

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI KERJA  
PADA KARYAWAN PT. SARANA KARYATAMA MANDIRI DI  
JAKARTA**

**IIS ISMAYA TININGSIH  
8135108184**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATANIAGA  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2016**

***THE CORRELATION BETWEEN COMPENSATION WITH WORK  
MOTIVATION OF PT. SARANA KARYATAMA MANDIRI'S EMPLOYEE AT  
JAKARTA***

**IIS ISMAYA TININGSIH  
8135108184**



***Skripsi is Written Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment at the Faculty of  
Economics, State University of Jakarta***

***STUDY PROGRAM COMMERCE EDUCATION  
DEPARTEMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2016***

## ABSTRAK

**IIS ISMAYA TININGSIH, Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi kerja Pada Karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri Di Jakarta.** Skripsi, Jakarta. Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Januari 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat, sah, valid, serta dapat dipercaya dan diandalkan mengenai hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sarana Karyatama Mandiri yang beralamat di Jalan Terusan Bandengan Pluit di Jakarta selama 5 bulan terhitung sejak Agustus 2015 sampai dengan Desember 2015.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri. Populasi terjangkaunya adalah karyawan bagian produksi pengawas kualitas yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $\hat{Y} = 47,32 + 0,02 X$ . Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors menghasilkan  $L_{hitung} = 0,1191$ , sedangkan  $L_{tabel}$  untuk  $n = 36$  pada taraf signifikan 0,05 adalah  $= 0,1477$ . Karena  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Uji linearitas regresi menghasilkan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , yaitu  $0,85 < F_{tabel} = 2,52$ , sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linear. Dari uji keberartian regresi menghasilkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $8,55 > 4,13$ , artinya persamaan regresi tersebut signifikan. Koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson* menghasilkan  $r_{xy} = 0,448$ , selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan  $t_{hitung} = 2,925$  dan  $t_{tabel} 1,67$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 20,10 % yang menunjukkan bahwa 20,10% variabel motivasi kerja ditentukan oleh pemberian kompensasi.

**Kata kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi**

## **ABSTRACT**

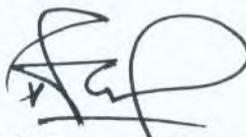
**IIS ISMAYA TININGSIH**, *The Correlation Between Compensation with Work Motivation of PT. Sarana Karyatama Mandiri's Employee at Jakarta, January 2015.*

*This study aimed to obtain the right data (authentic, true, valid) and trust worthy (reliable). The research was conducted at the Terusan Bandengan in Jakarta, for five months from August 2015 until December 2015. The research method used is survey method with the correlational approach. The population in this research is the all employees in PT. Sarana Karyatama Mandiri, as many as 70 people. The sampling technique used in this study is simple random. The resulting regression equation is  $\hat{Y} = 47,32 + 0,02X$ . Test requirements analysis of the normality test error of estimated regression of Y on X to produce Lcount Liliefors test = 0,1191, while the Ltable for n = 36 at 0.05 significant level is 0.1477. Because the Lcount < Ltable than an error estimated of Y on X is normally distributed. Testing linearity of regression produces Fcount < Ftable is 8,55 < 4,13, so it is concluded that the linearequation regression. Hypothesis testing from test significance regression produces Fcount > Ftable which 8,55 > 4.13, meaning that the regression equation is significant. Correlation coefficient of Pearson Product Moment generating  $r_{xy} = 0.448$ , then performed the test significance correlation coefficient using the t test and the resulting tcount > ttable, tcount = 2,925 and ttable = 1,67. It can be concluded that the correlation coefficient  $r_{xy} = 0.448$  is significant. The coefficient of determination obtain for is 20,10 %, which shows that 20,10 % of the variation of work motivation is compensation.*

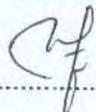
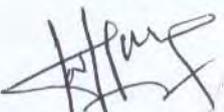
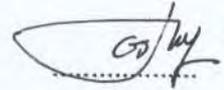
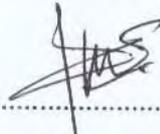
**Keywords:** *Work Motivation, Compensation*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



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

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP. 19531117 198203 2 001	Ketua Penguji	 .....	.....
2. <u>Drs. Nurdin Hidayat, MM, MSi</u> NIP. 19661030 200012 1 001	Penguji Ahli	 .....	.....
3. <u>Dra. Dientje Griandini</u> NIP. 19550722 198210 2 001	Sekretaris	 .....	.....
4. <u>Dra. Nurahma Hajat, M.Si</u> NIP. 19590918 198503 2 011	Pembimbing I	 .....	.....
5. <u>Dr. Corry Yohana, MM</u> NIP. 19590918 198503 2 011	Pembimbing II	 .....	.....

Tanggal Lulus : .....

## PERNYATAAN ORISINALITAS

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 di kemudian 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, 4 Januari 2016  
Yang membuat pernyataan

Iis Ismaya Tiningsih  
No Reg. 8135108184

## LEMBAR PERSEMBAHAN

**“Teruntuk Alm Ayahanda Tercinta... Pa’ terima kasih unt setiap senyum yang tersimpan dihati ini”**

Fabiayyi Alaa Irabbikuma Tukadzibaan alhamdulillahirabbilalamin terima kasih ya Rabb unt segala kemudahan dalam menyelesaikan penulisan ini. Aku bersyukur memiliki Ummi yg begitu sempurna unt setiap langkahku , memiliki mamah sum & papah mimo yg seperti ayah dan ibu kedua yg aku tahu doa dan kasih sayangnya selalu unt ku, teh eneng tercinta kk perempuan yg selalu ada kapanpun saat dibutuhkan, a ndih and m.kahfi kesayanganku, ka jamal unt segala bantuannya, dua jagoanku a daffa&khiar dan seluruh keluargaku tersyg. Terima kasih unt mas wito yg selalu siap jadi sandaran ketika semua sudah sangat penat. Unt tegar, dana, rafika yg selalu menyemangati. Terima kasih unt pertemanan yg kita mulai dari awal kuliah sampe nnti selamanya ya mely, eliz, nurul. Dan ini unt kalian teman mevvahku terheboh rury, herlan, ponco, ivan :D.

### *Motto*

*”Hidup adalah hadiah terindah tuhan dengan proses pembelajaran dalam berbagai keikhilasan dan kesabaran jangan pernah takut untuk hijrah karena segala sesuatu yang diniatkan dengan kebaikan akan menghasilkan kebaikan”*

*(Iis Ismaya)*

Barakallah for everything, Aamiin :)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat-Nya peneliti diberi kemudahan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sarana Karyatama Mandir Jakarta dapat terselesaikan dengan baik.

Semua yang telah dicapai tidak terlepas dari dukungan serta bantuan dari beberapa pihak, diantaranya dosen, kerabat dan keluarga. Dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Nurahma Hajat, M.Si. Selaku dosen pembimbing I yang berperan memberikan arahan dengan kebaikan dan kesabaran selama membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Corry Yohana, MM. Selaku dosen pembimbing II yang sudah rela menyediakan waktunya dimana saja dan kapan saja memberikan bimbingan, semangat yang tidak henti-hentinya dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
3. Dra. Tjutju Fatimah, M.Si. Selaku Ketua Program Studi Pendidikan Tata Niaga yang juga sangat membantu dalam penulisan skripsi ini.
4. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.
5. Drs. Dedi Purwana, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi,

khususnya dosen-dosen Pendidikan Tata Niaga.

7. Kepada seluruh karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri yang telah menyediakan waktu dan kesempatan untuk menjadi subjek penelitian.
8. Kepada ummi, mamah Sum, dan bapa mimo tersayang yang selalu memberikan dukungan motivasi dan doa terbaiknya selalu, serta Adik kakak Tercinta yang telah menemani dan membantu proses penyusunan skripsi ini.
9. Suwito Januar sebagai calon teman hidup dengan segala kesabarannya menjadi tempat keluh kesah disaat menurunnya semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman Pendidikan Tata Niaga Reguler dan Non Reguler 2010 khususnya kepada teman seperjuangan Tegar, Dana, Elizabeth, Nurul, Melya, yang telah memberikan semangat dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini.
11. Teman-teman mevvah Herlan, Rury, Ponco, Ivan yang tercinta.
12. Teman “boncute” ku tersayang Fifi, Ayu, Herlan, May, Awal, Tini

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan penulis. Sehubungan dengan itu, penulis sangat mengharapkan kritik membangun, saran, dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, 4 Januari 2016

IIS ISMAYA TININGSIH

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I       PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Kegunaan Penelitian.....	9
<b>BAB II       KAJIAN TEORETIK</b>	
A. Deskripsi Konseptual.....	10
1. Motivasi Kerja.....	10
2. Kompensasi.....	21

	B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	33
	C. Kerangka Teoritik.....	37
	D. Perumusan Hipotesis.....	39
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	
	A. Tujuan Penelitian.....	40
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
	1. Tempat Penelitian.....	40
	2. Waktu Penelitian.....	40
	C. Metodologi Penelitian.....	41
	D. Populasi dan Teknik Sampling.....	42
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
	1. Motivasi Kerja.....	44
	2. Kompensasi.....	48
	F. Teknik Analisa Data	
	1. Mencari Persamaan Regresi.....	49
	2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	50
	3. Uji Hipotesis.....	52
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
	A. Deskripsi Data	
	1. Motivasi Kerja (Y).....	54
	2. Kompensasi (X).....	57
	B. Analisis Data.....	60

1. Persamaan Garis Regresi.....	60
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	61
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y Atas X.....	61
b. Uji Linearitas Regresi.....	62
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	62
C. Pembahasan.....	65
<b>BAB V      KESIMPULAN,IMPLIKASI DAN SARAN.....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan.....	67
B. Implikasi.....	68
C. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
<b>Lampiran-Lampiran</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Grafik Histogram Motivasi Kerja.....	59
Gambar IV.2 Grafik Histogram Kompensasi.....	62
Gambar IV.3 Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 47,32 + 0,02 X$ .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi .....	72
Lampiran 2 Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian Skripsi.....	73
Lampiran 3 Kuisisioner Survey Awal.....	74
Lampiran 4 Kuesioner Uji Coba Motivasi Kerja (Y) .....	75
Lampiran 5 Skor uji coba Instrumen Motivasi Kerja.....	78
Lampiran 6 Perhitungan Analisis Butir Motivasi Kerja (Y) .....	79
Lampiran 7 Data Perhitungan Validitas Motivasi Kerja (Y).....	80
Lampiran 8 Perhitungan Kembali Skor Uji Coba Instrumen Setelah Uji Validitas Variabel Y .....	81
Lampiran 9 Perhitungan Varian, Varian Total, Dan Reliabilitas Motivasi Kerja (Y) .....	82
Lampiran 10 Kuesioner Final Motivasi Kerja (Y) .....	83
Lampiran 11 Data Mentah Variabel Kompensasi (X) .....	85
Lampiran 12 Data Mentah Variabel Motivasi Kerja (Y)....	86
Lampiran 13 Data Mentah Variabel X dan Y .....	87
Lampiran 14 Rekapitulasi Skor Total Instrumen .....	88
Lampiran 15 Proses Perhitungan Menggambar Grafik histogram Motivasi Kerja (Y) .....	89
Lampiran 16 Grafik Histogram Motivasi Kerja (Y) .....	90
Lampiran 17 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Kompensasi (X) .....	91

Lampiran 18 Grafik Histogram Kompensasi .....	92
Lampiran 19 Tabel Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Variabel Y .....	93
Lampiran 20 Perhitungan Rata-Rata Varians dan Simpangan Bak.....	94
Lampiran 21 Perhitungan Persamaan Regresi Linear .....	95
Lampiran 22 Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 47,32+0,02X$ .....	96
Lampiran 23 Tabel Perhitungan $\hat{Y} = 47,32+0,02X$ .....	97
Lampiran 24 Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku $\hat{Y} = 47,32+0,02X$ .....	98
Lampiran 25 Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 47,32+0,02X$ .....	99
Lampiran 26 Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 47,32+0,02X$ .....	100
Lampiran 27 Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 47,32+0,02X$ ... ..	101
Lampiran 28 Perhitungan JK (G) .....	102
Lampiran 29 Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	103
Lampiran 30 Perhitungan Uji Kelinearan Regresi .....	104
Lampiran 31 Tabel Anava Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi ....	105
Lampiran 32 Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> .....	106
Lampiran 33 Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) .....	107
Lampiran 34 Perhitungan Koefisien Determinasi .....	108

Lampiran 35 Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Indikator Dominan	
Variabel Y .....	109
Lampiran 36 Daftar Nama Responden .....	111
Lmapiran 37 Tabel Penentuan Jumlah Sampel .....	112
Lampiran 38 Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi F .....	113
Lampiran 39 Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi T.....	114
Lampiran 40 Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors .....	115
Lampiran 41 Tabel Nilai-Nilai r Product Moment.....	116
Lampiran 42 Riwayat Hidup .....	117

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Bagan Satuan Kerja Karyawan.....	19
Tabel III.2 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	45
Tabel III.3 Skala Penilaian Untuk Motivasi Kerja.....	46
Tabel III.4 Daftar Analisis varians Untuk Uji Keberartian dan Linearitas Regresi.....	53
Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Variabel Y ).....	58
Tabel IV.2 Rata-Rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja.....	60
Tabel IV.3 Distribusi Frekuensi Kompensasi (Variabel X).....	61
Tabel IV.4 Rata-Rata Hitung Skor Kompensasi .....	63
Tabel IV.5 Hasil Uji Coba Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	65
Tabel IV.6 Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Kompensasi dengan Motivasi Kerja $\hat{Y}$ $= 47,32 + 0,02 \dots$ .....	67
Tabel IV.7 Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi sederhana Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja.....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan zaman yang semakin modern terutama pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan di segala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan sumber daya manusianya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju. Perusahaan merupakan bentuk dari organisasi yang bisa didirikan secara perseorangan atau kelompok dengan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh laba optimal. Selain modal dan tanah, karyawan adalah unsur yang tidak bisa dipisahkan dari pendirian perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki permasalahannya sendiri, tidak terkecuali perihal motivasi karyawan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu perusahaan dilakukan dengan cara peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor motivasi. Motivasi akan timbul dalam diri karyawan apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan perusahaan, komunikasi yang lancar antara karyawan dengan manajer, serta kompensasi yang diterima oleh karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan seseorang untuk bertingkah laku, menentukan tingkah laku kepada suatu tujuan tertentu.

Dorongan ini berada pada diri seorang yang menggerakannya untuk melakukan sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema yang sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana gairah kerja karyawan, agar karyawan mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Seperti yang terjadi di PT. Sarana Karyatama Mandiri. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan tersebut diketahui bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi kerja. Hal ini terlihat pada saat jam istirahat hampir semua karyawan keluar kantor untuk makan siang dan hampir 30% karyawan kembali tidak tepat waktu. Hal ini dapat dipahami bahwa perilaku seseorang yang disertai motivasi yang tinggi, diharapkan akan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan, sebaliknya perilaku yang tidak dibarengi motivasi yang tinggi, cenderung dilaksanakan sebagai apa adanya sehingga hasilnya kurang memuaskan.

Faktor yang pertama yang mempengaruhi motivasi kerja adalah penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tugas yang penting bagi setiap manajer. Diakui pula bahwa banyak kesulitan dialami dalam menanganinya secara menyeluruh. Tidaklah selalu mudah untuk memberikan penilaian prestasi seorang karyawan/bawahan secara akurat dan sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada karyawan yang bersangkutan

tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan. Pada organisasi hasil penilain prestasi kerja digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen SDM dalam memutuskan promosi, pemberian kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja.

Contohnya saja yang terjadi di PT. Sarana Karyatama Mandiri. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan tersebut diketahui bahwa karyawan mengalami penurunan output dalam bekerja, tetapi pada saat yang sama, mereka dituntut oleh perusahaan untuk tetap terus memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja dan membentuk tujuan organisasi yang sesuai dengan misi perusahaan, sehingga menyebabkan penilain prestasi kerja kurang baik dan menurunkan motivasi kerja mereka.

Hal serupa juga terjadi ditempat lain, seperti yang dilansir dari artikel *online* yang disebutkan oleh manajer PT. Sinar Gemilang Utama di Makassar bahwa “Dalam 3 bulan terakhir menjelang tahun baru karyawan memiliki penurunan produktivitas dalam bekerja karena karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat merusak kinerja suatu perusahaan/organisasi diperusahaan ini.”<sup>1</sup>

Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lelah sebelum bekerja. Semangat kerja pada karyawan dapat diukur melalui absensi/presensi karyawan ditempat kerja. Absensi merupakan kehadirankaryawan di dalam

---

<sup>1</sup>Avivirani. *Produktivitas menurun* *kinerja.*  
<http://randompost.com/2012/76543/23/produktivitas.menurunkan.kinerja.karyawan/>  
. Diakses pada tanggal : 20 Februari 2015

perusahaan. Pada umumnya, instansi atau lembaga selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu. Sehingga pekerjaan tidak tertunda. Namun kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki prestasi baik dalam absensinya. Saat ini, sering ditemui keadaan dimana karyawan bermasalah pada absensi dan tidak jarang ada karyawan yang datang terlambat ketempat kerja.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri diketahui bahwa umumnya karyawan perusahaan ini bertempat tinggal cukup jauh dari lokasi dimana perusahaan berada, yaitu mereka ada yang tinggal antara lain di Tangerang dan Depok sedangkan akses jalan yang harus ditempuh untuk sampai ke kantor yang berada di Jalan Terusan Bandengan bukan hal yang mudah disebabkan kemacetan yang panjang setiap harinya terjadi di daerah tersebut, khususnya pada jam berangkat dan pulang kantor. Terlebih lagi daerah tersebut merupakan jalur pertemuan antara mereka yang tinggal atau bekerja di Jakarta Utara dan Jakarta Barat, sehingga *volume* kendaraan yang melewati jalur tersebut terbilang sangat tinggi dan oleh karena itu, kemacetan yang tinggi adalah bagian dari kehidupan mereka yang bekerja di daerah tersebut. Kelelahan sebelum memulai pekerjaan di pagi hari adalah bagian yang dialami karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri, sehingga hal ini mungkin berpengaruh pada rendahnya motivasi kerja mereka.

Sebagai gambaran, orang-orang yang bekerja di Kalimantan Timur rata-rata waktu tempuh masyarakat di sana ke tempat kerja sekitar 20 menit

menurut Biro Sensus Provinsi Kalimantan Timur. Namun di Pontianak, Kalimantan Barat banyak pekerja yang menghabiskan waktu hampir satu setengah jam setiap hari hanya untuk menuju tempat kerja. Kasus ini serupa dengan pekerja di Jakarta, mereka harus berangkat subuh dan sampai rumah malam hari.<sup>2</sup>

Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja adalah fasilitas kerja, yaitu keterbatasan peralatan kantor antara lain meja karyawan, kursi karyawan, computer, mouse dan lainnya yang ada di sekitar lingkungan kerja. Faktor fasilitas kerja itu mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses pekerjaan karena fasilitas kerja yang baik tidak hanya dapat memaksimalkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas tetapi berpengaruh juga dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri, diketahui bahwa fasilitas kerja yang ada di sini sedikit menyulitkan karyawan karena tata letak mesin bagian produksi yang berada dilantai 3 dan 4 membuat karyawan bagian produksi harus bekerja dua kali lebih berat karena setelah barang selesai diproduksi harus dimasukkan ke gudang dilantai 1. Karyawan bagian keuangan merasa letak lemari dokumen terlalu jauh dari ruangan mereka sehingga untuk mencari dokumen yang diperlukan membutuhkan waktu yang lebih lama.

Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja ialah kompensasi. Salah satu tugas penting sebuah perusahaan adalah pemberian kompensasi. Hal

---

<sup>2</sup> Ilham Anwar. *Jauhnya Perjalanan ke Tempat Kerja Membuat Tidak Bahagia*. <http://www.aktualpost.com/2014/02/06/9832/jauhnya-perjalanan-ke-tempat-kerja-membuat-tidak-bahagia/>. Diakses pada tanggal : 12 Januari 2015

ini bukanlah perkara mudah bagi manajemen SDM karena persoalan ini selalu muncul pada tiap periode. Selain dibutuhkan keakuratan dan tidak dapat ditunda karena harus mengolah dan mengatur secara tepat keperluan penggajian dan kebutuhan karyawan. Jika pemberian kompensasi tidak berjalan dengan baik, perusahaan akan menghadapi masalah kepegawaian yang dampaknya pada kesulitan mencapai sasaran perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi tentunya berharap memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk perusahaan tersebut. Tetapi, hampir di setiap perusahaan tidak mempunyai karyawan yang sama yaitu yang bermotivasi tinggi. Perusahaan perlu melihat faktor-faktor apa saja yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja tersebut, sehingga perusahaan bisa mendapatkan hasil yang maksimal dari para karyawan.

Pada dasarnya kompensasi merupakan balasan kontribusi yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Kompensasi juga penting bagi karyawan karena bagi karyawan, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran-ukuran nilai karya diantara para karyawan yang lain. Bila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan termotivasi dan lebih fokus untuk mencapai sasaran yang ditentukan perusahaan.

Kompensasi begitu penting sehingga membuat perusahaan memberikan perhatian lebih pada pengolahan dana demi keperluan operasional kerja karyawannya. Kesesuaian aktivitas organisasi dengan kompensasi akan terlihat dalam motivasi kerja karyawan. Jika terjadi perubahan di dalam pasar yang berpengaruh kepada barang dan jasa, misalnya kenaikan harga yang

menyebabkan tingkat penerimaan perusahaan menurun, maka perusahaan akan menyesuaikan strategi dan tujuannya agar tetap bisa bersaing. Setelah perubahan itu berlangsung, kompensasi juga akan mengalami penyesuaian.

Sama halnya yang terjadi di PT. Sarana Karyatama Mandiri. Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan melalui wawancara langsung dengan karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri, kompensasi langsung berupa gaji dan kompensasi tak langsung berupa jaminan lainnya adalah bagian dari kehidupan mereka selama bekerja di kantor. Kurangnya kompensasi di perusahaan tersebut terjadi pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal. Salah satunya adalah tuntutan pekerjaan yang selalu tinggi, tetapi gaji yang mereka terima di bawah Upah Minimum Regional.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, fasilitas kantor dan rendahnya kompensasi perusahaan.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kompensasi kerja pada karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri di Jakarta.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja pada karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri di Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya Penilaian Prestasi Kerja
2. Buruknya Fasilitas Kerja
3. Rendahnya Kompensasi Perusahaan

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah peneliti sebutkan di atas, ternyata masalah motivasi kerja merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam pengetahuan, waktu, tenaga, dan dana serta ruang lingkungannya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara Kompensasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri di Jakarta”

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri di Jakarta ? ”

## **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja.

2. Perusahaan

Sebagai masukan dalam pemahaman isu-isu terkini mengenai kurangnya kompensasi dan rendahnya motivasi kerja pada karyawan yang berguna bagi manajemen sumber daya manusia perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan referensi bagi peneliti lainnya kurangnya kompensasi kerja dan rendahnya motivasi kerja.

4. Karyawan

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.

5. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berpikir ilmiah.

## BAB II

### KAJIAN TEORETIK

#### A. Deskripsi Konseptual

##### 1. Motivasi Kerja

Pada hakekatnya tingkah laku manusia senantiasa berorientasi pada tujuan, baik bersifat materi maupun non materi. Tujuan yang ingin dicapai merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi, sehingga seseorang memerlukan motivasi atau dorongan untuk mencapainya. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Sebagai seorang pekerja, karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Tetapi yang utama adalah melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Menurut Robbins “motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.”<sup>1</sup>

Pendapat lain mengenai definisi motivasi menurut Sadili Samsudin adalah :

---

<sup>1</sup> Stephen Robbins P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks, 2007), p.201

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.<sup>2</sup>

Dalam bukunya *Dasar Dasar Ilmu Organisasi* Wursanto mengartikan motivasi adalah :

alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.<sup>3</sup>

Sedangkan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* Martihot Tua E. H. mengemukakan bahwa:

“motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.”<sup>4</sup>

Definisi motivasi kerja menurut Panji Anoraga adalah

sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasanya disebut pendorong semangat kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya.<sup>5</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian dari motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai

<sup>2</sup> Sadili samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), p.194

<sup>3</sup> Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta : Grafindo Persada, 2005), p.2

<sup>4</sup> Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Grasindo, 2002), p.169

<sup>5</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), p.30

suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Sehubungan dengan pengertian motivasi di atas, Malone membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi “motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.”<sup>6</sup> Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.

Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan guru terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakan.<sup>7</sup>

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Dengan sasaran sebagai berikut: “(a) mendorong manusia untuk melakukan suatu aktivitas yang didasarkan atas pemenuhan kebutuhan. Dalam hal ini, motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kebutuhan yang akan dipenuhi, (b) menentukan arah tujuan yang hendak dicapai, dan (c) menentukan perbuatan yang harus dilakukan. Atau dapat pula disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal

---

<sup>6</sup> John W. Santrok, *Life Span Development*, (Texas: Brown dan Benchmark, 2001), p.312

<sup>7</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara,2008). P.66

dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut:

1. Adanya hasrat dan keinginan melakukan kegiatan.
2. Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan.
3. Adanya harapan dan cita-cita.
4. Penghargaan dan penghormatan atas diri.
5. Adanya lingkungan yang baik.
6. Adanya kegiatan yang menarik.”<sup>8</sup>

“Disamping itu, motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan.”<sup>9</sup> Jadi, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan. Sejalan dengan itu, Purwanto mengatakan bahwa

fungsi motivasi bagi manusia adalah: (1) sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan, (2) menentukan arah perbuatan, yaitu kearah perwujudan suatu tujuan dan cita-cita, (3) mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan, maka akan jelas pula bentangan jalan yang harus ditempuh, (4) menyeleksi perbuatan diri atau bertanggung jawab, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan mengesampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.<sup>10</sup>

Menurut Husaini Usman dalam bukunya yang berjudul *Manajemen: Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. “ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah

---

<sup>8</sup> Hamzah B. Uno, Op. Cit, p.10

<sup>9</sup> Harold Koontz and Heinz Wehrich, *Management Ninth Edition*, (New York: Mc Graw Hill Book Company, 2003), p.411

<sup>10</sup> M. Ngalm Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Renaja Rosdakarya, 2009), p.71

- (a) Bertanggungjawab atas segala perbuatannya, mengaitkan diri pada karier atau hidup masa depan.
- (b) Berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya, selalu bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan dalam memperbaiki dirinya.
- (c) Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik.
- (d) Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif.
- (e) Merasa dikejar waktu, pandai mengatur waktu, yang dapat dikerjakan sekarang atau tunda besok.
- (f) Bekerja keras dan bangga atas hasil yang dicapai.<sup>11</sup>

Sedangkan Dalam bukunya yang berjudul Psikologi Kerja, Pandji Anoraga mengemukakan bahwa “kebutuhan-kebutuhan manusia yang menjadi faktor motivasi kerja dibagi menjadi dua bagian penting, yaitu faktor pemuas dan faktor pemelihara.”<sup>12</sup> Faktor pemuas yang disebut juga dengan motivator yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut atau kondisi intrinsik tersebut antara lain:

- a) Prestasi yang diraih
- b) Pengakuan orang lain
- c) Tanggung jawab
- d) Kepuasan kerja
- e) Kepuasan kerja itu sendiri
- f) Kemungkinan pengembangan kerja<sup>13</sup>

Sedangkan faktor pemelihara (*maintanance factors*) merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagian manusia. Pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut disastifier (sumber ketidakpuasan) merupakan tempat pemenuhan tingkat rendah yang

---

<sup>11</sup> Husaini Usman, *Manajemen teori, praktek, dan riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), p.256

<sup>12</sup> Husaini Usman, Loc.Cit.,

<sup>13</sup> Ibid

dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik. Hal tersebut antara lain meliputi:

- a) Kompensasi
- b) Keamanan dan keselamatan kerja
- c) Kondisi kerja
- d) Status
- e) Prosedur perusahaan
- f) Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat.”<sup>14</sup>

Motivasi memiliki berbagai pola, yang berbagai pola tersebut mendorong manusia untuk melakukan apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan manusia. David McClelland “mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

- 1) *Achievment Motivation* adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, pengembangan dan pertumbuhan.
- 2) *Affiliation Motivation* adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.
- 3) *Competence Motivation* adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
- 4) *Power motivation* adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.<sup>15</sup>

Motivasi memiliki aspek-aspek yang dikenal dengan aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Aspek aktif atau dinamis adalah motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan aspek pasif atau statis adalah motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan

---

<sup>14</sup> Panji Anoraga, Op. Cit, p.39

<sup>15</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), p.97

menggerakkan potensi sumber daya manusia kearah tujuan yang diinginkan. Keinginan dan kegairahan kerja ini dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis, yaitu:

- a. Aspek motivasi statis tampak sebagai keinginan dan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar dan harapan yang akan diperolehnya dengan tercapainya tujuan organisasi.
- b. Aspek motivasi statis berupa alat perangsang atau intensif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang diharapkannya tersebut.

Graf Veithzal Rivai mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Rasa aman dalam bekerja.
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil.<sup>16</sup>

Faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu menurut Yunus dalam bukunya Kepemimpinan Kependidikan mengemukakan sebagai berikut:

- 1) Rasa aman(*security*), yaitu adanya kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
- 2) Kesempatan untuk maju (*type of work*), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian.
- 3) Tipe pekerjaan (*type of work*), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan.
- 4) Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu perusahaan (sekolah) yang memberikan kebanggaan karyawan bila bekerja di perusahaan atau sekolah tersebut.
- 5) Rekan kerja (*co worker*), yaitu rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerja sama.
- 6) Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diterima.

---

<sup>16</sup> Veithzal Rivai, *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), p.456

- 7) Penyedia (*supervisor*), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya.
- 8) Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari.
- 9) Kondisi kerja (*working condition*), yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya.
- 10) Fasilitas (*benefit*), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.<sup>17</sup>

Penggolongan lain yang didasarkan atas terbentuknya motif, terdapat dua golongan, yaitu motif bawaan dan motif yang dipelajari. Motif bawaan sudah ada sejak dilahirkan dan tidak perlu dipelajari. Motif bawaan misalnya makan, minum, dan seksual. Motif yang kedua adalah motif yang timbul karena kedudukan atau jabatan.

Selanjutnya Kenneth mengemukakan berbagai ciri yang diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

1. Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibanting dengan kinerja melalui kelompok
2. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, dan
3. Seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif dan efisien.<sup>18</sup>

Sebagaimana telah dijelaskan, bahwa pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan konsep kebutuhan manusia. Abraham H. Maslow mengatakan terhadap lima jenjang kebutuhan, yaitu :

- a. *Psikologis*, antara lain rasa lapar, haus perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani.
- b. *Keamanan*, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

---

<sup>17</sup> Yunus, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Ciamis: Unigal Press, 2007), p.45

<sup>18</sup> Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001), p.202

- c. *Sosial*, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan.
- d. *Penghargaan*, mencakup faktor penghormatan diri, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar, seperti status pengakuan dan perhatian.
- e. *Aktualisasi diri*, dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.<sup>19</sup>

Sejalan dengan teori kenjang kebutuhan Maslow, menurut Kenneth yang dikutip oleh Stephen Robins “mengemukakan berbagai kebutuhan yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi sebagai berikut :

- (1) kebutuhan hidup, (2) kebutuhan keamanan, (3) kebutuhan berafiliasi, (4) kebutuhan akan adanya penghargaan, (5) kebutuhan untuk tidak bergantung pada orang lain dan (6) kebutuhan akan prestasi dan kompetensi.<sup>20</sup>

Teori Hezberg mengemukakan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku. Adapun faktor-faktor yang disebut adalah :

1) *Hygiene factor*

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor hygiene yang dimaksudkan adalah

- a) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- b) Supervisi
- c) Hubungan antar pribadi dengan atasan
- d) Kondisi kerja

2) *Satisfier factor*

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah :

- a) Keberhasilan pelaksanaan
- b) Pengakuan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggung jawab

---

<sup>19</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), p.162

<sup>20</sup> Stephen Robins , *Op.Cit.*, p.329

e) Pengembangan

“faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih tujuan, dan pertumbuhan.”<sup>21</sup>

Teori X dan Y, Douglas McGregor yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y.

- 1) Teori X (*negatif*) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut :
  - a) Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
  - b) Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawabnya dengan cara mengkambing hitamkan orang lain.
  - c) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
  - d) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.
- 2) Sedangkan Teori Y (*positif*) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut :
  - a) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja, sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal tidak bekerja.
  - b) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai tujuan kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi, mereka selali bekerja keras untuk mendapatkan metode kerja yang terbaik.
  - c) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Loc.Cit.,

<sup>22</sup> Malayu S.P Hasibuan, Op.Cit, p.122

Sedangkan Teori Kebutuhan McClelland's (*McClelland's Theory of Needs*). *McClelland's Theory of Needs* memfokuskan kepada tiga hal, yaitu :

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja, kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi, hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dea rekan kerja. Sebab setiap menginginkan perasaan diterima orang lain dilingkungan, perasaan dihormati, perasaan maju dan tidak gagal serta perasaan ikut serta.<sup>23</sup>

Dari berbagai pemaparan mengenai motivasi kerja di atas,

Suwatno mengatakan bahwa tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Meningkatkan pengadaaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>24</sup>

Tujuan motivasi kerja menurut para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud tujuan-tujuan pemberian motivasi adalah agar karyawan mampu menjalankan tugas-tugas yang diberika perusahaan dengan baik dan maksimal. Jika karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka

---

<sup>23</sup> Ibid

<sup>24</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta,2004), p.147

sangat penting bagi perusahaan/organisasi dapat memberikan motivasi bagi karyawannya.

Dari teori motivasi kerja yang telah diungkapkan di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan/organisasi.

Motivasi kerja dapat diukur oleh indikator-indikator tanggung jawab (kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan), prestasi (dorongan untuk sukses, umpan balik), dan pengembangan diri (peningkatan ketrampilan, dorongan untuk maju, suka pada tantangan).

## **2. Kompensasi**

Pada dasarnya seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Dalam bekerja individu mengerahkan waktu dan tenaganya untuk perusahaan/organisasi, maka seharusnya pula organisasi memberikan imbalan demi mewujudkan tujuan individu yang bekerja. Sebagai balas jasa atau balansebagai penghargaan atas kerja pegawainya, perusahaan/organisasi meberikan imbalan yang bentuknya sangat bervariasi. Imbalan yang diberikan kepada pegawai disebut dengan kompensasi.

Kompensasi diberikan perusahaan/organisasi sebagai balas jasa bagi karyawan yang telah bekerja dan beberapa karyawan menganggap bahwa itu merupakan sebuah penghargaan atas kerja mereka. Sebagai balas jasa atau imbalan yang bentuknya sangat bervariasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan disebut dengan kompensasi. Seperti yang dikatakan oleh Fred Luthans “pay is unquestionably important from of reward.”<sup>25</sup> Yang berarti bahwa Gaji merupakan bentuk penghargaan penting yang tidak perlu dipertanyakan lagi. Kemudian Malayu S.P Hasibuan, “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”<sup>26</sup>

Berdasarkan penjelasan para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa semua pendapatan langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai berupa gaji atau tunjangan lain merupakan bentuk penghargaan penting.

Sependapat dengan hal tersebut T. Hani Handoko yang dikutip oleh Susanti Widyastuti mendefinisikan “kompensasi adalah segala sesuatu yang dapat diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”<sup>27</sup> Begitu juga halnya seperti yang dikatakan Jahrie dan Hariyanto yang dikutip oleh I Wayan Sukarta dan I Ketut Pasek bahwa “kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan atau pekerja dari perusahaannya sebagai

---

<sup>25</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), p.102

<sup>26</sup> Malayu Haasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2008), p.118

<sup>27</sup> Susanti Widyastuti, op.cit, p.76

akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.”<sup>28</sup>

Hampir sama dengan yang dikatakan oleh Sedarmayanti bahwa “kompensasi adalah Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.”<sup>29</sup>

Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut dapat disimpulkan, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan tempat ia bekerja sebagai balasan atas jasa dan pengorbanan yang telah diberikan.

Sedikit Berbeda Sastrohadwiryo yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih mengemukakan bahwa :

kompensasi adalah jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>30</sup>

Berkaitan dengan definisi ini, kompensasi dapat dikatakan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada perusahaan untuk kemajuan perusahaan.

Kemudian Menurut Dale Yoder dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangan Malayu S.P. Hasibuan “The payment made to member of work teams for their participation.”<sup>31</sup> Pembayaran berarti balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi. Tidak jauh berbeda

---

<sup>28</sup> I Wayan Sukarta, *Analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan prestasi karyawan*, Jurnal Sarathi Vol. 15 No. 1 Januari 2008, p.138

<sup>29</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, p.239

<sup>30</sup> Tjutju Yuniarsih, *Op.Cit.*, p.125

<sup>31</sup> Malayu Hasibuan, *Op.Cit.*, p.118

dengan apa yang dinyatakan oleh Wiliam B. Werther dan Keith Davis dalam buku yang sama bahwa “kompensasi adalah Apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.”<sup>32</sup>

Dari pendapat pakar di atas dapat disimpulkan, kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan tempat ia bekerja sebagai balas jasa bagi karyawan dengan nilai dan jumlah yang sepadan atas tenaga yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan/organisasi.

Kemudian Hal ini diperjelas oleh Marihot Tua E. H. bahwa :

Kompensasi merupakan 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, dan uang cuti.<sup>33</sup>

Hal tersebut juga serupa dengan yang dikatakan T. Hani Handoko bahwa

Tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi adalah Memperoleh personalia yang qualified, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya memenuhi peraturan-peraturan legal.<sup>34</sup>

Dari pendapat pakar di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi melalui administrasi adalah dengan mempertahankan karyawan yang ada sekarang dan menghargai perilaku mereka dengan bentuk uang dan tunjangan lainnya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja.

---

<sup>32</sup> Malayu Hasibuan, Loc.Cit., p.119

<sup>33</sup> Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia,p.153

<sup>34</sup> Danang Sunyoto, Op.Cit., p.155

menurut Mondy dan Noe bahwa “Kompensasi keuangan langsung terdiri dari atas gaji upah, dan insentif (komisi dan bonus).”<sup>35</sup> Sedikit berbeda dengan yang dikemukakan oleh Hill, Bergma, dan Scarpello yaitu “kompensasi diberikan untuk menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan, mendorong agar lebih berprestasi dan agar dapat mempertahankan mereka.”<sup>36</sup>

Dari pernyataan para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan berupa keuangan langsung yang terdiri atas gaji dan upah untuk menarik karyawan dengan kualitas yang diinginkan dan agar mereka mempertahankan bahkan memperbaiki motivasi kerja mereka.

Robbins mengatakan “penghargaan dapat meningkatkan prestasi apabila mereka merasakan adanya keadilan dalam penggajian, penghargaan yang mereka terima, berkaitan dengan kebutuhan manusia.”<sup>37</sup> Pernyataan tersebut hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Cascio bahwa “kompensasi adalah Keadilan di tempat kerja, termasuk dalam pemberian kompensasi ada dua macam, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural.”<sup>38</sup>

Dari pendapat para pakar di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kompensasi merupakan keadilan ditempat kerja. Keadilan dalam memberikan gaji bukan berarti memberikan dengan jumlah yang sama tetapi sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhan mereka. Dalam pemberian kompensasi ada dua

---

<sup>35</sup> Malayu S.P Hasibuan, Op.Cit., p.119

<sup>36</sup> Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, p.77

<sup>37</sup> Mutiara S Panggabean, Op.Cit., p.78

<sup>38</sup> Ibid.,

macam, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural yang berupa pemberian gaji dan insentif.

S. Mangkuprawira mengatakan “Kompensasi adalah Sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.”<sup>39</sup> Hal tersebut hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Cascio F.W “Kompensasi yaitu penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan, serta aspirasi individual perlu diadakan.”<sup>40</sup> Dari pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari jasa mereka yang menjembatani antara tujuan karyawan bekerja dengan tujuan perusahaan.

Menurut Martoyo, kompensasi merupakan “balas jasa bagi “employers” maupun “employee” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (non finansial).”<sup>41</sup> Menurut Henry Simamora kompensasi meliputi imbalan financial dan jasa tidak berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.”<sup>42</sup> Begitu juga halnya seperti yang dikatakan oleh Gary Desler yang dikutip oleh Henry Simamora menyatakan bahwa

kompensasi finansial, kompensasi ini merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku dan muncul dari pekerjaan mereka dan memiliki dua komponen, ada pembayaran langsung dalam bentuk upah

---

<sup>39</sup> Danang Sunyoto, Op.Cit., P.154

<sup>40</sup> Ibid.,

<sup>41</sup> Susilo Martoyo, Op.Cit., p.114

<sup>42</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III* (Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2004), P.442

pokok, lembur dan bonus dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan-tunjangan.<sup>43</sup>

Dessler yang dikutip oleh Sadili Samsudin menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.<sup>44</sup>

Berdasarkan beberapa teori tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk pembayaran financial dan nonfinansial atas segala balas jasa karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan dalam bentuk pembayaran secara langsung maupun pembayaran secara tidak langsung.

Pemberian kompensasi adalah hal yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh perusahaan dalam usaha untuk memberikan kepuasan bagi pekerjanya.

Senada dengan hal tersebut menurut Sadili Samsudin Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien . Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.<sup>45</sup>

Sedangkan pemberian kompensasi menurut Sadili Samsudin bertujuan sebagai berikut :

---

<sup>43</sup> Ibid.,

<sup>44</sup> Sadili Samsudin, Op.Cit, p.187

<sup>45</sup> Ibid.,

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodic, berarti adanya jaminan “economic security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “input” (syarat-syarat) dan “output”.<sup>46</sup>

Tulus yang dikutip oleh Lieke E.M mendefinisikan kompensasi atau balas jasa sebagai “pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.”<sup>47</sup> Sedangkan Milkovich dan Newman yang diikuti oleh Lieke E.M mengatakan bahwa “kompensasi berkenaan dengan segala bentuk balas jasa finansial dan pelayanan yang nyata, serta keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.”<sup>48</sup>

Dalam pemberiannya, kompensasi diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan kata lain mampu menciptakan keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dengan beban kerja yang dijalani karyawan.

---

<sup>46</sup> Ibid.,

<sup>47</sup> Lieke E M, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap komitmen organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X*, Jurnal Gunadarma, p.3

<sup>48</sup> Lieke E M, Loc.Cit., p.4

## **Bentuk-Bentuk kompensasi**

Kompensasi terdiri dari beberapa bentuk. Bentuk-bentuk kompensasi atau imbalan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan. Menurut Mondy dan Noe yang dikutip oleh Mutiara S.Panggabean, yaitu :

“pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi financial dan kompensasi non financial.”<sup>49</sup> Selanjutnya kompensasi financial terbagi menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung, sedangkan kompensasi non financial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

### ❖ Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi financial dibedakan menjadi dua, yaitu :

- Kompensasi financial secara langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung, kompensasi langsung terdiri dari :

#### 1). Gaji

Gaji adalah imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwuan, bulanan atau mingguan.

---

<sup>49</sup> Mutiara S. Panggabean, Loc.Cit, p.65

## 2). Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

## 3). Komisi

Komisi adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakannya.

## 4). Bonus

Bonus adalah hadiah yang diberikan kepada karyawan yang dinilai dari prestasi kerja atau kinerja yang dihasilkan

- Kompensasi finansial secara tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Kompensasi financial tidak langsung terdiri dari :

1). Jaminan asuransi jiwa, kesehatan

2). Bantuan-bantuan social untuk karyawan

3). Jaminan pension

- 4). Jaminan kesejahteraan social, beasiswa
- 5). Ketidakhadiran yang dbayar, hari libur
- 6). Cuti sakit, cuti hamil

#### ❖ Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non financial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 bagian, antar lain :

1. Pekerjaan yang terdiri dari tugas-tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, peluang akan pengakuan, tercapainya tujuan, dan peluang adanya promosi.
2. Lingkungan pekerjaan yang terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, pengakuan symbol status, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, waktu kerja fleksibel, waktu kerja dipadatkan, pembagian kerja, kompensasi kafeteria, minggu kerja, dan sharing pekerjaan.<sup>50</sup>

Sistem kompensasi yang baik bukan hanya penting untuk para karyawan, melainkan penting juga bagi para pemberi kerja itu sendiri. Program pengkompensasian merupakan pencerminan upaya perusahaan pemberi kerja untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Apabila perusahaan

---

<sup>50</sup> Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004), p.77

tidak memperhatikan kompensasi bagi aryawannya, maka kemungkinan perusahaan tersebut lambat laun akan kehilangan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari karyawan yang baru, ataupun melatih tenaga baru agar dapat menggantikan posisi karyawan berkualitas yang keluar.

Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan. Kompensasi yang berarti penghargaan atau balasan atas jasa yang diberikan karyawan pada perusahaan ternyata bukan sekedar berbentuk pemerian upah dan gaji sebagai akibat dari pengangkatan tenaga kerja oleh perusahaan.

Nasution mengemukakan bahwa kompensasi akan memberikan manfaat seperti :

1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
2. Untuk memenuhi kebutuhan keluarga
3. Untuk dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja
4. Untuk meningkatkan prestise dan status sosial karyawan.”<sup>51</sup>

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan dalam hakikat kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua penghargaan berupa imbalan atau balas jasa yang diberikan secara adil dan obyektif baik dalam bentuk pembayaran langsung maupun pembayaran tidak langsung atas jasa mereka kepada perusahaan sehingga karyawan merasa ikhlas dalam bekerja, yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja karyawan menuju ke arah yang lebih baik.

---

<sup>51</sup> Mulia Nasution, *Manajemen Personalia aplikasi dalam perusahaan*,(Jakarta: Djembatan, 2003), p.160

Kompensasi adalah segala sesuatu yang karyawan terima dapat berupa uang ataupun barang dan juga tunjangan-tunjangan atau bahkan penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas tenaga yang diberikan para pegawai dalam bekerja atau menyelesaikan tugas perusahaan/organisasi. Kompensasi merupakan variabel bebas dimana data sekunder yang diperoleh dari data kompensasi yang meliputi gaji pokok, uang lembur, dan uang kerajinan (absensi kehadiran).

## **B. Hasil Penelitian Yang Relevan**

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi dalam kaitannya dengan motivasi kerja yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

1. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan oleh I Wayan Sukarta dan I Ketut Pasek

Penelitian ini menggunakan metode survey dan menggunakan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpul data. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kuat lemahnya hubungan ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi ( $R$ ) = 0,621 dengan tingkat kontribusi ( $R^2$ ) = 0,369. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Derajat hubungan ini ditunjukkan oleh

nilai koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,689 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,466. Sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan korelasional. Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah Untuk menentukan apakah terdapat hubungan (asosiasi) antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa setiap unsur atau anggota populasi memiliki karakteristik yang dapat dianggap homogen. Selain itu, dengan teknik tersebut, maka seluruh populasi terjangkau memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi terjangkau yang ada. Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi. Instrumen penelitian ini menggunakan data primer untuk variabel X dan variabel Y, kedua variabel di ukur dengan menggunakan kuesioner yang berbentuk skala likert.

## 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja oleh Sarjito Suryo

Kompensasi karyawan meliputi kompensasi gaji, dan upah, kompensasi insentif, kompensasi tunjangan dan jasa serta kompensai keamanan dan kesehatan kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut belum memenuhi kebutuhan karyawan. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari hasil regresi yang menunjukkan nilai konstanta ( $a$ ) sebesar -0,820

atau -8,2% artinya jika kompensasi karyawan (X) nilainya 0, maka hasil *output* motivasi kerja (Y) nilainya negatif, yaitu -0,820 atau -8,2%. Kompensasi karyawan memiliki pengaruh motivasi kerja pada PT X Bandung sebesar 78,2% dan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh faktor lain selain kompensasi karyawan. Kompensasi yang memiliki pengaruh sangat kuat adalah kompensasi insentif, tunjangan upah, *supplemental*, serta kompensasi gaji dan upah. Sebaliknya dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan korelasional. Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah Untuk menentukan apakah terdapat hubungan (asosiasi) antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa setiap unsur atau anggota populasi memiliki karakteristik yang dapat dianggap homogen. Selain itu, dengan teknik tersebut, maka seluruh populasi terjangkau memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi terjangkau yang ada. Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi. Instrumen penelitian ini menggunakan data primer untuk variabel X dan variabel Y, kedua variabel diukur dengan menggunakan kuesioner yang berbentuk skala likert.

3. Emy Juliningrum & Achmad Sudiro, yang berjudul **“Pengaruh kompensasi, budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai”**, ISSN: 1693-5241, Volume XI, Nomor 4, Desember 2013.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana melalui undian. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan *path analysis* analisis jalur dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable secara signifikansi mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian ini juga menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang negatif antara kompensasi terhadap motivasi kerja<sup>52</sup>. Sebaliknya, dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan korelasional. Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah Untuk menentukan apakah terdapat hubungan (asosiasi) antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa setiap unsur atau anggota populasi memiliki karakteristik yang dapat dianggap homogen. Selain itu, dengan teknik tersebut, maka seluruh populasi terjangkau memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi terjangkau yang ada. Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi

---

<sup>52</sup>Sri Rulestri & Henry Eryanto, “Pengaruh kompensasi, budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai PTIIK UB”, *EconoSains*, Vol. XI No. 4, Desember 2013, p. 665-675.

dan korelasi. Instrumen penelitian ini menggunakan data primer untuk variabel X dan variabel Y, kedua variabel di ukur dengan menggunakan kuesioner yang berbentuk skala likert.

### **C. Kerangka Teoretik**

Sumber daya manusia ialah bagian vital perusahaan, karena manusia sebagai penggerak perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan/organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, seorang karyawan diharapkan mampu memotivasi pikiran dan tindakan didalam dirinya yang dapat timbul dari luar ataupun dari dalam diri seorang karyawan. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang didasari oleh dorongan, kebutuhan, dan tujuan.

Perusahaan/organisasi harus bisa memberikan bahkan memelihara motivasi kerja karyawannya. Dengan memberikan dan memelihara dapat membuat kinerja karyawan yang baik sehingga kinerja perusahaan/organisasi ikut baik pula. Salah satu cara memberi atau meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang tepat dan benar. Dengan pemberian kompensasi yang tepat dapat motivasi kerja karyawan.

Pembayaran langsung yang diberikan meliputi gaji pokok, insentif, dan bonus. Sementara pembayaran tidak langsung yang berupa tunjangan keuangan seperti Tunjangan Hari Raya, jaminan keamanan, jaminan kesehatan, dan jaminan fasilitas kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja.

Seperti yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara bahwa pengaruh kompensasi dengan motivasi kerja adalah “kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja, serta hasil kerja.”<sup>53</sup> Sedangkan menurut Handoko “bahwa berbagai macam bentuk kompensasi tambahan, berfungsi untuk memotivasi karyawan agar produktivitasnya lebih tinggi.”<sup>54</sup> Sedangkan Sitohang mengatakan bahwa “arti penting dari kompensasi itu akan dapat meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja, dan dapat juga untuk memotivasi karyawan.”<sup>55</sup> Hampir sama dengan yang dikemukakan Sedarmayanti bahwa “besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.”<sup>56</sup>

Dari pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi secara tepat dan benar akan memberikan motivasi kerja yang baik pada karyawan sehingga mempermudah perusahaan mencapai tujuannya.

Kompensasi dan penghargaan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan karena keduanya merupakan salah satu strategi jangka panjang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pembentukan kompensasi dan penghargaan harus didasarkan pada keinginan untuk menghargai seorang karyawan karena bekerja dengan baik. Program kompensasi harus dirancang

---

<sup>53</sup> A.Anwar Prabu Mangknegara, Op.Cit., p.84

<sup>54</sup> Tani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE-UGM, 2003), P.183

<sup>55</sup> A.Sitohang, Op.Cit, p.220

<sup>56</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas* (Bandung :Mandar Maju,2001), p.23

dengan baik agar dapat berjalan sesuai dengan sistem utama lainnya dalam perusahaan. Akhirnya, hal ini akan memberikan jaminan untuk membantu perusahaan dalam mewujudkan harapan dan tujuan perusahaan.

Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas apa yang telah diberikan karyawan atau jasa seorang karyawan terhadap peusahaannya. Kompensasi dapat berbentuk gaji/upah, bonus insentif dan tunjangan. Jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar dengan asas keadilan dan kelayakan, maka karyawan akan merasa kerja kerasnya untuk perusahaan dihargai oleh perusahaan/organisasi.

Dengan demikian dapat diduga jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat dan benar, maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawannya.

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan kerangka teoretik di atas maka perumusan hipotesis ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan motivasi kerja”. Dengan pemberian kompensasi yang tepat dan benar akan meningkatkan motivasi kerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang empiris berdasarkan data atau fakta yang tepat (sahih, benar valid), serta dapat dipercaya (*reliable*) tentang hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Sarana Karyatama Mandiri di Jakarta.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Jakarta Utara khususnya wilayah Pluit, dengan alasan wilayah kota Jakarta Utara dipilih karena wilayah ini memiliki sentra industri, unit usaha, dan populasi pengusaha industri menengah dan besar yang jumlahnya relatif besar dan terdapat masalah, penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 20 Agustus sampai dengan 20 Desember 2015, dengan alasan pada waktu tersebut kegiatan karyawan sangat efektif karena belum terkena cuti Tahun Baru, jadi pihak perusahaan menyediakan waktu untuk dapat dilakukan penelitian.

## C. Metode Penelitian

### 1. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional, dan metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilakukan.

Kerlinger mengemukakan bahwa :

Metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel<sup>52</sup>.

Alasan menggunakan metode ini adalah untuk memudahkan peneliti dalam melihat masalah-masalah yang terjadi di tempat penelitian, sehingga ditemukan hubungan antara variabel bebas (kompensasi) dengan variabel terikat (motivasi kerja) yang akan diteliti.

Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah “Untuk menentukan apakah terdapat hubungan (asosiasi) antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti”<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup>*Ibid.*, p. 7

<sup>53</sup> Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2003), p.9

## 2. Konstelasi Hubungan antar variabel

Konstelasi hubungan antar variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut :

X  $\longrightarrow$  Y

Keterangan :

Variabel bebas (X) : Kompensasi

Variabel terikat (Y) : Motivasi Kerja

$\longrightarrow$  :Arah hubungan

### D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>54</sup>.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri. Populasi terjangkau, yaitu karyawan bagian produksi yang berjumlah 40 orang. Peneliti memilih karyawan bagian produksi sebagai populasi terjangkau dengan pertimbangan berdasarkan survei awal melalui wawancara langsung pada karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri, karyawan bagian produksi yang bermasalah. Hal ini dapat dilihat dalam tabel III.1 sebagai berikut :

---

<sup>54</sup>Sugiyono, *op.cit.*, p. 72

**Tabel III.1**  
**Satuan Kerja**  
**Variabel Motivasi Kerja**

No	Bagian	Jumlah Karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri
1.	Keuangan	15 Orang
2.	<i>HRD</i> <i>(Human Resource</i> <i>Development)</i>	10 Orang
3.	Pemasaran	5 Orang
4.	Produksi	40 orang
JUMLAH		70 Orang

Sampel adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael, maka sampel yang akan diambil sesuai dengan taraf kesalahan *sampling error* 5% sejumlah 36 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa terdapat setiap unsur anggota populasi memiliki karakteristik yang dapat dianggap homogen. Selain itu. Dengan teknik tersebut maka seluruh populasi terjangkau memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi terjangkau yang ada.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu kompensasi (variabel X) dan motivasi kerja (variabel Y). Instrumen penelitian ini menggunakan data sekunder untuk variabel X dan data primer untuk variabel Y. Adapun instrumen untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Motivasi Kerja

#### a) Definisi Konseptual

Motivasi kerja merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan/organisasi.

#### b) Definisi operasional

Motivasi kerja adalah variabel terikat dimana data primer yang diperoleh instrumen berupa kuesioner yang diperoleh dari skala likert mencerminkan indikator motivasi kerja yang meliputi tanggung jawab, prestasi, dan pengembangan diri. Setiap butir pernyataan diberi skor sesuai dengan model skala likert.

#### c) Kisi-kisi instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi

instrumen final yang digunakan untuk mengukur variable motivasi kerja. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.2

**TABEL III.2**  
**KISI-KISI INSTRUMEN MOTIVASI KERJA**

Indikator	Sub Indikator	Uji Coba		No Butir Drop	No Butir Valid		Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
Tanggung jawab	Kerja Keras	3	1	-	1,7,18	16	3	1
	Tanggung jawab	4	2	-	2, 4, 12, 20	17,23	4	2
	Pencapaian tujuan	2	-	-	3, 19	-	2	-
Prestasi	Dorongan untuk sukses	2	1	-	5, 20	22	2	1
	Umpan balik	1	1	-	6	21	1	1
Pengembangan diri	Peningkatan ketrampilan	2	-	17	9	-	1	-
	Dorongan untuk maju	1	1	-	8	14	1	1
	Suka pada tantangan	1	2	10	18	24	1	1

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dari lima jawaban alternatif yang telah disediakan.

Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3

**Tabel III.3**

**Skala Penelitian Instrumen Motivasi Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**d) Validasi Instrumen Motivasi Kerja**

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala likert sebanyak 40 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel seperti terlihat pada tabel III.2

Tahap berikutnya konsep instrument dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur dimensi dan indikator dari variabel motivasi kerja. Setelah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrument diuji cobakan kepada karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri Jakarta sebanyak 30 orang responden.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data instrument uji coba, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara

skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum xi^2 \sum xt^2}} \quad 55$$

Dimana :

$r_{it}$  = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$x_i$  = Deviasi skor butir dari  $X_i$

$x_t$  = Deviasi skor dari  $X_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ , jika

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung}$

$< r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir

pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*. Berdasarkan

perhitungan , maka dari pernyataan yang telah divalidasi terdapat 2

pernyataan yang *drop*, sehingga yang *valid* dan tetap digunakan sebanyak

22 pernyataan (Proses perhitungan lihat lampiran 9 hal 85).

Selanjutnya, dihitung realibilitas terhadap butir-butir pernyataan

yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya

dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji realibilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad 56$$

Dimana :

<sup>55</sup> Djaali dan Pudji Muljono, Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan (Jakarta : Grasindo, 2008),p. 86

<sup>56</sup> *Ibid.* p, 89

$r_{ii}$	= Reliabilitas instrumen
$k$	= Banyak butir pernyataan (yang valid)
$\sum si^2$	= Jumlah varians skor butir
$st^2$	= Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

$S_i^2$	= Simpangan baku
$n$	= Jumlah populasi
$\sum Xi^2$	= Jumlah kuadrat data X
$\sum Xi$	= Jumlah data

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $S_i^2 = 0.58$ ,  $St^2 = 94,14$  dan  $r_{ii}$  sebesar 0,842 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 9 hal 85). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 22 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi kerja.

## 2. Kompensasi

### a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah segala sesuatu yang karyawan terima dapat berupa uang ataupun barang dan juga tunjangan-tunjangan atau bahkan pengahargaan yang diterima oleh karyawan sebagai

balas jasa atas tenaga yang diberikan para pegawai dalam bekerja atau menyelesaikan tugas perusahaan/organisasi.

#### **b. Definisi Operasional**

Kompensasi merupakan variabel bebas dimana data sekunder yang diperoleh dari data kompensasi yang meliputi gaji pokok, uang makan, uang transport, dan uang lembur di PT. Sarana Karyatama Mandiri.

### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### **1. Mencari Persamaan Regresi**

Mencari persamaan regresi dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX \quad ^{57}$$

Dimana Koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

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

---

<sup>57</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, p. 188

Dimana:

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X) \cdot (\sum Y)}{n}$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Persamaan regresi
- a = Konstanta
- b = Koefisien arah regresi
- X = Variabel prediktator
- Y = Variabel-variabel respon yang diperoleh dari persamaan regresi

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji Liliefors dengan  $\alpha = 0,05$ . Artinya bahwa resiko kesalahan hanya sebesar 5% dan tingkat kepercayaannya sebesar 95%.

Adapun rumus uji Liliefors sebagai berikut<sup>58</sup>:

$$Lo = F(Zi) - S(Zi)$$

Keterangan :

- $Lo$  : Harga Mutlak
- $F(Zi)$  : Peluang Angka Baku
- $S(Zi)$  : Proporsi Angka Baku

---

<sup>58</sup> Ibid., p466

### Hipotesis Statistik

Ho: Distribusi galat taksiran regresi Y atas X normal

Hi: Distribusi galat taksiran regresi Y atas X tidak normal

Kriteria Pengujian Data

Terima Ho, jika  $L_o > L_t$  dan data akan berdistribusi normal, dalam hal lain Ho ditolak pada  $\alpha = 0,05$ .

### b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linear atau tidak linier.

Dengan hipotesis statistika:

Ho :  $Y = \alpha + \beta X$

H<sub>1</sub> :  $Y \neq \alpha + \beta X$

Kriteria pengujian:

Terima Ho jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka persamaan regresi dinyatakan linier.

Tolak Ho jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka persamaan regresi dinyatakan tidak linier.

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.4 berikut ini:<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup>*Ibid*, p. 332.

**Tabel III.4**  
**DAFTAR ANALISIS VARIANS**  
**UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINEARITAS**  
**REGRESI**

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Fhitung (Fo)	Ftabel (Ft)
Total (T)	N	$\Sigma Y^2$	-	-	-
Regresi (a)	L	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	-	-	-
Regresi (b/a)	L	$b(\Sigma xy)$	$\frac{JK(b)}{db(b)}$	*)	Fo > Ft Maka regresi berarti
Sisa (s)	n - 2	JK(T) - JK(a) - JK(b/a)	$\frac{JK(s)}{db(s)}$	-	-
Tuna Cocok (TC)	k - 2	JK(s) - JK(G)	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	ns)	Fo < Ft Maka regresi linier
Galat (G)	n - k	$JK(G) = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$	-	-

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti

ns) persamaan regresi linier/*not significant*

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Dengan hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria Pengujian :

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

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

### b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X dengan variabel Y (besar kecilnya hubungan antara kedua variabel), maka menghitung  $r_{xy}$  dapat menggunakan rumus  $r_{xy}$  *Product Moment* dari Karl Pearson, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \quad ^{60}$$

Dimana:

$r_{xy}$	= Tingkat keterkaitan hubungan
$\sum x$	= Jumlah skor dalam sebaran X
$\sum y$	= Jumlah skor dalam sebaran Y
$\sum xy$	= Jumlah kali skor dalam sebaran X & Y

### c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui keberartian pengaruh antara kedua variabel digunakan uji-t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad ^{61}$$

Dimana:

$t_{hitung}$	= Skor signifikan koefisien korelasi
--------------	--------------------------------------

<sup>60</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h. 212

<sup>61</sup> *Ibid*, p. 214.

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment  
 $n$  = banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik:

Ho :  $\rho \leq 0$

H1 :  $\rho > 0$

Dengan kriteria pengujian:

Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi signifikan

Terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi tidak signifikan.

Koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikan ( $\alpha=0,05$ ) dengan derajat kebebasan  $(dk)=n-2$ . Jika  $H_0$  ditolak maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan positif.

#### d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya, dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui persentase besarnya variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi  
 $r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

---

<sup>62</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2007), p.231.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengelolaan data yang di dapat dari dua variabel dalam penelitian ini, yaitu kompensasi dengan motivasi kerja. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data di kelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah kompensasi sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Motivasi kerja (Variabel Y)**

Motivasi kerja memiliki 22 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Instrumen terbagi ke dalam tiga indikator yaitu tanggung jawab dengan sub indikator kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, selanjutnya indikator kedua prestasi dengan sub indikator dorongan untuk sukses dan umpan balik, indikator ketiga adalah pengembangan diri dengan sub indikator peningkatan keterampilan, dorongan

untuk maju dan suka pada tantangan. Data motivasi kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian, berupa kuesioner dengan model skala *likert* yang di isi oleh 36 karyawan PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri) bagian produksi kualiti kontrol sebagai responden.

Berdasarkan hasil perhitungan data motivasi kerja, diperoleh skor terendah 70 dan skor tertinggi adalah 95 , jumlah skor adalah 2950 , sehingga rata-rata skor motivasi kerja ( $\bar{Y}$ ) sebesar 81,94 , varians ( $S^2$ ) sebesar 44,25 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 6,65 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 12 hal. 86).

Distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor adalah 25, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval adalah 4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 15 hal 89).

**Tabel IV.1**

**Distribusi Frekuensi Motivasi kerja**

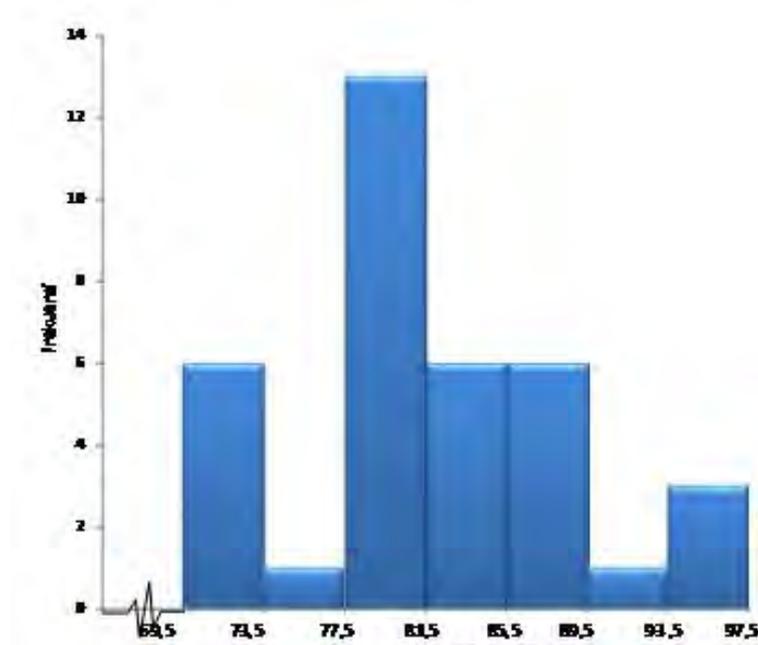
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
70 - 73	69.5	73.5	6	16.7%
74 - 77	73.5	77.5	1	2.8%
78 - 81	77.5	81.5	13	36.1%
82 - 85	81.5	85.5	6	16.7%
86 - 89	85.5	89.5	6	16.7%
90 - 93	89.5	93.5	1	2.8%
94 - 97	93.5	97.5	3	8.3%
Jumlah			36	100%

Sumber: Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel IV.1, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi kerja, yaitu 13 yang terletak pada interval ketiga, yakni antara 78 – 81 dengan frekuensi relatif sebesar 36,1%. Sementara frekuensi

terendahnya, yaitu 1 yang terletak pada interval kedua dan keenam, yakni antara 74 – 77 dan 90 - 93 dengan frekuensi relatif 2,8 %.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut motivasi kerja maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV.1**

### **Grafik Histogram Motivasi kerja**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel motivasi kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator tanggung jawab, yaitu sebesar 38%. Selanjutnya, indikator pengembangan diri sebesar 37%, serta indikator prestasi sebesar 25% sebagai indikator terendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 16 hal. 90).

**Tabel IV.2****Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Jumlah Soal</b>	<b>Persentase</b>
Tanggung Jawab	12 Soal	26,39%
Prestasi	5 Soal	26,21%
Pengembangan diri	5 Soal	22,56%

Pemaparan diatas menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab memiliki skor rata-rata paling tinggi. Ini berarti bahwa indikator tanggung jawab menjadi hal yang paling dominan dalam motivasi kerja di PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri). Disisi lain, indikator prestasi memiliki skor dominan terendah.

## **2. Kompensasi (Variabel X)**

Kompensasi merupakan variabel bebas yang merupakan data sekunder dan data diperoleh dari perusahaan tempat melakukan penelitian PT. Sarana Karyatama Mandiri di Jakarta. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 1800 dan skor tertinggi adalah 2400, jumlah skor adalah 72330 (dalam ribuan rupiah), sehingga rata-rata skor kompensasi ( $\bar{X}$ ) sebesar 2009,17, varians ( $S^2$ ) sebesar 29972,14 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 173,12 (dalam ribuan rupiah) (proses perhitungan terdapat pada lampiran 20 hal 94).

Distribusi frekuensi data kompensasi dapat dilihat pada tabel IV.3, dimana rentang skor adalah 600 banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 100 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 17 hal 91).

**Tabel IV.3**

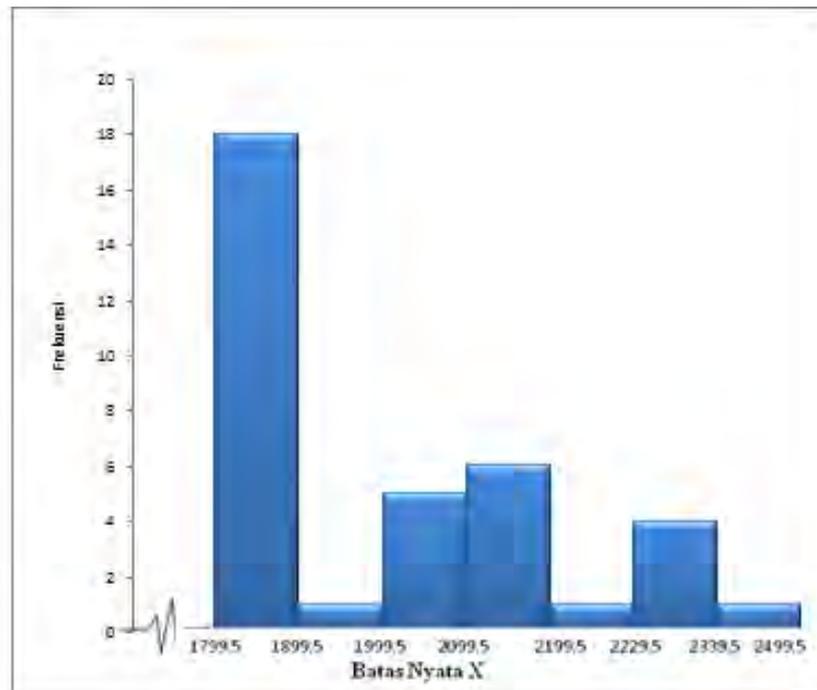
**Distribusi Frekuensi Kompensasi**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
1800 - 1899	1799,5	1899,5	18	50,0%
1900 - 1999	1899,5	1999,5	1	2,8%
2000 - 2099	1999,5	2099,5	5	13,9%
2100 - 2199	2099,5	2199,5	6	16,7%
2200 - 2299	2199,5	2299,5	1	2,8%
2300 - 2399	2299,5	2399,5	4	11,1%
2400 - 2499	2399,5	2499,5	1	2,8%
Jumlah			36	100%

Sumber: Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kompensasi, yaitu 18 yang terletak pada interval kesatu, yakni antara 1800 - 1899 dengan frekuensi relatif sebesar 50,0%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 1 yang terletak pada interval kedua, kelima dan ketujuh yakni 1900 – 1999, 2200 – 2299, dan 2400 - 2499 dengan frekuensi relatif 2,8%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kompensasi, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV.2**

### **Grafik Histogram Kompensasi**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing – masing besaran kompensasi terlihat bahwa besaran kompensasi yang memiliki skor tertinggi pada batas bawah 1799 dan batas atas 1899 pada hal detail yaitu sebesar 50,0%. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 18 hal 92).

**Tabel IV. 4****Rata – rata Hitung Skor Variabel Kompensasi (dalam ribuan rupiah)**

<b>Besaran kompensasi</b>	<b>Presentase</b>
1799,5-1899,5	50,0%
1899,5-1999,5	2,8%
1999,5-2099,5	13,9%
2099,5-2199,5	16,7%
2199,5-2299,5	2,8%
2299,5-2399,5	11,1%
2399,5-2499,5	2,8%

Berdasarkan pemaparan diatas, menunjukkan bahwa diperoleh pendapatan terendah 1800 (dalam ribuan rupiah) memiliki skor rata-rata paling tinggi, ini berarti pendapatan yang rendah menjadi hal yang paling dominan dalam kompensasi PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri).

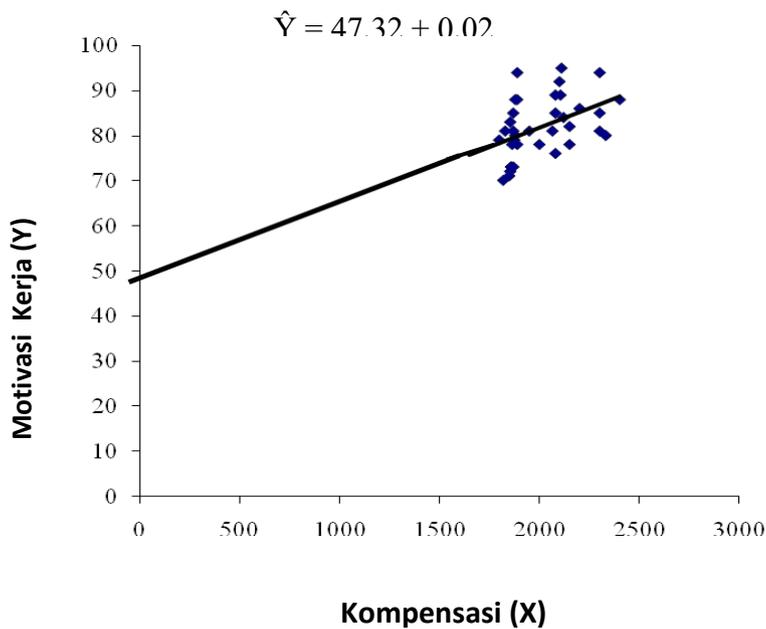
## **B. Analisis Data**

### **1. Persamaan Garis Regresi**

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kompensasi dengan motivasi kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,02 dan menghasilkan konstanta sebesar 47,32 dengan demikian bentuk hubungan antara variabel kompensasi dengan motivasi kerja memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 47,32 + 0,02X$ . Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kompensasi (X) akan mengakibatkan kenaikan motivasi kerja (Y) sebesar

0,02 skor pada konstanta 47,32 (proses perhitungan terdapat di lampiran 21 hal. 95).

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 47,32 + 0,02X$  dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:



**Gambar IV.3**  
**Grafik Hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi kerja**  
**Persamaan Regresi  $\hat{Y} = 47,32 + 0,02 X$**

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji *lilliefors* pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), untuk sampel

sebanyak 36 karyawan PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri) dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$  dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji *lilliefors* menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $L_o = 0,119$  sedangkan  $L_t = 0,147$  Ini berarti  $L_o < L_t$  (perhitungan terdapat pada lampiran 26 Hal 100), artinya data berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5 sebagai berikut:

**Tabel IV.5**

**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran**

No.	Galat	$L_o$	$L_{tabel}$	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,119	0,147	Terima $H_o$	Normal

**b. Uji Linieritas Regresi**

Kemudian dalam persyaratan analisis juga dilakukan pengujian linearitas regresi, untuk melihat apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier, dengan kriteria pengujian  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi dinyatakan linier.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang  $(k-2) = 22$  dan dk penyebut  $(n-k) = 17$ , dengan  $(\alpha) = 0,05$ , diperoleh  $F_{hitung} = 0,85$  sedangkan  $F_{tabel} = 2,52$  Ini berarti  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , berarti regresi linier (perhitungan terdapat pada lampiran 30 hal 104).

### 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  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dimana  $H_0$  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 8,55 dan untuk  $F_{tabel}$  sebesar 4,13 Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} 8,55 > F_{tabel} 4,13$ , ini berarti  $H_0$  ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (proses perhitungan terdapat pada lampiran 33 hal 107). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

**Tabel IV.6**  
**Anava Untuk Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi**  
**Kompensasi dengan Motivasi kerja**  
 $\hat{Y} = 47,32 + 0,02 X$

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

**Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} (8,55) > F_{tabel} (4,17)$**

**<sup>ns</sup>) Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} (0,85) < F_{tabel} (2,52)$**

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson*.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara suasana toko dengan pembelian impulsif diperoleh koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = 0,448$  (proses perhitungan dilihat pada lampiran 32 hal 106) Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.7.

Tabel IV.7

## Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana Antara X dan Y

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
	0,448	20,10 %	2,925	1,67

Berdasarkan pengujian signifikan koefisien korelasi antara kompensasi dengan motivasi kerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 di atas, diperoleh  $t_{hitung} = 2,925 > t_{tabel} = 1,67$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = 0,448$  adalah signifikan. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan motivasi kerja. Koefisien determinasi  $r_{xy} = 0,448^2 = 0,3663$ . Ini berarti sebesar 20,10 % motivasi kerja PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri) ditentukan oleh kompensasi (proses perhitungan dapat terlihat pada lampiran 34 hal 108).

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan positif antara kompensasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri) di Jakarta. Dari perhitungan itu pula, maka dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja atau semakin baik kompensasi di dalam perusahaan, maka motivasi kerja seorang karyawan akan semakin tinggi pada karyawan PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri) di Jakarta.

Penelitian sebelumnya yang relevan merupakan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa penelitian yang peneliti lakukan berhasil

menguji hipotesis, dimana sama dengan 3 peneliti terdahulu. Karena, penelitian yang peneliti lakukan yaitu menunjukkan nilai koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = 0,448$ . Dari hasil perhitungan uji keberartian koefisien korelasi (uji-t) diperoleh  $t_{hitung} = 2,925 > t_{tabel} 1,67$ , dengan kriteria pengujian koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikan ( $\alpha 0,05$ ) dengan derajat kebebasan  $(dk) = n - 2$ . Jika  $H_0$  ditolak maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara kompensasi dengan motivasi kerja terdapat hubungan yang positif.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab - bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri) di Jakarta. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 47,32 + 0,02 X$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kompensasi (variabel X), maka akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja (variabel Y) sebesar 0,02 pada konstanta 47,32

Besarnya koefisien determinan 20,10 %, ini berarti motivasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 20,10% dan sisanya sebesar 70,90 % dipengaruhi oleh faktor - faktor lain, seperti lingkungan kerja dan pola kerja. Maka, semakin baik kompensasi di dalam perusahaan, maka motivasi kerja seorang karyawan akan semakin tinggi pada perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan motivasi kerja.

## **B. Implikasi**

Dari pengolahan data, terlihat bahwa untuk variabel motivasi kerja diperoleh skor indikator dominan terendah, yaitu prestasi dengan skor 25%, dan skor tertinggi ialah indikator tanggung jawab dengan skor 38%. Sedangkan, pada variabel kompensasi merupakan variabel bebas dimana data sekunder diperoleh dari data kompensasi yang meliputi gaji pokok, uang makan, uang transport, dan upah lembur di PT. Sarana Karyatama Mandiri. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja pada PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri) perlu ditingkatkan. Namun, jika dilihat dari skor terendah yaitu prestasi hal ini sangat berkaitan dengan dengan rendahnya motivasi kerja karena karyawan khususnya bagian produksi kualiti kontrol mengeluhkan mengenai kurangnya hal yang memotivasi dari rekan kerja ataupun dari atasan sehingga prestasi individu menjadi rendah. Sehingga perlu adanya kegiatan-kegiatan yang memotivasi karyawan pada bagian produksi kualiti kontrol agar meningkatkan keagresifan pada pekerjaan sehingga dapat meningkatkan motivasi agar mendukung organisasi mencapai tujuannya maka perlu adanya penyuluhan tentang peningkatan motivasi terhadap tujuan-tujuan organisasi sehingga karyawan-karyawan termotivasi dan mencurahkan segenap tenaga untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan kompensasi untuk meningkatkan keagresifan pada karyawan dan juga memberikan penghargaan kepada karyawan-karyawan yang semangat seperti ; pemberian bonus dan insentif sehingga memotivasi karyawan lain untuk bekerja lebih giat.
2. Perlu adanya seminar motivasi tentang tujuan perusahaan sehingga menciptakan pemahaman pada karyawan terhadap tujuan perusahaan yang akan mengakibatkan meningkatnya kerja keras pada karyawan demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta. 2005.
- Brophy, E and Thomas L. *Good. Education Psychology. A Realistic Approach*. New York. Longman. 2003.
- Dessler, Garry. *Human Resource Management. Terjemahan Triyana Iskandar*. Jakarta. Prenhallindo. 2007.
- Efendi. Marihot Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo. 2002.
- Handoko, Tani *Manajemen, edisi 2*. Yogyakarta. BPFE-UGM. 2003
- Hasibuan, Melayu S.P. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara. 2008  
 \_\_\_\_\_ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. 2004.
- Heinz, Wehrich and Harold Koontz. *Manajemen Ninth Edition*. New York. McGrawhill Book Company. 2003.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manuasia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya. 2004.
- Mathis, Robets L. Dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Perwira. Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Nasution, Mulia. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta. Djembatan. 2003.
- Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press. 2001.  
 \_\_\_\_\_ *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gdjah Mada University, 2008.
- Nazir, Mohammad. *Manajemen Sumber Daya Manuasia*. Jakarta. Ghalia Indonesia. 2003.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2003.
- Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia. 2002.
- Purwanto, M. Ngalim. *Psikologi Pendidikan*. Bandung. Renaja Rosdakarya. 2009.
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal. Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. 2005.  
 \_\_\_\_\_ *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. 2005.
- Robbin, Stephen P. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Halida dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga, 2002.

\_\_\_\_\_ *Manajemen*. Terjemahaan Harry Slamet dan Ernawati Lestari. Kakarta: PT. Indeks, 2007.

\_\_\_\_\_ *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. 12<sup>th</sup> ed. Singapore: Mc Graw Hill, 2007.

\_\_\_\_\_ *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Indeks. 2007.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia. 2009

Siagian, Sondang P. *teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2004.

SUMBER-SUMBER LAIN :

[http://ab-fisip-upnyk.com/files/bab\\_6\\_penilaian\\_kerja\\_karyawan/](http://ab-fisip-upnyk.com/files/bab_6_penilaian_kerja_karyawan/).

<http://randompost.com/2012/76543/23/produktivitas.menurunka.kinerja.karyawan/>.

<http://www.aktualpost.com/2014/02/06/9832/jauhnya-perjalanan-ke-tempat-kerja-membuat-tidak-bahagia/>

<http://www.strategic-human-resource.com/motivasi-pekerja.html>

## Lampiran 1



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
 Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982  
 BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180  
 Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486  
 Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1195/UN39.12/KM/2015  
 Lamp. : -  
 Hal : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian  
 untuk Penulisan Skripsi**

17 Maret 2015

Yth. Pimpinan PT. Sarana Karyatama Mandiri  
 Jl. Bandengan Utara 85A, No.51-52,  
 Jakarta Utara

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Iis Ismayanti Ningsih**  
 Nomor Registrasi : 8135108184  
 Program Studi : Pendidikan Tata Niaga  
 Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
 No. Telp/HP : 083893785306

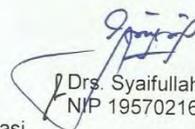
Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

**"Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri di Jakarta"**

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi  
 Akademik dan Kemahasiswaan,

Tembusan :  
 1. Dekan Fakultas Ekonomi  
 2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

  
 Drs. Syaifullah  
 NIP 195702161984031001

## Lampiran 2

**SKM**  
-----COMPUTERIZED EMBROIDERY-----

**PT. SKM (SARANA KARYATAMA MANDIRI)**  
**Jalan. Bandengan utara, No. 85A/51 Pluit Jakarta**  
**Utara**

**SURAT KETERANGAN**  
**No : 42/Pers/MTG/III/2015**

**Yang bertanda tangan dibawah ini, yaitu :**

**Nama : lis Ismayati Ningsih**

**NIM : 8135108184**

**Universitas : Universitas Negeri Jakarta**

**Fakultas : Ekonomi**

**P.T. SARANA KARYATAMA MANDIRI**  
FACTORY : JL. BANDENGAN UTARA NO.85A/51, JAKARTA, TEL: 6612971-2, 6616679, FAX : 6615131 EMAIL: yince-d@rad.net.id  
OFFICE : JL. BANDENGAN UTARA NO. 83L/M, JAKARTA, TEL: 6612966, 6692279, FAX : 6694921-28 EMAIL: riagroup@rad.net.id

**Lampiran 3****KUISIONER SURVEY AWAL****Nama** :**Usia** :**Pendidikan Terakhir** :**Lama Bekerja** :

1. Apakah anda senang bekerja disini ?  
Ya - Tidak
2. Apakah gaji yang anda terima sudah memuaskan hati anda ?  
Ya - Tidak
3. Menurut anda apakah kompensasi yang anda terima berupa gaji pokok, uang kesehatan, uang transport sudah sesuai dengan apa yang telah anda berikan untuk perusahaan ?  
Ya - Tidak

**Lampiran 4****KUISIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mengharapkan kesediaan bapak/ibu/sdra/sdri untuk mengisi daftar pernyataan kuisioner ini dengan tujuan sebagai data untuk penyusunan skripsi dengan judul “ Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri di Jakarta” atas kesediaan bapak/ibu/sdra/sdri menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya. Saya mengucapkan terima kasih.

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. No. Responden :  \*diisi oleh peneliti
2. Jenis kelamin : P/L
3. Usia :.....tahun
4. Pendidikan terakhir : SMP/SMA/D1/D2/D3/S1/S2
5. Pengalaman Kerja/Masa Kerja :.....tahun

**Keterangan :**

\*) Coret yang tidak perlu

**Petunjuk Pengisian :**

- Bacalah petunjuk dihalaman berikut dengan baik
- Jawaban terdiri dari :
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - RR : Ragu-Ragu
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju
- Beri tanda ceklist (✓) untuk jawaban yang dipilih

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saat berhaapan dengan tugas yang berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat					
2	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas, meskipun mengorbankan urusan pribadi					
3	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat					

4	Saya berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja					
5	Tugas-tugas berat bagi saya membuat saya semangat untuk maju					
6	Saya ingi agar pekerjaan saya selalu ada umpan balik nya					
7	Dalam pelaksanaan tugas, saya berusaha melakukan yang terbaik menurut ukuran saya					
8	Mengerjakan tugas yang menantang, bagi saya merupakan kesempatan untuk maju					
9	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas					
10	Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha melebihi teman-teman					
11	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, saya kerjakan dengan baik					
12	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi					
13	Terlembat dalam melakukan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya					
14	Tugas-tugas berat yang saya hadapi, membuat saya tidak semangat lagi untuk bekerja					
15	Tantangan berat yang saya hadapi mendorong saya untuk bekerja keras					
16	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya					

17	Tugas-tugas yang menantang, membuat saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya					
18	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan					
19	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama					
20	Pujian adalah hal terpenting bagi saya dalam menyelesaikan setiap tugas					
21	Bagi saya yang berprestasi mudah untuk mendapatkan kenaikan golongan/pangkat					
22	Saya percaya, bahwa apa yang saya harapkan akan tercapai dengan pekerjaan saya					
23	Saya tidak suka jika ada teman yang mengerjakan pekerjaan saya					
24	Biasanya saya keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin					

## Lampiran 5

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN  
VARIABEL Y (MOTIVASI KERJA)**

No.	Butir Pernyataan																								Xt	Xt <sup>2</sup>
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	2	1	4	5	5	5	2	5	100	10000
2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	2	5	104	10816
3	4	1	5	5	4	1	5	4	4	2	4	5	3	5	1	5	1	2	4	4	4	4	1	4	82	6724
4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	2	4	4	4	3	1	3	5	4	4	3	5	94	8836
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	1	4	5	2	5	4	5	3	1	4	5	5	5	3	5	98	9604
6	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	4	4	2	5	4	5	5	5	2	5	98	9604
7	5	4	5	4	5	4	5	5	3	1	5	4	2	4	4	4	4	1	3	5	5	5	2	5	94	8836
8	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	106	11236
9	5	1	5	4	4	1	5	4	4	3	5	4	3	5	1	5	1	5	4	5	4	4	1	5	88	7744
10	5	1	4	4	3	1	4	3	4	1	5	4	1	4	1	4	1	1	4	5	4	4	1	5	74	5476
11	5	1	5	4	5	1	5	5	5	1	5	4	4	5	1	5	1	1	5	5	4	4	1	5	87	7569
12	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	1	5	102	10404
13	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	1	5	100	10000
14	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	2	3	4	4	5	5	2	4	90	8100
15	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	5	4	4	2	5	90	8100
16	5	1	5	3	5	1	5	5	4	3	5	4	2	4	1	4	5	3	4	5	4	4	5	5	92	8464
17	4	2	5	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	3	2	3	1	3	4	4	4	4	1	4	82	6724
18	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	1	1	4	4	4	4	1	4	83	6889
19	5	2	1	2	4	2	5	4	4	4	5	1	4	2	2	2	5	2	4	4	4	1	1	4	74	5476
20	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	4	1	1	4	2	4	72	5184
21	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	2	4	98	9604
22	5	3	4	4	5	3	4	5	5	1	5	4	5	5	3	5	3	1	5	5	4	4	3	5	96	9216
23	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	5	4	5	1	2	4	5	5	5	1	5	88	7744
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	87	7569
25	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3	5	1	4	4	5	4	4	1	5	90	8100
26	5	5	3	5	5	5	3	5	4	1	5	5	4	5	5	5	2	1	4	5	5	5	2	5	99	9801
27	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	2	4	4	5	4	4	2	5	100	10000
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	109	11881
29	3	5	3	4	4	5	1	4	1	3	3	4	1	4	5	4	1	1	1	5	4	4	1	1	72	5184
30	5	3	5	4	5	5	1	5	1	4	5	4	5	4	5	4	1	1	1	4	4	4	1	4	85	7225
$\Sigma X_i$	136	98	128	123	131	100	126	129	117	84	136	123	100	131	99	131	67	74	117	138	126	126	57	137	2734	252110
$\Sigma X_i^2$	634	374	572	517	583	390	564	567	481	284	634	521	382	589	381	589	201	250	481	654	546	546	141	645		

## Lampiran 6

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR  
VARIABEL Y (MOTIVASI KERJA)**  
Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah butir ke satu  
 $\Sigma X_i = 5 + 5 + 4 + 5 + \dots + 5$   
 $= 136$
2. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah total butir dari setiap responden  
 $\Sigma X_t = 100 + 104 + 82 + 94 + \dots + 85$   
 $= 2734$
3. Kolom  $\Sigma X_t^2$   
 $\Sigma X_t^2 = 100^2 + 104^2 + 82^2 + 92^2 + \dots + 83^2$   
 $= 252110$
4. Kolom  $\Sigma X_i^2$   
 $\Sigma X_i^2 = 5^2 + 5^2 + 4^2 + 5^2 + \dots + 5^2$   
 $= 634$
5. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$   
 $\Sigma X_i \cdot X_t = 510 + 520 + 336 + 460 + \dots + 415$   
 $= 12514$
6. Kolom  $\Sigma x_i^2$   
 $\Sigma x_i^2 = \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}$   
 $= 634 - \frac{136^2}{30}$   
 $= 17.467$
7. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$   
 $\Sigma x_i \cdot x_t = \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n}$   
 $= 12514 - \frac{136 \times 2734}{30}$   
 $= 119.87$
8. Kolom  $\Sigma x_t^2$   
 $\Sigma x_t^2 = \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}$   
 $= 252110 - \frac{2734^2}{30}$   
 $= 2951.47$
9. Kolom  $r_{hitung}$   
 $r_{hitung} = \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2)(\Sigma x_t^2)}}$   
 $= \frac{119.867}{\sqrt{17.467 \times 2951.467}} = \mathbf{0.528}$

## Lampiran 7

**DATA PERHITUNGAN UJI VALIDITAS  
VARIABEL Y (MOTIVASI KERJA)**

<b>No. Butir</b>	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i^2$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kesimp.</b>
1	136	634	12514	17.47	119.87	2951.47	0.528	0.361	<b>Valid</b>
2	98	374	9148	53.87	216.93	2951.47	0.544	0.361	<b>Valid</b>
3	128	572	11776	25.87	110.93	2951.47	0.401	0.361	<b>Valid</b>
4	123	517	11300	12.70	90.60	2951.47	0.468	0.361	<b>Valid</b>
5	131	583	12032	10.97	93.53	2951.47	0.520	0.361	<b>Valid</b>
6	100	390	9318	56.67	204.67	2951.47	0.500	0.361	<b>Valid</b>
7	126	564	11588	34.80	105.20	2951.47	0.328	0.361	<b>Valid</b>
8	129	567	11842	12.30	85.80	2951.47	0.450	0.361	<b>Valid</b>
9	117	481	10769	24.70	106.40	2951.47	0.394	0.361	<b>Valid</b>
10	84	284	7663	48.80	7.80	2951.47	0.021	0.361	<b>Drop</b>
11	136	634	12514	17.47	119.87	2951.47	0.528	0.361	<b>Valid</b>
12	123	521	11318	16.70	108.60	2951.47	0.489	0.361	<b>Valid</b>
13	100	382	9251	48.67	137.67	2951.47	0.363	0.361	<b>Valid</b>
14	131	589	12046	16.97	107.53	2951.47	0.481	0.361	<b>Valid</b>
15	99	381	9218	54.30	195.80	2951.47	0.489	0.361	<b>Valid</b>
16	131	589	12046	16.97	107.53	2951.47	0.481	0.361	<b>Valid</b>
17	67	201	6195	51.37	89.07	2951.47	0.229	0.361	<b>Drop</b>
18	74	250	6930	67.47	186.13	2951.47	0.417	0.361	<b>Valid</b>
19	117	481	10769	24.70	106.40	2951.47	0.394	0.361	<b>Valid</b>
20	138	654	12701	19.20	124.60	2951.47	0.523	0.361	<b>Valid</b>
21	126	546	11597	16.80	114.20	2951.47	0.513	0.361	<b>Valid</b>
22	126	546	11591	16.80	108.20	2951.47	0.486	0.361	<b>Valid</b>
23	57	141	5355	32.70	160.40	2951.47	0.516	0.361	<b>Valid</b>
24	137	645	12629	19.37	143.73	2951.47	0.601	0.361	<b>Valid</b>

## Lampiran 8

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS  
VARIABEL Y (MOTIVASI KERJA)**

No.	Varians
1	0.58
2	0.86
3	0.42
4	0.37
5	1.81
6	1.14
7	0.41
8	0.82
9	0.58
10	0.56
11	1.62
12	0.57
13	1.81
14	0.57
15	2.25
16	0.82
17	0.64
18	0.56
19	0.56
20	1.09
21	0.65
22	1.00
$\sum Si^2$	18.69

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

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

$$= \frac{634 - \frac{136^2}{30}}{30} = 0.58$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{225565 - \frac{2585^2}{30}}{30} = 94.14$$

3. Menghitung Reabilitas

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

$$= \frac{21}{21-1} \left( 1 - \frac{18.69}{94.14} \right)$$

$$= 0.842$$

Kesimpulan

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

**Lampiran 9**

<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Internal consistency</b>
$\alpha \geq 0.9$	Excellent (High-Stakes testing)
$0.7 \leq \alpha < 0.9$	Good (Low-Stakes testing)
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Acceptable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Poor
$\alpha < 0.5$	Unacceptable

**Lampiran 10****KUISIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mengharpkan kesediaan bapak/ibu/sdra/sdri untuk mengisi daftar pernyataan kuisioner ini dengan tujuan sebagai data untuk penyusunan skripsi dengan judul “ Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri di Jakarta” atas kesediaan bapak/ibu/sdra/sdri menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya. Saya mengucapkan terima kasih.

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. No. Responden :  \*diisi oleh peneliti
2. Jenis kelamin : P/L
3. Usia :.....tahun
4. Pendidikan terakhir : SMP/SMA/D1/D2/D3/S1/S2
5. Pengalaman Kerja/Masa Kerja :.....tahun

**Keterangan :**

\*) Coret yang tidak perlu

**Petunjuk Pengisian :**

- Bacalah petunjuk dihalaman berikut dengan baik
- Jawaban terdiri dari :
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - RR : Ragu-Ragu
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju
- Beri tanda ceklist (√) untuk jawaban yang dipilih

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saat berhadapan dengan tugas yang berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat					
2	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas, meskipun mengorbankan urusan pribadi					
3	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat					

4	Saya berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja					
5	Tugas-tugas berat bagi saya membuat saya semangat untuk maju					
6	Saya ingi agar pekerjaan saya selalu ada umpan balik nya					
7	Dalam pelaksanaan tugas, saya berusaha melakukan yang terbaik menurut ukuran saya					
8	Mengerjakan tugas yang menantang, bagi saya merupakan kesempatan untuk maju					
9	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas					
10	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, saya kerjakan dengan baik					
11	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi					
12	Terlembat dalam melakukan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya					
13	Tugas-tugas berat yang saya hadapi, membuat saya tidak semangat lagi untuk bekerja					
14	Tantangan berat yang saya hadapi mendorong saya untuk					
15	bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya					
16	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan					
17	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama					
18	Pujian adalah hal terpenting bagi saya dalam menyelesaikan setiap tugas					
19	Bagi saya yang berprestasi mudah untuk mendapatkan kenaikan golongan/pangkat					
20	Saya percaya, bahwa apa yang saya harapkan akan tercapai dengan pekerjaan saya					
21	Saya tidak suka jika ada teman yang mengerjakan pekerjaan saya					
22	Biasanya saya keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin					

## Lampiran 11

## DATA MENTAH VARIABEL Y

## Motivasi Kerja

No. Resp.	No. Item																						Xt	Xt <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	5	5	5	5	4	5	3	3	4	1	3	2	4	4	4	4	1	2	1	5	4	4	78	6084
2	5	5	5	4	4	4	1	2	4	2	4	2	4	4	4	2	1	2	2	2	3	4	70	4900
3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	3	4	3	72	5184
4	4	5	3	4	4	4	3	4	2	5	4	5	3	3	4	4	5	2	4	2	2	3	79	6241
5	4	5	2	5	3	5	2	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	1	2	5	2	3	78	6084
6	2	5	4	5	4	4	4	1	2	4	5	2	3	4	3	5	3	5	4	3	3	5	80	6400
7	3	5	5	5	4	5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	83	6889
8	4	2	5	2	4	3	4	4	3	5	2	4	4	2	4	2	3	2	4	2	4	4	73	5329
9	3	2	3	2	4	3	4	4	3	5	3	3	5	2	4	5	4	2	3	2	4	3	73	5329
10	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	2	3	2	85	7225
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	88	7744
12	4	5	2	2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	81	6561
13	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	5	5	4	94	8836
14	5	2	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	2	4	5	3	3	5	3	4	2	5	85	7225
15	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	3	4	2	5	3	5	3	2	4	4	4	4	88	7744
16	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	2	4	86	7396
17	5	3	3	3	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	81	6561
18	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	5	4	4	2	5	88	7744
19	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	82	6724
20	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4	5	2	5	5	4	4	94	8836
21	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	2	2	4	5	5	4	92	8464
22	5	5	2	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	2	5	89	7921
23	2	1	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	2	5	3	5	3	2	4	4	4	4	79	6241
24	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	1	3	4	3	4	4	4	5	4	2	4	85	7225
25	5	3	3	3	2	4	3	5	4	4	2	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	81	6561
26	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	2	5	89	7921
27	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	84	7056
28	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	95	9025
29	4	4	5	4	4	4	5	2	4	2	4	2	4	4	4	2	5	2	2	2	3	4	76	5776
30	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	73	5329
31	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	3	2	4	4	3	5	4	2	2	3	78	6084
32	4	5	5	5	5	5	2	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	1	2	3	2	3	81	6561
33	2	5	4	5	4	4	4	5	2	4	5	2	3	4	3	1	3	5	4	3	3	5	80	6400
34	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	78	6084
35	4	2	3	2	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	2	4	4	81	6561
36	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	5	5	2	3	2	4	3	71	5041
Σ	147	143	141	147	146	142	132	135	127	141	140	127	130	137	141	129	121	113	128	123	119	141	2950	243286

## Lampiran 12

**DATA MENTAH**  
**VARIABEL X (KOMPENSASI)**  
**DAN VARIABEL Y (MOTIVASI)**

NO	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	1865	78
2	1820	70
3	1855	72
4	1875	79
5	2000	78
6	1880	80
7	1855	83
8	1860	73
9	1860	73
10	2300	85
11	1890	88
12	2300	81
13	1890	94
14	1870	85
15	1880	88
16	2200	86
17	1870	81
18	2400	88
19	2150	82
20	2300	94
21	2100	92
22	2105	89
23	1800	79
24	2080	85
25	2065	81
26	2080	89
27	2120	84
28	2110	95
29	2080	76
30	1870	73
31	2150	78
32	1830	81
33	2330	80
34	1890	78
35	1950	81
36	1850	71
<b>JUMLAH</b>	<b>72330</b>	<b>2950</b>

## Lampiran 13

## Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian

No. Resp	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	1865	78	3478225	6084	145470
2	1820	70	3312400	4900	127400
3	1855	72	3441025	5184	133560
4	1875	79	3515625	6241	148125
5	2000	78	4000000	6084	156000
6	1880	80	3534400	6400	150400
7	1855	83	3441025	6889	153965
8	1860	73	3459600	5329	135780
9	1860	73	3459600	5329	135780
10	2300	85	5290000	7225	195500
11	1890	88	3572100	7744	166320
12	2300	81	5290000	6561	186300
13	1890	94	3572100	8836	177660
14	1870	85	3496900	7225	158950
15	1880	88	3534400	7744	165440
16	2200	86	4840000	7396	189200
17	1870	81	3496900	6561	151470
18	2400	88	5760000	7744	211200
19	2150	82	4622500	6724	176300
20	2300	94	5290000	8836	216200
21	2100	92	4410000	8464	193200
22	2105	89	4431025	7921	187345
23	1800	79	3240000	6241	142200
24	2080	85	4326400	7225	176800
25	2065	81	4264225	6561	167265
26	2080	89	4326400	7921	185120
27	2120	84	4494400	7056	178080
28	2110	95	4452100	9025	200450
29	2080	76	4326400	5776	158080
30	1870	73	3496900	5329	136510
31	2150	78	4622500	6084	167700
32	1830	81	3348900	6561	148230
33	2330	80	5428900	6400	186400
34	1890	78	3572100	6084	147420
35	1950	81	3802500	6561	157950
36	1850	71	3422500	5041	131350
<b>Jumlah</b>	<b>72330</b>	<b>2950</b>	<b>146372050</b>	<b>243286</b>	<b>5945120</b>

## Lampiran 14

### Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Motivasi Kerja

## 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 95 - 70 \\ &= 25 \end{aligned}$$

## 2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

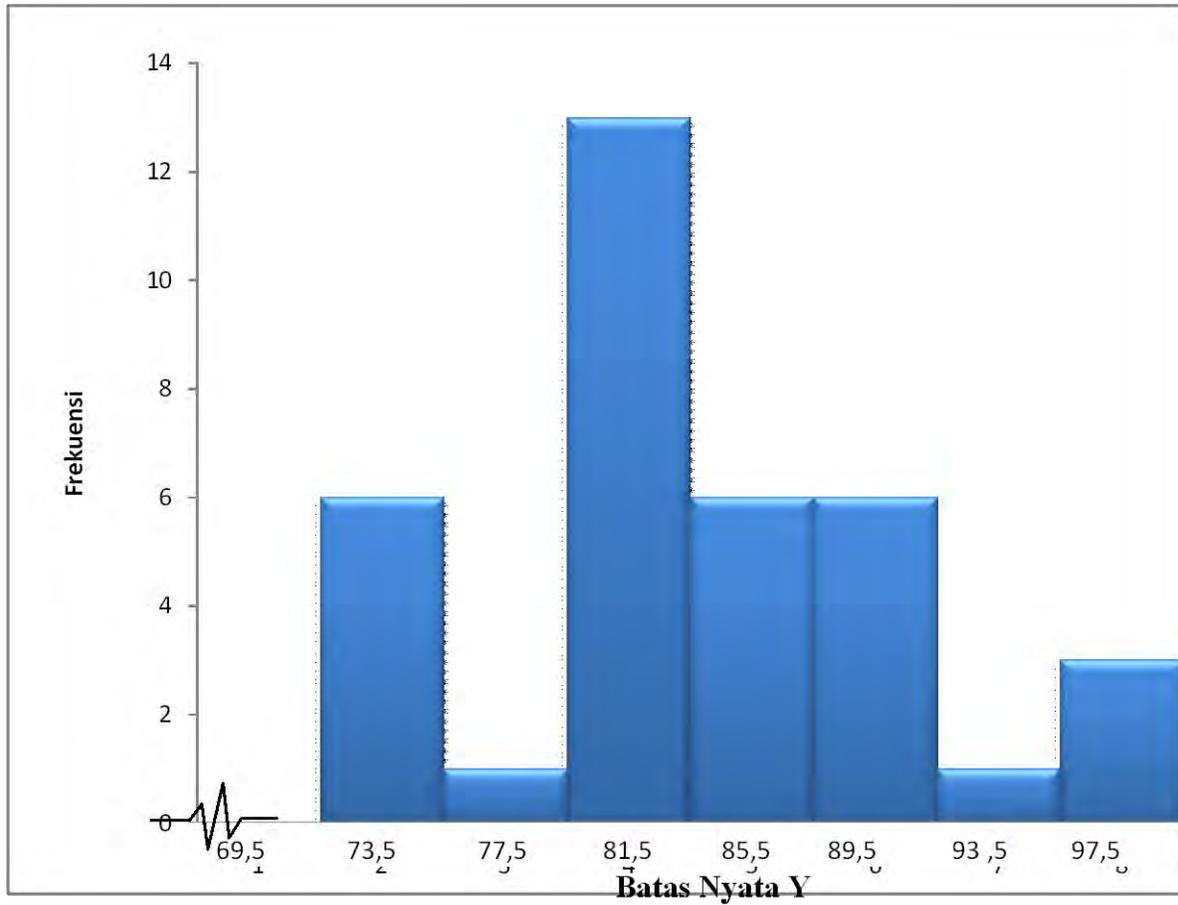
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3.3) \text{Log } n \\ &= 1 + (3.3) \log 48 \\ &= 1 + (3.3) \cdot 1.5563025 \\ &= 1 + 5.1357999 \\ &= 6.13 \text{ (ditetapkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

## 3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{25}{7} = 3.57 \text{ (dibulatkan menjadi 4)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
70 - 73	69.5	73.5	6	16.7%
74 - 77	73.5	77.5	1	2.8%
78 - 81	77.5	81.5	13	36.1%
82 - 85	81.5	85.5	6	16.7%
86 - 89	85.5	89.5	6	16.7%
90 - 93	89.5	93.5	1	2.8%
94 - 97	93.5	97.5	3	8.3%
Jumlah			36	100%

## Lampiran 15

**GRAFIK HISTOGRAM  
VARIABEL Y (MOTIVASI KERJA)**

## Lampiran 16

### Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Kompensasi

#### 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 2400 - 1800 \\ &= 600 \end{aligned}$$

#### 2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

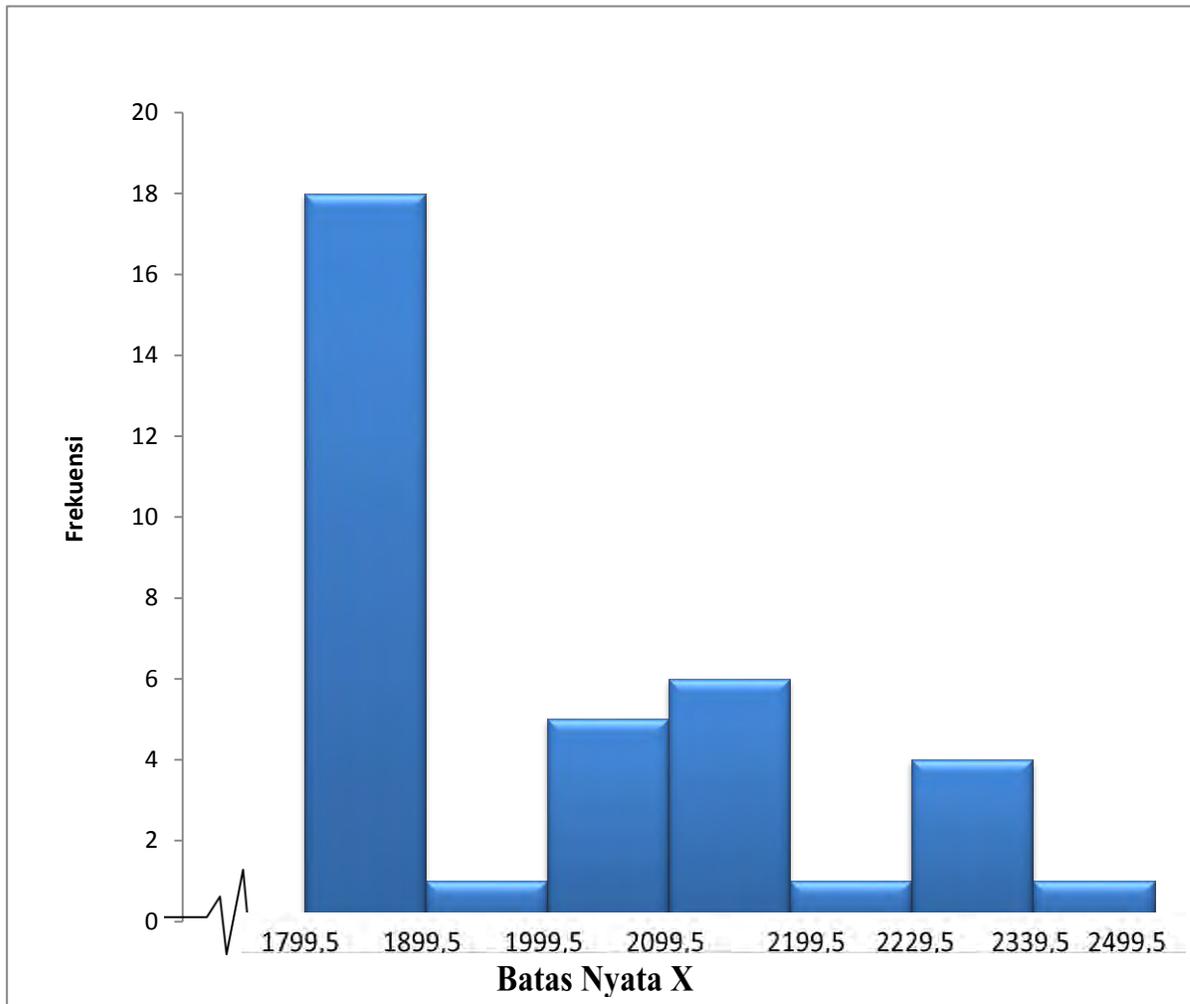
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3.3) \text{Log } n \\ &= 1 + (3.3) \log 36 \\ &= 1 + (3.3) \quad 1.556303 \\ &= 1 + 5.1357999 \\ &= 6.13 \text{ (ditetapkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

#### 3. Panjang Kelas Interval (KI)

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{600}{6} = 100.00 \quad (\text{dibulatkan menjadi } 100) \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1800 - 1899	1799.5	1899.5	18	50.0%
1900 - 1999	1899.5	1999.5	1	2.8%
2000 - 2099	1999.5	2099.5	5	13.9%
2100 - 2199	2099.5	2199.5	6	16.7%
2200 - 2299	2199.5	2299.5	1	2.8%
2300 - 2399	2299.5	2399.5	4	11.1%
2400 - 2499	2399.5	2499.5	1	2.8%
Jumlah			36	100%

## Lampiran 17

**GRAFIK HISTOGRAM  
VARIABEL X (KOMPENSASI)**

## Lampiran 18

**TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA,  
VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU, VARIABEL X DAN Y**

	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	1865	78	-144.17	-3.94	20784.03	15.56
2	1820	70	-189.17	-11.94	35784.03	142.67
3	1855	72	-154.17	-9.94	23767.36	98.89
4	1875	79	-134.17	-2.94	18000.69	8.67
5	2000	78	-9.17	-3.94	84.03	15.56
6	1880	80	-129.17	-1.94	16684.03	3.78
7	1855	83	-154.17	1.06	23767.36	1.11
8	1860	73	-149.17	-8.94	22250.69	80.00
9	1860	73	-149.17	-8.94	22250.69	80.00
10	2300	85	290.83	3.06	84584.03	9.34
11	1890	88	-119.17	6.06	14200.69	36.67
12	2300	81	290.83	-0.94	84584.03	0.89
13	1890	94	-119.17	12.06	14200.69	145.34
14	1870	85	-139.17	3.06	19367.36	9.34
15	1880	88	-129.17	6.06	16684.03	36.67
16	2200	86	190.83	4.06	36417.36	16.45
17	1870	81	-139.17	-0.94	19367.36	0.89
18	2400	88	390.83	6.06	152750.69	36.67
19	2150	82	140.83	0.06	19834.03	0.00
20	2300	94	290.83	12.06	84584.03	145.34
21	2100	92	90.83	10.06	8250.69	101.11
22	2105	89	95.83	7.06	9184.03	49.78
23	1800	79	-209.17	-2.94	43750.69	8.67
24	2080	85	70.83	3.06	5017.36	9.34
25	2065	81	55.83	-0.94	3117.36	0.89
26	2080	89	70.83	7.06	5017.36	49.78
27	2120	84	110.83	2.06	12284.03	4.23
28	2110	95	100.83	13.06	10167.36	170.45
29	2080	76	70.83	-5.94	5017.36	35.34
30	1870	73	-139.17	-8.94	19367.36	80.00
31	2150	78	140.83	-3.94	19834.03	15.56
32	1830	81	-179.17	-0.94	32100.69	0.89
33	2330	80	320.83	-1.94	102934.03	3.78
34	1890	78	-119.17	-3.94	14200.69	15.56
35	1950	81	-59.17	-0.94	3500.69	0.89
36	1850	71	-159.17	-10.94	25334.03	119.78
<b>Jumlah</b>	<b>72330</b>	<b>2950</b>			<b>1049025.00</b>	<b>1549.89</b>

## Lampiran 19

## PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU

## 1. Rata-rata (X)

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{72330}{36} \\ &= 2009.17\end{aligned}$$

## 2. Varians (X)

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{1049025.00}{35} \\ &= 29972.14\end{aligned}$$

## 3. Simpangan Baku (X)

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{29972.14} \\ &= 173.12\end{aligned}$$

## 1. Rata-rata (Y)

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{2950}{36} \\ &= 81.94\end{aligned}$$

## 2. Varians (Y)

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{1549.89}{35} \\ &= 44.28\end{aligned}$$

## 3. Simpangan Baku (Y)

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{44.28} \\ &= 6.65\end{aligned}$$

## Lampiran 20

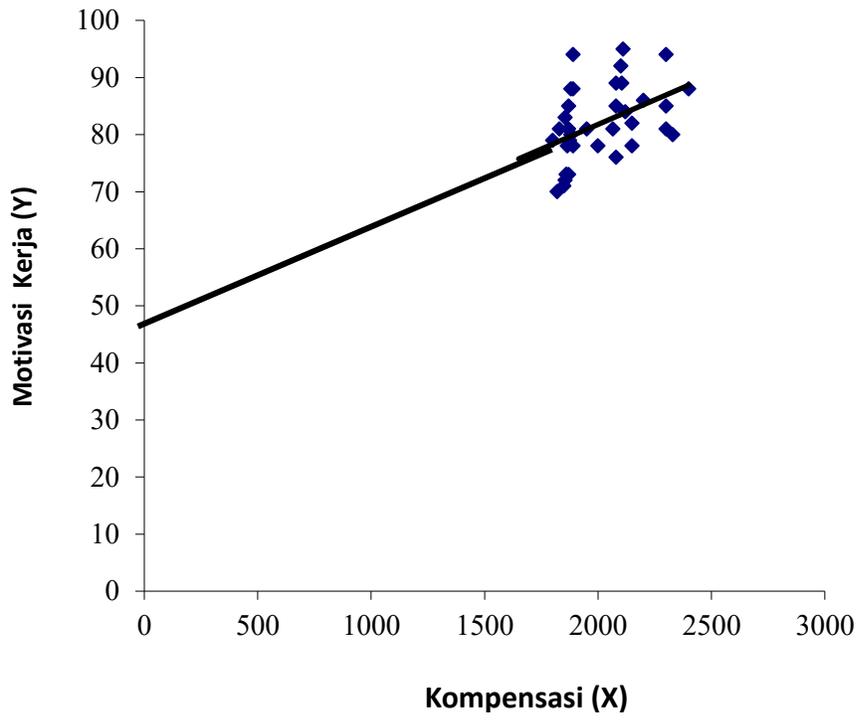
## PERHITUNGAN PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA

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

$$\begin{aligned}
 n &= 36 & \Sigma X^2 &= 1.5E+08 \\
 \Sigma XY &= 5945120 & \Sigma Y^2 &= 243286 \\
 \Sigma X &= 72330 & & \\
 \Sigma Y &= 2950 & & \\
 & & Y &= \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{2950}{36} = 81.94 \\
 & & X &= \frac{\Sigma X}{n} = \frac{72330}{36} = 2009.17 \\
 \Sigma x^2 &= \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n} & \Sigma xy &= \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n}}{n} \\
 &= \frac{146372050 - \frac{5.23E+09}{36}}{36} & &= \frac{5945120 - \frac{2.13E+08}{36}}{36} \\
 &= 1049025.00 & &= 18078.33 \\
 \Sigma y^2 &= \frac{\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}}{n} & & \\
 &= \frac{243286 - \frac{8702500}{36}}{36} & & \\
 &= 1549.89 & & \\
 b &= \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2} & a &= \bar{Y} - b\bar{X} \\
 &= \frac{18078.33}{1049025.00} & &= 81.94 - 0.02 \cdot 2009.17 \\
 &= 0.0172 & &= 47.32 \\
 &= 0.02 & &
 \end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah  $\hat{Y} = 47.32 + 0.02 X$

Lampiran 21



## Lampiran 22

Tabel Untuk Menghitung  $\hat{Y} = a + bX$ 

n	X	$\hat{Y} = 47.32 + 0.02 X$				$\hat{Y}$
1	1865	47.32	+	0.02	. 1865	79.46
2	1820	47.32	+	0.02	. 1820	78.68
3	1855	47.32	+	0.02	. 1855	79.29
4	1875	47.32	+	0.02	. 1875	79.63
5	2000	47.32	+	0.02	. 2000	81.79
6	1880	47.32	+	0.02	. 1880	79.72
7	1855	47.32	+	0.02	. 1855	79.29
8	1860	47.32	+	0.02	. 1860	79.37
9	1860	47.32	+	0.02	. 1860	79.37
10	2300	47.32	+	0.02	. 2300	86.96
11	1890	47.32	+	0.02	. 1890	79.89
12	2300	47.32	+	0.02	. 2300	86.96
13	1890	47.32	+	0.02	. 1890	79.89
14	1870	47.32	+	0.02	. 1870	79.55
15	1880	47.32	+	0.02	. 1880	79.72
16	2200	47.32	+	0.02	. 2200	85.23
17	1870	47.32	+	0.02	. 1870	79.55
18	2400	47.32	+	0.02	. 2400	88.68
19	2150	47.32	+	0.02	. 2150	84.37
20	2300	47.32	+	0.02	. 2300	86.96
21	2100	47.32	+	0.02	. 2100	83.51
22	2105	47.32	+	0.02	. 2105	83.60
23	1800	47.32	+	0.02	. 1800	78.34
24	2080	47.32	+	0.02	. 2080	83.17
25	2065	47.32	+	0.02	. 2065	82.91
26	2080	47.32	+	0.02	. 2080	83.17
27	2120	47.32	+	0.02	. 2120	83.85
28	2110	47.32	+	0.02	. 2110	83.68
29	2080	47.32	+	0.02	. 2080	83.17
30	1870	47.32	+	0.02	. 1870	79.55
31	2150	47.32	+	0.02	. 2150	84.37
32	1830	47.32	+	0.02	. 1830	78.86
33	2330	47.32	+	0.02	. 2330	87.47
34	1890	47.32	+	0.02	. 1890	79.89
35	1950	47.32	+	0.02	. 1950	80.92
36	1850	47.32	+	0.02	. 1850	79.20

## Lampiran 23

TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU

$$\hat{Y} = 47.32 + 0.02 X$$

No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})$	$[(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})]^2$
1	1800	79	78.34	0.66	0.66	0.44
2	1820	70	78.68	-8.68	-8.68	75.42
3	1830	81	78.86	2.14	2.14	4.59
4	1850	71	79.20	-8.20	-8.20	67.26
5	1855	72	79.29	-7.29	-7.29	53.11
6	1855	83	79.29	3.71	3.71	13.78
7	1860	73	79.37	-6.37	-6.37	40.63
8	1860	73	79.37	-6.37	-6.37	40.63
9	1865	78	79.46	-1.46	-1.46	2.13
10	1870	85	79.55	5.45	5.45	29.74
11	1870	81	79.55	1.45	1.45	2.11
12	1870	73	79.55	-6.55	-6.55	42.85
13	1875	79	79.63	-0.63	-0.63	0.40
14	1880	80	79.72	0.28	0.28	0.08
15	1880	88	79.72	8.28	8.28	68.58
16	1890	88	79.89	8.11	8.11	65.76
17	1890	94	79.89	14.11	14.11	199.07
18	1890	78	79.89	-1.89	-1.89	3.58
19	1950	81	80.92	0.08	0.08	0.01
20	2000	78	81.79	-3.79	-3.79	14.34
21	2065	81	82.91	-1.91	-1.91	3.64
22	2080	85	83.17	1.83	1.83	3.37
23	2080	89	83.17	5.83	5.83	34.05
24	2080	76	83.17	-7.17	-7.17	51.34
25	2100	92	83.51	8.49	8.49	72.08
26	2105	89	83.60	5.40	5.40	29.20
27	2110	95	83.68	11.32	11.32	128.09
28	2120	84	83.85	0.15	0.15	0.02
29	2150	82	84.37	-2.37	-2.37	5.62
30	2150	78	84.37	-6.37	-6.37	40.60
31	2200	86	85.23	0.77	0.77	0.59
32	2300	85	86.96	-1.96	-1.96	3.83
33	2300	81	86.96	-5.96	-5.96	35.48
34	2300	94	86.96	7.04	7.04	49.61
35	2330	80	87.47	-7.47	-7.47	55.85
36	2400	88	88.68	-0.68	-0.68	0.46
Jumlah	72330	2950		0.00		1238.34

## Lampiran 24

## PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIAN, SIMPANGAN BAKU

$$\hat{Y} = 47.32 + 0.02 X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} = \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0.00}{36} \\ &= 0.000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} = S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{1238.34}{35} \\ &= 35.38 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} = S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{35.38} \\ &= 5.95 \end{aligned}$$

## Lampiran 25

## PERHITUNGAN NORMALITAS GALAT TAKSIRAN Y ATAS X

$$\hat{Y} = 47.32 + 0.02 X$$

No.	(Y - Y)	(Y - Y) - (Y - Y)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	F(zi) - S(zi)
1	-8.68	-8.68	-1.460	0.4279	0.072	0.0278	0.0443
2	-8.20	-8.20	-1.379	0.4147	0.085	0.0556	0.0297
3	-7.47	-7.47	-1.256	0.3944	0.106	0.0833	0.0223
4	-7.29	-7.29	-1.225	0.3888	0.111	0.1111	0.0001
5	-7.17	-7.17	-1.205	0.3849	0.115	0.1389	0.0238
6	-6.55	-6.55	-1.101	0.3643	0.136	0.1667	0.0310
7	-6.37	-6.37	-1.072	0.3577	0.142	0.1944	0.0521
8	-6.37	-6.37	-1.072	0.3577	0.142	0.2222	0.0799
9	-6.37	-6.37	-1.071	0.3577	0.142	0.2500	0.1077
10	-5.96	-5.96	-1.001	0.3413	0.159	0.2778	0.1191
11	-3.79	-3.79	-0.637	0.2357	0.264	0.3056	0.0413
12	-2.37	-2.37	-0.399	0.1517	0.348	0.3333	0.0150
13	-1.96	-1.96	-0.329	0.1255	0.375	0.3611	0.0134
14	-1.91	-1.91	-0.321	0.1255	0.375	0.3889	0.0144
15	-1.89	-1.89	-0.318	0.1217	0.378	0.4167	0.0384
16	-1.46	-1.46	-0.245	0.0948	0.405	0.4444	0.0392
17	-0.68	-0.68	-0.114	0.0438	0.456	0.4722	0.0160
18	-0.63	-0.63	-0.106	0.0398	0.460	0.5000	0.0398
19	0.08	0.08	0.013	0.0040	0.504	0.5278	0.0238
20	0.15	0.15	0.024	0.0080	0.508	0.5556	0.0476
21	0.28	0.28	0.047	0.0160	0.516	0.5833	0.0673
22	0.66	0.66	0.111	0.0438	0.544	0.6111	0.0673
23	0.77	0.77	0.129	0.0478	0.548	0.6389	0.0911
24	1.45	1.45	0.244	0.0948	0.595	0.6667	0.0719
25	1.83	1.83	0.308	0.1179	0.618	0.6944	0.0765
26	2.14	2.14	0.360	0.1406	0.641	0.7222	0.0816
27	3.71	3.71	0.624	0.2324	0.732	0.7500	0.0176
28	5.40	5.40	0.909	0.3159	0.816	0.7778	0.0381
29	5.45	5.45	0.917	0.3186	0.819	0.8056	0.0130
30	5.83	5.83	0.981	0.3365	0.837	0.8333	0.0032
31	7.04	7.04	1.184	0.3810	0.881	0.8611	0.0199
32	8.11	8.11	1.363	0.4431	0.913	0.8889	0.0242
33	8.28	8.28	1.392	0.4177	0.918	0.9167	0.0010
34	8.49	8.49	1.427	0.4222	0.922	0.9444	0.0222
35	11.32	11.32	1.903	0.4713	0.971	0.9722	0.0009
36	14.11	14.11	2.372	0.4911	0.991	1.0000	0.0089

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0.1191 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,147.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

## Lampiran 26

**LANGKAH PERHITUNGAN UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN**

$$\hat{Y} = 47.32 + 0.02 X$$

Disertai contoh perhitungan untuk no. 1 (pada tabel normalitas)

1. Kolom  $Y - \hat{Y}$

Data diurutkan dari data yang terkecil sampai yang terbesar

2. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

Mengikuti kolom  $Y - \hat{Y}$

3. Kolom  $Z_i$  untuk  $i = 1$

$$Z_i = \frac{\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}}{S} = \frac{-8.68}{5.95} = -1.46001$$

4. Kolom  $Z_t$

Nilai  $Z_t$  dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :

Cari -1.46 diperoleh  $Z_t = 0.4279$

Untuk  $Z_i = -1.46$ , maka  $F(z_i) = 0.5 - 0.4279 = 0.0721$

5. Kolom  $F(z_i)$

Jika  $Z_i$  negatif, maka  $F(z_i) = 0,5 - Z_t$

Jika  $Z_i$  positif, maka  $F(z_i) = 0,5 + Z_t$

6. Kolom  $S(z_i) = \frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}}$

$$\text{Kolom } S(z_i) = \frac{1}{36} = 0.0278$$

7. Kolom  $|F(z_i) - S(z_i)|$

Nilai mutlak antara  $F(z_i) - S(z_i)$

$$= |0.0721 - 0.0278| = 0.0443$$

Merupakan harga mutlak dan selisih  $F(Z_i)$  dan  $S(Z_i)$

## Lampiran 27

## PERHITUNGAN JK (G)

No.	K	n	X	Y	Y <sup>2</sup>	XY	ΣY <sup>2</sup>	(ΣY)	(ΣY) <sup>2</sup>	$\frac{(\Sigma Y)^2}{nK}$	ΣY <sup>2</sup> (ΣY) <sup>2</sup>
1	I	1	1800	79	6241	142200					
2	II	1	1820	70	4900	127400					
3	III	1	1830	81	6561	148230					
4	IV	1	1850	71	5041	131350					
5	V	2	1855	72	5184	133560	12073	155	24025	12,012.50	60.50
6			1855	83	6889	153965					
7	VI	2	1860	73	5329	135780	10658	146	21316	10,658.00	0.00
8			1860	73	5329	135780					
9	VII	1	1865	78	6084	145470					
10	VIII	3	1870	85	7225	158950	19115	239	57121	19,040.33	74.67
11			1870	81	6561	151470					
12			1870	73	5329	136510					
13	IX	1	1875	79	6241	148125					
14	X	2	1880	80	6400	150400	14144	168	28224	14,112.00	32.00
15			1880	88	7744	165440					
16	XI	3	1890	88	7744	166320	22664	260	67600	22,533.33	130.67
17			1890	94	8836	177660					
18			1890	78	6084	147420					
19	XII	1	1950	81	6561	157950					
20	XIII	1	2000	78	6084	156000					
21	XIV	1	2065	81	6561	167265					
22	XV	3	2080	85	7225	176800	20922	250	62500	20,833.33	88.67
23			2080	89	7921	185120					
24			2080	76	5776	158080					
25	XVI	1	2100	92	8464	193200					
26	XVII	1	2105	89	7921	187345					
27	XVIII	1	2110	95	9025	200450					
28	XIX	1	2120	84	7056	178080					
29	XX	2	2150	82	6724	176300	12808	160	25600	12,800.00	8.00
30			2150	78	6084	167700					
31	XXI	1	2200	86	7396	189200					
32	XXII	3	2300	85	7225	195500	22622	260	67600	22,533.33	88.67
33			2300	81	6561	186300					
34			2300	94	8836	216200					
35	XXIII	1	2330	80	6400	186400					
36	XXIV	1	2400	88	7744	211200					
Σ	24	36	72330	2950	243286	5945120					483.17

## Lampiran 28

### PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \Sigma Y^2 \\ &= 243286 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{2950^2}{36} \\ &= 241736.11 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \cdot \Sigma xy \\ &= 0.017 \times 18078.3333 \\ &= 311.55 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 243286 - 241736.11 - 311.55 \\ &= 1238.34 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 36 \\ dk_{(a)} &= 1 \\ dk_{(b/a)} &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 34 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(b/a)} &= \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{311.55}{1} = 311.55 \\ RJK_{(res)} &= \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{1238.34}{34} = 36.42 \end{aligned}$$

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

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{311.55}{36.42} = 8.55$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 8.55$

Berdasarkan taraf signifikan 0.05, pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n-2 = 36-2 = 34$  dihasilkan  $F_{tabel}$  sebesar 4,13

sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah **signifikan**

## Lampiran 29

## PERHITUNGAN UJI KELINIERAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Error JK (G)

$$JK(G) = \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\}$$

$$= 483.17 \text{ (Lihat tabel Perhitungan JK } G_{\text{(galat)}})$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$= 1238.34 - 483.17$$

$$= 755.17$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$k = 24$$

$$dk_{(TC)} = k - 2 = 22$$

$$dk_{(G)} = n - k = 12$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{755.17}{22} = 34.33$$

$$RJK_{(G)} = \frac{483.17}{12} = 40.26$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka regresi tidak linier

Terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{34.33}{40.26} = 0.85$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{\text{hitung}} = 0.85$

Berdasarkan taraf signifikan 0,05, pada tabel distribusi F dengan

Menggunakan dk pembilang 22 dan dk penyebut 12 dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar = 2,52 sehingga  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah **linier**

## Lampiran 30

TABEL ANAVA UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN UJI KELINIERAN REGRESI

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	n	$\Sigma Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			Fo > Ft Maka regresi Berarti
Regresi (b/a)	1	b . $\Sigma xy$	$\frac{b \cdot \Sigma xy}{1}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(res)}$	
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$

<sup>ns)</sup> Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	36	243286			
Regresi (a)	1	241736.11			
Regresi (b/a)	1	311.55	311.55	8.55	4.13
Residu	34	1238.34	36.42		
Tuna Cocok	22	755.17	34.33	0.85 <sup>ns)</sup>	2.52
Galat Kekeliruan	12	483.17	40.26		

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} (8,55) > F_{tabel} (4,1)$

<sup>ns)</sup> Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} (0.85) < F_{tabel} (2.52)$

## Lampiran 31

## PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT

Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus Product Moment

Diketahui :

$$\Sigma x^2 \quad 1049025$$

$$\Sigma y^2 \quad = \quad 1549.888889$$

$$\Sigma xy \quad = \quad 18078.33333$$

$$r_{XY} = \frac{\Sigma xy}{(\Sigma x^2) \cdot (\Sigma y)^2}$$

$$r_{XY} = \frac{18078.33}{1049025.00 \quad 1549.9}$$

$$r_{XY} = \frac{18078.33}{40322.1055}$$

$$r_{XY} = \underline{\underline{0.448}}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh  $r_{hitung}(r_{xy}) = 0.448$

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

## Lampiran 32

**PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN  
KOEFSIEN KORELASI (Uji-t)**

Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t)

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.448 \sqrt{34}}{\sqrt{1-0.201^2}} \\
 &= \frac{0.448 \cdot 5.83095}{0.799} \\
 &= \frac{2.614}{0.8939} \\
 &= \underline{2.925}
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk  $(n-2) = (36-2) = 34$  sebesar 1,67

Kriteria pengujian :

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

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

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} = 2.925 > t_{\text{tabel}} (1,67)$ , maka terdapat hubungan yang positif dan **signifikan** antara variabel X dengan variabel Y

**Lampiran 33****PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI**

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0.448^2 \\ &= 0.2010 \\ &= 20.10\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa motivasi kerja ditentukan oleh kompensasi sebesar 20.10%.

## Lampiran 34

## MOTIVASI KERJA

$$\text{SKOR INDIKATOR} = \frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal indikator}}{\text{Banyaknya soal indikator}}$$

INDIKATOR	SUB INDIKATOR	Jumlah Soal	Nomor Soal	Skor	Persentase
Tanggung Jawab	Kerja Keras	4 Soal	1, 7, 12, 14	$\frac{147+132+127+137}{4}$ = 135,75	13%
	Tanggung Jawab	6 Soal	2, 4, 10, 13, 15, 21	$\frac{143+147+141+130+141+119}{6}$ = 136,3	13%
	Pencapaian Tujuan	2 soal	3, 17	$\frac{141+121}{2}$ = 132	12%
Prestasi	Dorongan Untuk Sukses	3 Soal	5, 18, 20	$\frac{146+113+123}{3}$ = 127,3	12%
	Umpan Balik	2 Soal	6, 19	$\frac{142+128}{2}$ = 135	13%
Pengembangan diri	Peningkatan Keterampilan	1 soal	9	$\frac{127}{1}$ = 127	12%
	Dorongan Untuk Maju	2 Soal	8, 11	$\frac{135+140}{2}$ = 137,5	13%
	Suka Pada Tantangan	2 Soal	16, 22	$\frac{129+141}{2}$ = 135	13%

Dari hasil perhitungan, setiap indikator memiliki kontribusi yang relatif seimbang.

Indikator tanggung jawab dan pengembangan diri memiliki pengaruh yang cukup besar dalam proses pembentukan motivasi kerja

## Lampiran 35

N O	NAMA KARYAWAN	BAGIAN	Tingkat Pendidikan	Gaji Pokok	Transpor t	Uang Makan	Upah Lembur	Jumlah
1	Mudafir	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	115,000	1,865,000
2	Murti	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	110,000	1,860,000
3	Wigarti	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	105,000	1,855,000
4	Pujiyanti	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	125,000	1,875,000
5	Eni Retnowati	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	130,000	1,880,000
6	Arnasih	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	130,000	1,880,000
7	Anik P	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	105,000	1,855,000
8	Sulastri	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	110,000	1,860,000
9	Eliawati	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	110,000	1,860,000
10	Lestari	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	120,000	1,870,000
11	Maryatun	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	140,000	1,890,000
12	Iis Suhaeni	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	145,000	1,895,000
13	Rosida	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	140,000	1,890,000
14	Desi Anawati	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	120,000	1,870,000
15	Nasimah	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	150,000	1,900,000
16	Titin Tini A	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	115,000	1,865,000
17	Dwi Pertiwi	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,500,000	50,000	200,000	120,000	1,870,000
18	Miranti	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,700,000	50,000	200,000	105,000	2,055,000
19	Endang	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,700,000	50,000	200,000	110,000	2,060,000
20	Inawati	Produksi Kualiti	SMP					

		Kontrol		1,700,000	50,000	200,000	105,000	2,055,000
21	Partinah	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,700,000	50,000	200,000	150,000	2,100,000
22	Ekawati	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,700,000	50,000	200,000	155,000	2,105,000
23	Nuni Kusgiarni	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,700,000	50,000	200,000	140,000	2,090,000
24	Punirah	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,700,000	50,000	200,000	130,000	2,080,000
25	Siti Saimah	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,700,000	50,000	200,000	115,000	2,065,000
26	Hendriah	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,700,000	50,000	200,000	130,000	2,080,000
27	Maryati B	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,700,000	50,000	200,000	170,000	2,120,000
28	Beliyani	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,700,000	50,000	200,000	160,000	2,110,000
29	Yuyun Asih	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,700,000	50,000	200,000	130,000	2,080,000
30	Lisa	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,700,000	50,000	200,000	115,000	2,065,000
31	Duriyah	Produksi Kualiti Kontrol	SMP	1,700,000	50,000	200,000	115,000	2,065,000
32	Dadi Lestari	Produksi Kualiti Kontrol	SMA	1,800,000	100,000	250,000	180,000	2,330,000
33	Ayu Anita Sari	Produksi Kualiti Kontrol	SMA	1,800,000	100,000	250,000	180,000	2,330,000
34	Iwan Setiawan	Produksi Kualiti Kontrol	SMA	1,800,000	100,000	250,000	175,000	2,325,000
35	Supatmiatun	Produksi Kualiti Kontrol	SMA	1,800,000	100,000	250,000	160,000	2,310,000
36	M. Tepur	Produksi Kualiti Kontrol	SMA	1,800,000	100,000	250,000	165,000	2,315,000

## Lampiran 36

**PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU  
DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%**

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

Lampiran 37

**NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F**

Baris atas untuk 5%  
Baris bawah untuk 1%

V <sub>1</sub> - dk Penyebar	V <sub>2</sub> - dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	248	250	251	252	253	253	254	254	254
2	4,052	4,999	5,403	5,625	5,764	5,859	5,928	5,981	6,022	6,056	6,082	6,106	6,142	6,169	6,208	6,234	6,258	6,286	6,302	6,323	6,334	6,352	6,361	6,366
3	19,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,4	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50
4	99,49	99,00	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50
5	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,68	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53
6	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,35	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12
7	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63
8	21,20	18,00	16,69	15,99	15,52	15,21	14,98	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,89	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
9	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,58	4,53	4,50	4,48	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
10	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,06	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02
11	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,29	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,84	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67
12	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,25	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88
13	5,59	4,74	4,35	4,14	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,51	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
14	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,84	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65
15	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34	3,31	3,28	3,23	3,20	3,15	3,12	3,08	3,05	3,03	3,00	2,98	2,96	2,94	2,93
16	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	5,00	4,96	4,91	4,88	4,86
17	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,90	2,85	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71	2,71
18	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,73	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
19	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
20	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,38	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91
21	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,78	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40
22	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60

## Lampiran 38

## NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

$\alpha$ untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
$\alpha$ untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
$\infty$	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

## Lampiran 39

Ukuran Sampel (n)	Tingkat Nyata (α)				
	0,01	0,05	0,10	0,15	0,20
4	0,417	0,381	0,352	0,319	0,300
5	0,405	0,337	0,315	0,299	0,285
6	0,364	0,319	0,294	0,277	0,265
7	0,348	0,300	0,276	0,258	0,247
8	0,331	0,285	0,261	0,244	0,233
9	0,311	0,271	0,249	0,233	0,223
10	0,294	0,258	0,237	0,224	0,215
11	0,284	0,249	0,230	0,217	0,206
12	0,275	0,242	0,223	0,212	0,199
13	0,268	0,234	0,214	0,202	0,190
14	0,261	0,227	0,207	0,194	0,183
15	0,257	0,220	0,201	0,187	0,177
16	0,250	0,213	0,195	0,182	0,173
17	0,245	0,206	0,189	0,177	0,169
18	0,239	0,200	0,184	0,173	0,166
19	0,235	0,195	0,179	0,169	0,163
20	0,231	0,190	0,174	0,166	0,160
25	0,200	0,173	0,158	0,147	0,142
30	0,187	0,161	0,144	0,136	0,131
> 30	$\frac{1,031}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,886}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,805}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,768}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,736}{\sqrt{n}}$

Sumber: Sudjana, Metode Statistika, Bandung, 1989.

## Lampiran 40

NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

## RIWAYAT HIDUP



**Iis Ismaya Tiningsih.** Lahir di Jakarta pada tanggal 2 Juli 1992. Anak ke tiga dari empat bersaudara. Beralamat di Jl Permata Indah No.41 Pluit Jakut.

Pendidikan formal yang pernah di tempuh dimulai dari SDN Pejagalan 04 Petang pada tahun 1998 sampai thn

2004, SMPN 122 Jakarta pada tahun 2004 sampai tahun 2007, SMKN 9 Jakarta pada tahun 2007 sampai tahun 2010. Pada Juli 2010 diterima menjadi Mahasiwa Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi & Administrasi, Program Studi Pendidikan Tata Niaga.

Selama perkuliahan pernah tergabung dalam Koperasi Mahasiswa UNJ, Memiliki pengalaman mengajar selama PKM di SMKN 45 Jakarta mengajar Mata pelajaran Pengelolaan Usaha dan Riset Analisa Pasar pada tahun 2014, dan memiliki pengalaman praktik kerja lapangan di Badiklat Kementerian ESDM bagian Keuangan.