
 &= 0,616
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0,616$ karena $r > 0,334$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

Lampiran 25

Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,616\sqrt{33}}{\sqrt{1-0,379}} \\
 &= \frac{0,616 \cdot 5,74}{\sqrt{0,621}} \\
 &= \frac{3,539}{0,79} \\
 &= 4,49
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (35 - 2) = 33$ sebesar 1.69236

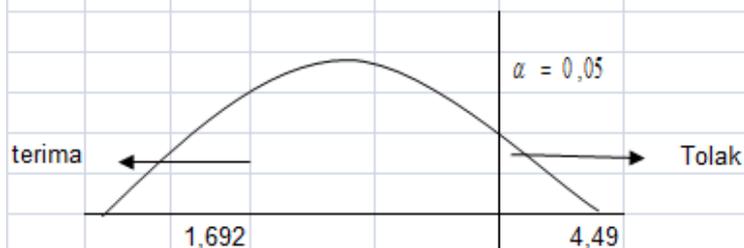
Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

H_0 : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} (4,49) > t_{\text{tabel}} (1,69236)$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y



Lampiran 26									
Perhitungan Uji Koefisien Determinasi									
Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :									
$KD = r_{XY}^2 \times 100\%$									
$= 0,616^2 \times 100\%$									
$= 0,3795 \times 100\%$									
$= 37,95\%$									
<p>Dari hasil perhitungan tersebut diinterpretasikan bahwa Kompensasi mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 37,95 %</p>									

Lampiran 27

Indikator yang Dominan Variabel Y (Motivasi Kerja)

No.	Indikator	Sub Indikator	Total Skor		Persentase	Rank
1	Motivasi Intrinsik	Tanggung Jawab	811	760,67	26,53%	1
2		Kebebasan bertindak atau pengakuan	672		21,98%	4
3		Kebebasan mengembangkan keterampilan atau kemajuan	799		26,14%	2
4	Motivasi Ekstrinsik	Pujian	775	775,00	25,35%	3
		Jumlah	3057		100,00%	-

Lampiran 29

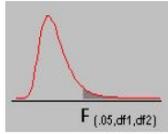
t Table

cum. prob	$t_{.50}$	$t_{.75}$	$t_{.80}$	$t_{.85}$	$t_{.90}$	$t_{.95}$	$t_{.975}$	$t_{.99}$	$t_{.995}$	$t_{.999}$	$t_{.9995}$
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										

Lampiran 30

r Table (Pearson Product Moment)
(Signifikan Level 0.05)

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.988	0.997	41	0.261	0.308
4	0.900	0.950	42	0.257	0.304
5	0.805	0.878	43	0.254	0.301
6	0.729	0.811	44	0.251	0.297
7	0.669	0.755	45	0.248	0.294
8	0.622	0.707	46	0.246	0.291
9	0.582	0.666	47	0.243	0.288
10	0.549	0.632	48	0.240	0.285
11	0.521	0.602	49	0.238	0.282
12	0.497	0.576	50	0.235	0.279
13	0.476	0.553	51	0.233	0.276
14	0.458	0.532	52	0.231	0.273
15	0.441	0.514	53	0.228	0.270
16	0.426	0.497	54	0.226	0.268
17	0.412	0.482	55	0.224	0.265
18	0.400	0.468	56	0.222	0.263
19	0.389	0.456	57	0.220	0.261
20	0.378	0.444	58	0.218	0.258
21	0.369	0.433	59	0.216	0.256
22	0.360	0.423	60	0.214	0.254
23	0.352	0.413	61	0.213	0.252
24	0.344	0.404	62	0.211	0.250
25	0.337	0.396	63	0.209	0.248
26	0.330	0.388	64	0.207	0.246
27	0.323	0.381	65	0.206	0.244
28	0.317	0.374	66	0.204	0.242
29	0.312	0.367	67	0.203	0.240
30	0.306	0.361	68	0.201	0.239
31	0.301	0.355	69	0.200	0.237
32	0.296	0.349	70	0.198	0.235
33	0.291	0.344	71	0.197	0.233
34	0.287	0.339	72	0.195	0.232
35	0.283	0.334	73	0.194	0.230
36	0.279	0.329	74	0.193	0.229
37	0.275	0.325	75	0.191	0.227
38	0.271	0.320	76	0.190	0.226
39	0.267	0.316	77	0.189	0.224
40	0.264	0.312	78	0.188	0.223
41	0.261	0.308	79	0.186	0.221
42	0.257	0.304	80	0.185	0.220



F Table for $\alpha = 0.05$ (1/3)

df2/df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.4476	199.5000	215.7073	224.5832	230.1619	233.9860	236.7684	238.8827	240.5433	241.8817
2	18.5128	19.0000	19.1643	19.2468	19.2964	19.3295	19.3532	19.3710	19.3848	19.3959
3	10.1280	9.5521	9.2766	9.1172	9.0135	8.9406	8.8867	8.8452	8.8123	8.7855
4	7.7086	6.9443	6.5914	6.3882	6.2561	6.1631	6.0942	6.0410	5.9988	5.9644
5	6.6079	5.7861	5.4095	5.1922	5.0503	4.9503	4.8759	4.8183	4.7725	4.7351
6	5.9874	5.1433	4.7571	4.5337	4.3874	4.2839	4.2067	4.1468	4.0990	4.0600
7	5.5914	4.7374	4.3468	4.1203	3.9715	3.8660	3.7870	3.7257	3.6767	3.6365
8	5.3177	4.4590	4.0662	3.8379	3.6875	3.5806	3.5005	3.4381	3.3881	3.3472
9	5.1174	4.2565	3.8625	3.6331	3.4817	3.3738	3.2927	3.2296	3.1789	3.1373
10	4.9646	4.1028	3.7083	3.4780	3.3258	3.2172	3.1355	3.0717	3.0204	2.9782
11	4.8443	3.9823	3.5874	3.3567	3.2039	3.0946	3.0123	2.9480	2.8962	2.8536
12	4.7472	3.8853	3.4903	3.2592	3.1059	2.9961	2.9134	2.8486	2.7964	2.7534
13	4.6672	3.8056	3.4105	3.1791	3.0254	2.9153	2.8321	2.7669	2.7144	2.6710
14	4.6001	3.7389	3.3439	3.1122	2.9582	2.8477	2.7642	2.6987	2.6458	2.6022
15	4.5431	3.6823	3.2874	3.0556	2.9013	2.7905	2.7066	2.6408	2.5876	2.5437
16	4.4940	3.6337	3.2389	3.0069	2.8524	2.7413	2.6572	2.5911	2.5377	2.4935
17	4.4513	3.5915	3.1968	2.9647	2.8100	2.6987	2.6143	2.5480	2.4943	2.4499
18	4.4139	3.5546	3.1599	2.9277	2.7729	2.6613	2.5767	2.5102	2.4563	2.4117
19	4.3807	3.5219	3.1274	2.8951	2.7401	2.6283	2.5435	2.4768	2.4227	2.3779
20	4.3512	3.4928	3.0984	2.8661	2.7109	2.5990	2.5140	2.4471	2.3928	2.3479
21	4.3248	3.4668	3.0725	2.8401	2.6848	2.5727	2.4876	2.4205	2.3660	2.3210
22	4.3009	3.4434	3.0491	2.8167	2.6613	2.5491	2.4638	2.3965	2.3419	2.2967

F Table for $\alpha = 0.05$ (2/3)

df2/df1	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	243.9060	245.9499	248.0131	249.0518	250.0951	251.1432	252.1957	253.2529	254.3144
2	19.4125	19.4291	19.4458	19.4541	19.4624	19.4707	19.4791	19.4874	19.4957
3	8.7446	8.7029	8.6602	8.6385	8.6166	8.5944	8.5720	8.5494	8.5264
4	5.9117	5.8578	5.8025	5.7744	5.7459	5.7170	5.6877	5.6581	5.6281
5	4.6777	4.6188	4.5581	4.5272	4.4957	4.4638	4.4314	4.3985	4.3650
6	3.9999	3.9381	3.8742	3.8415	3.8082	3.7743	3.7398	3.7047	3.6689
7	3.5747	3.5107	3.4445	3.4105	3.3758	3.3404	3.3043	3.2674	3.2298
8	3.2839	3.2184	3.1503	3.1152	3.0794	3.0428	3.0053	2.9669	2.9276
9	3.0729	3.0061	2.9365	2.9005	2.8637	2.8259	2.7872	2.7475	2.7067
10	2.9130	2.8450	2.7740	2.7372	2.6996	2.6609	2.6211	2.5801	2.5379
11	2.7876	2.7186	2.6464	2.6090	2.5705	2.5309	2.4901	2.4480	2.4045
12	2.6866	2.6169	2.5436	2.5055	2.4663	2.4259	2.3842	2.3410	2.2962
13	2.6037	2.5331	2.4589	2.4202	2.3803	2.3392	2.2966	2.2524	2.2064
14	2.5342	2.4630	2.3879	2.3487	2.3082	2.2664	2.2229	2.1778	2.1307
15	2.4753	2.4034	2.3275	2.2878	2.2468	2.2043	2.1601	2.1141	2.0658
16	2.4247	2.3522	2.2756	2.2354	2.1938	2.1507	2.1058	2.0589	2.0096
17	2.3807	2.3077	2.2304	2.1898	2.1477	2.1040	2.0584	2.0107	1.9604
18	2.3421	2.2686	2.1906	2.1497	2.1071	2.0629	2.0166	1.9681	1.9168
19	2.3080	2.2341	2.1555	2.1141	2.0712	2.0264	1.9795	1.9302	1.8780
20	2.2776	2.2033	2.1242	2.0825	2.0391	1.9938	1.9464	1.8963	1.8432
21	2.2504	2.1757	2.0960	2.0540	2.0102	1.9645	1.9165	1.8657	1.8117
22	2.2258	2.1508	2.0707	2.0283	1.9842	1.9380	1.8894	1.8380	1.7831

F Table for $\alpha= 0.05$ (3/3)

df2/df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	4.2793	3.4221	3.0280	2.7955	2.6400	2.5277	2.4422	2.3748	2.3201
24	4.2597	3.4028	3.0088	2.7763	2.6207	2.5082	2.4226	2.3551	2.3002
25	4.2417	3.3852	2.9912	2.7587	2.6030	2.4904	2.4047	2.3371	2.2821
26	4.2252	3.3690	2.9752	2.7426	2.5868	2.4741	2.3883	2.3205	2.2655
27	4.2100	3.3541	2.9604	2.7278	2.5719	2.4591	2.3732	2.3053	2.2501
28	4.1960	3.3404	2.9467	2.7141	2.5581	2.4453	2.3593	2.2913	2.2360
29	4.1830	3.3277	2.9340	2.7014	2.5454	2.4324	2.3463	2.2783	2.2229
30	4.1709	3.3158	2.9223	2.6896	2.5336	2.4205	2.3343	2.2662	2.2107
40	4.0847	3.2317	2.8387	2.6060	2.4495	2.3359	2.2490	2.1802	2.1240
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	2.2541	2.1665	2.0970	2.0401
120	3.9201	3.0718	2.6802	2.4472	2.2899	2.1750	2.0868	2.0164	1.9588
∞	3.8415	2.9957	2.6049	2.3719	2.2141	2.0986	2.0096	1.9384	1.8799

df2/df1	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
23	2.2747	2.2036	2.1282	2.0476	2.0050	1.9605	1.9139	1.8648	1.8128	1.7570
24	2.2547	2.1834	2.1077	2.0267	1.9838	1.9390	1.8920	1.8424	1.7896	1.7330
25	2.2365	2.1649	2.0889	2.0075	1.9643	1.9192	1.8718	1.8217	1.7684	1.7110
26	2.2197	2.1479	2.0716	1.9898	1.9464	1.9010	1.8533	1.8027	1.7488	1.6906
27	2.2043	2.1323	2.0558	1.9736	1.9299	1.8842	1.8361	1.7851	1.7306	1.6717
28	2.1900	2.1179	2.0411	1.9586	1.9147	1.8687	1.8203	1.7689	1.7138	1.6541
29	2.1768	2.1045	2.0275	1.9446	1.9005	1.8543	1.8055	1.7537	1.6981	1.6376
30	2.1646	2.0921	2.0148	1.9317	1.8874	1.8409	1.7918	1.7396	1.6835	1.6223
40	2.0772	2.0035	1.9245	1.8389	1.7929	1.7444	1.6928	1.6373	1.5766	1.5089
60	1.9926	1.9174	1.8364	1.7480	1.7001	1.6491	1.5943	1.5343	1.4673	1.3893
120	1.9105	1.8337	1.7505	1.6587	1.6084	1.5543	1.4952	1.4290	1.3519	1.2539
∞	1.8307	1.7522	1.6664	1.5705	1.5173	1.4591	1.3940	1.3180	1.2214	1.0000

Lampiran 32

Table of Critical Values for the Lilliefors Test for Normality

One-tailed	.20	.15	.10	.05	.01
Two-tailed	.40	.30	.20	.10	.02
n = 4	.300	.319	.352	.381	.417
5	.285	.299	.315	.337	.405
6	.265	.277	.294	.319	.364
7	.247	.258	.276	.300	.348
8	.233	.244	.261	.285	.331
9	.223	.233	.249	.271	.311
10	.215	.224	.239	.258	.294
11	.206	.217	.230	.249	.284
12	.199	.212	.223	.242	.275
13	.190	.202	.214	.234	.268
14	.183	.194	.207	.227	.261
15	.177	.187	.201	.220	.257
16	.173	.182	.195	.213	.250
17	.169	.177	.189	.206	.245
18	.166	.173	.184	.200	.239
19	.163	.169	.179	.195	.235
20	.160	.166	.174	.190	.231
25	.142	.147	.158	.173	.200
30	.131	.136	.144	.161	.187
<i>n > 30</i>	$.736/\sqrt{n}$	$.768/\sqrt{n}$	$.805/\sqrt{n}$	$.886/\sqrt{n}$	$1.031/\sqrt{n}$

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Via Sukmawaty, lahir di Majalengka, 20 Februari 1982 merupakan anak ketiga dari 5 bersaudara pasangan alm. Oleh Solihin dan Opah Masropah dan Istri dari Cecep Cahyana, S.kom, serta telah memiliki 2 orang putra yang bernama Dzaky Attallah Cahyana dan Shaki Umair Cahyana.

Beralamatkan di Puri Ciracas, Jalan Kramat Blok B9 Rt.007/11 Kelurahan Kelapa Dua Wetan, Kecamatan Ciracas, Jakarta Timur.

Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu SDN Majalengka IV lulus pada tahun 1993, pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke SMPN 1 Majalengka lulus pada tahun 1996, dan pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke SMUN 1 Majalengka dan lulus pada tahun 1999, dan pada tahun yang sama melanjutkan kuliah di D3 PAAP – Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran lulus pada tahun 2002. Pada tahun 2011, peneliti melanjutkan kuliah kembali dengan mengambil jurusan ahli program dan diterima menjadi mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Prodi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Akuntansi.

Dalam perjalanan hidupnya peneliti mengikuti organisasi semenjak SD dan SMA, mulai dari Pramuka, PKS, Basket, Tenis Meja, dan Bulu Tangkis. Peneliti saat ini telah bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat. Peneliti telah melaksanakan Program Pengalaman Lapangan (PPL) pada tahun 2013 di SMK PGRI 1 Jakarta yaitu mengajar mata pelajaran Akuntansi kelas X.