

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian ditujukan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian dan mengacu pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel tersebut yaitu variabel bebas (X) yang mempengaruhi, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu kompensasi dan budaya organisasi. Sedangkan variabel terikat (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Data Variabel Y (Motivasi Kerja)

a. Karakteristik Tutor

Penelitian yang dilakukan di lembaga bimbingan belajar Salemba UI menjadikan tutor sebagai subyek penelitian. Ada 65 orang tutor yang dijadikan sebagai responden. Dari 65 orang tutor, ada 26 orang laki-laki dan 39 orang perempuan. Berarti sebesar 40% merupakan responden laki-laki dan 60% responden perempuan.

Latar belakang pendidikan tutor tersebut sebagian besar merupakan masih mahasiswa atau bahkan lulusan dari perguruan tinggi negeri yang ada di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Lembaga Bimbingan Belajar Salemba UI membagi tingkatan atau *grading* tutor menjadi 4 tingkatan. Tingkatan tutor dibagi menjadi: *Training Tutor* (TT), *Junior Tutor* (JT), *Middle Tutor* (MDT), dan *Senior Tutor* (ST). Tingkatan tutor tersebut didasarkan pada hasil *micro teaching*, lamanya mengajar, dan angket penilaian dari siswa yang disebut ETOS (Evaluasi Tutor Oleh Siswa). Data tingkatan tutor dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel IV.1

Data Tingkatan Tutor Lembaga Pendidikan Salemba UI

No.	Tingkatan (<i>Grade</i>)	Jumlah Tutor	Persentase (%)
1.	<i>Training Tutor</i> (TT)	15	23,08
2.	<i>Junior Tutor</i> (JT)	31	47,69
3.	<i>Middle Tutor</i> (MDT)	9	13,85
4.	<i>Senior Tutor</i> (ST)	10	15,38
Total		65	100

Sumber: Data diolah peneliti (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah tutor terbanyak yaitu tutor dengan tingkatan *Junior Tutor* (JT) sebanyak 31 orang atau 47,69% dari total tutor yang ada. Tutor yang memiliki *grade* paling sedikit yaitu tutor dengan *grade Middle Tutor* (MDT) yang hanya sebanyak 9 orang. Evaluasi *grade* dilakukan setiap 6 bulan sekali yang dilakukan oleh tim akademik berdasarkan *micro teaching*, hasil ETOS, dan kinerja tutor. Dalam evaluasi

tersebut, *grade* seorang tutor dapat naik namun jika tidak memenuhi standar akan tetap pada *grade* awal atau bahkan diturunkan *gradenya*.

b. Data Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja (Y)

Data motivasi kerja tutor (Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa angket yang dilakukan oleh tenaga pengajar atau tutor Lembaga Pendidikan Salemba UI sebanyak 65 orang sebagai responden, dengan kuisisioner penelitian berisikan 19 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan skala *Likert*. Instrumen penelitian terbagi dalam dua dimensi yaitu dimensi motivasi internal dengan indikator mau bertanggung jawab, melaksanakan tugas dengan baik, ada penilaian terhadap hasil pekerjaan, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi untuk mengembangkan diri. Dimensi yang kedua yaitu motivasi eksternal dengan indikator memenuhi kebutuhan hidup, memperoleh pujian, mendapatkan bonus, dan kebijakan perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari motivasi kerja, diketahui skor tertinggi sebesar 87 dan skor terendah 60, sehingga skor rata-rata sebesar 71,00, varians (S^2) 39,844, dan simpangan baku (S) 6,312. Deskripsi data dan distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini, dimana rentang data sebesar 27, banyaknya kelas 7, serta panjang kelas interval yaitu 3,86 dibulatkan menjadi 4.

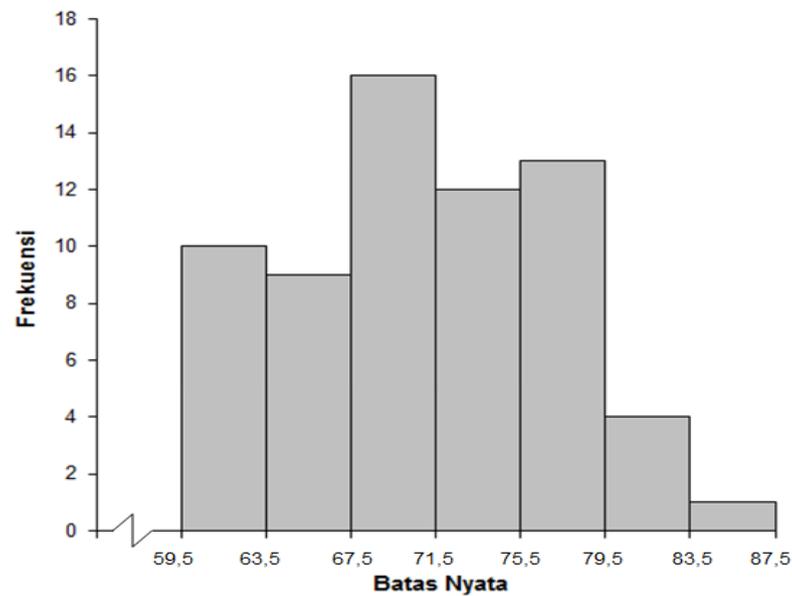
Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Motivasi Kerja)

Skor Variabel Y	Nilai Tengah	Frekuensi	Persentase (%)
60 – 63	61,5	10	15,38
64 – 67	65,5	9	13,85
68 – 71	69,9	16	24,62
72 – 75	73,5	12	18,46
76 – 79	77,5	13	20,00
80 – 83	81,5	4	6,15
84 – 87	85,5	1	1,54
Jumlah		65	100

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel motivasi kerja berada pada interval kelas ke tiga yaitu pada rentang 68 -71 dengan frekuensi relatif sebesar 24,62%. Sedangkan frekuensi terendah berada pada interval kelas ke tujuh dengan frekuensi relatif sebesar 1,54%.

Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram motivasi kerja sebagai berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Y (Motivasi Kerja)

Kemudian data motivasi kerja berdasarkan rata-rata dimensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Rata-rata Hitung Skor Dimensi Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Total Skor	N	Mean	Persentase (%)
1.	Motivasi Internal	2623	11	238,45	56,83%
2.	Motivasi Eksternal	1992	8	249,00	43,17%
Jumlah		4615	19	487,45	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan perhitungan di atas, dimensi yang dominan terhadap motivasi kerja yaitu motivasi internal yang memperoleh persentase hingga 56,83%. Selanjutnya data motivasi kerja berdasarkan rata-rata dimensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Item	Total Item	N	Total Skor	Mean	%
1.	Motivasi Internal	Mau bertanggung jawab	4	224	3	717	239	15,54
			11	252				
			12	241				
		Melaksanakan tugas dengan baik	2	258	2	507	253,5	10,98
			16	249				
		Ada penilaian terhadap hasil kerja	9	252	2	478	239	10,36
			15	226				
		Memiliki perasaan senang dalam bekerja	1	214	2	476	238	10,33
			14	262				
		Prestasi untuk mengembangkan diri	8	211	2	445	222,5	9,65
10	234							
2.	Motivasi Eksternal	Memenuhi kebutuhan	3	259	3	753	251	16,33
			6	253				
			7	241				
		Memperoleh pujian	5	233	1	233	233	5,02
		Mendapatkan bonus	13	239	2	499	249,5	10,82
			17	260				
		Kebijakan perusahaan	18	253	2	507	253,5	10,98
19	254							
Jumlah				4615	19	4615	1458,67	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan perhitungan indikator yang dominan dari motivasi kerja, dinyatakan bahwa indikator memenuhi kebutuhan memperoleh skor tertinggi yaitu 16,33% dan indikator memperoleh pujian memperoleh skor terendah yaitu 5,02% dari indikator lainnya.

2. Data Variabel X₁ (Kompensasi)

Data kompensasi (X₁) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa angket yang dilakukan oleh tenaga pengajar atau tutor Lembaga Pendidikan Salemba UI sebanyak 65 orang sebagai responden, dengan kuisioner penelitian berisikan 18 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan skala *Likert*. Instrumen penelitian terbagi dengan indikator gaji atau upah, insentif atau bonus, tunjangan, dan fasilitas dari lembaga pendidikan.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui skor tertinggi kompensasi sebesar 84 dan skor terendah 51, sehingga skor rata-rata sebesar 64,98, varians (S^2) 52,797, dan simpangan baku (S) 7,266. Deskripsi data dan distribusi frekuensi data kompensasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini, dimana rentang data sebesar 33, banyaknya kelas 7, serta panjang kelas interval yaitu 4,71 dibulatkan menjadi 5.

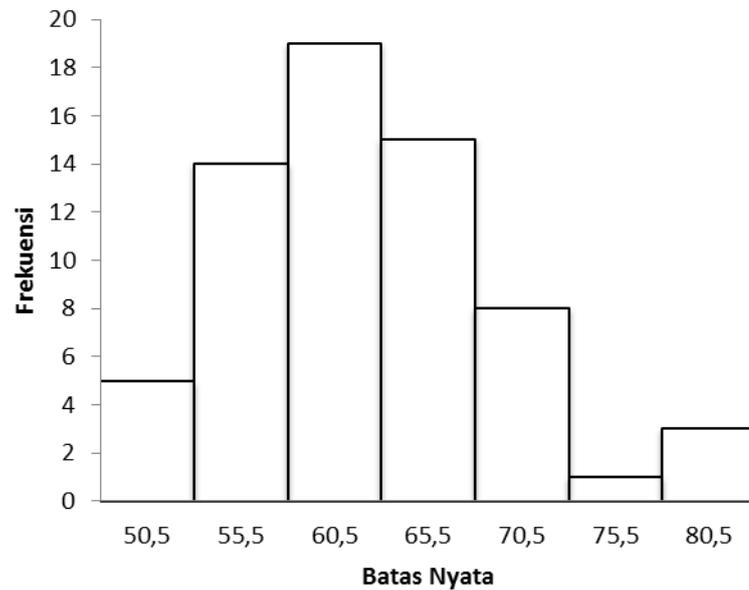
Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Kompensasi)

Skor Variabel X_1	Nilai Tengah	Frekuensi	Persentase (%)
51 – 55	53	5	7,69
56 – 60	58	14	21,54
61 – 65	63	19	29,23
66 – 70	68	15	23,08
71 – 75	73	8	12,31
76 – 80	78	1	1,54
81 – 85	83	3	4,61
Jumlah		65	100

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X_1 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel kompensasi berada pada interval kelas ke tiga yaitu pada rentang 61 - 65 dengan frekuensi relatif sebesar 29,23%. Sedangkan frekuensi terendah berada pada interval kelas ke enam dengan frekuensi relatif sebesar 1,54%.

Dari tabel distribusi variabel X_1 diatas, maka dapat dilihat grafik histogram kompensasi sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel X1 (Kompensasi)

Selanjutnya data kompensasi berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Rata-rata Hitung Skor Indikator Kompensasi

No.	Indikator	Item	Total Item	N	Total Skor	Mean	Persentase (%)
1.	Tingkat gaji	1	231	6	1407	234,50	33,31
		3	262				
		5	235				
		9	244				
		12	228				
		17	207				
2.	Insentif atau bonus yang diperoleh	6	246	5	1210	242	28,65
		7	239				
		11	245				

	dari lembaga pendidikan	14	240				
		15	240				
3.	Pemberian tunjangan	4	244	4	909	227,25	21,52
		8	239				
		16	215				
		18	211				
4.	Fasilitas dari lembaga pendidikan	2	238	3	698	232,67	16,52
		10	226				
		13	234				
Jumlah			4224	18	4224	936,42	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan perhitungan indikator yang dominan dari kompensasi, dinyatakan bahwa indikator tingkat gaji memperoleh skor tertinggi yaitu 33,31% dan indikator fasilitas lembaga pendidikan memperoleh skor terendah yaitu 16,52% dari indikator lainnya. Hal ini membuktikan bahwa lembaga pendidikan kurang memperhatikan fasilitas yang diterima oleh para tutor karena fasilitas yang diterima masih dirasa kurang.

3. Data Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

Data budaya organisasi (X₂) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa angket yang dilakukan oleh tenaga pengajar atau tutor Lembaga Pendidikan Salemba UI sebanyak 65 orang sebagai responden, dengan kuisioner penelitian berisikan 19 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan skala *Likert*. Instrumen penelitian

budaya organisasi terbagi dengan indikator inovasi, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi terhadap individu, berorientasi terhadap tim, agresifitas, dan stabilitas.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui skor tertinggi budaya organisasi sebesar 78 dan skor terendah 51, sehingga skor rata-rata sebesar 66,38, varians (S^2) 42,147, dan simpangan baku (S) 6,492. Deskripsi data dan distribusi frekuensi data budaya organisasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini, dimana rentang data sebesar 27, banyaknya kelas 7, serta panjang kelas interval yaitu 3,86 dibulatkan menjadi 4.

Tabel IV.7
Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (Budaya Organisasi)

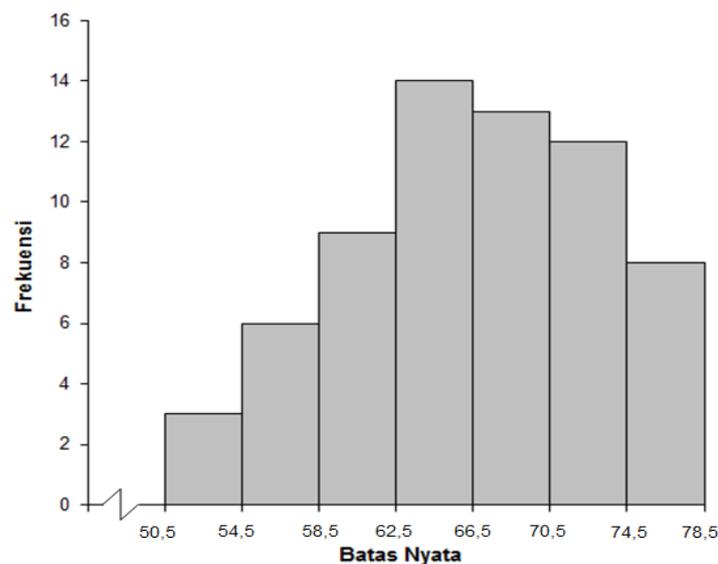
Skor Variabel X_2	Nilai Tengah	Frekuensi	Persentase (%)
51 – 54	52,5	3	4.62
55 – 58	56,5	6	9.23
59 – 62	60,5	9	13.85
63 – 66	64,5	14	21.54
67 – 70	68,5	13	20.00
71 – 74	72,5	12	18.46
75 – 78	76,5	8	12.31
Jumlah		65	100

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X_2 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel budaya organisasi berada pada interval kelas keempat yaitu pada rentang 63 - 66 dengan frekuensi relatif sebesar 21,54%.

Sedangkan frekuensi terendah berada pada interval kelas ke satu dengan frekuensi relatif sebesar 4,62%.

Dari tabel distribusi variabel X_2 diatas, maka dapat dilihat grafik histogram budaya organisasi sebagai berikut:



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel X2 (Budaya Organisasi)

Selanjutnya data budaya organisasi berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.8
Rata-rata Hitung Skor Indikator Budaya Organisasi

No.	Indikator	Item	Total Item	N	Total Skor	Mean	%
1.	Inovasi	2	214	4	878	219,5	20,34
		3	222				
		6	207				
		15	235				

2.	Perhatian terhadap detail	7	207	2	417	208,5	9,67
		16	210				
3.	Berorientasi pada hasil	8	225	3	678	226	15,71
		9	226				
		17	227				
4.	Berorientasi terhadap individu	10	244	2	488	244	11,32
		18	244				
5.	Berorientasi terhadap tim	12	236	2	520	260	12,05
		19	284				
6.	Agresifitas	1	230	3	652	217,33	15,11
		5	215				
		4	207				
7.	Stabilitas	11	219	3	682	227,33	15,80
		13	236				
		14	227				
Jumlah			4315	19	4315	1602,66	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan perhitungan indikator yang dominan dari budaya organisasi, dinyatakan bahwa indikator inovasi memperoleh skor tertinggi yaitu 20,34% dan indikator detail memperoleh skor terendah yaitu 9,67% dari indikator lainnya. Hal ini membuktikan bahwa lembaga pendidikan kurang mendetail untuk memperhatikan kegiatan yang dilakukan dalam lembaga pendidikan. Selain itu, pihak lembaga pendidikan juga kurang mendetail dalam memberikan penjelasan mengenai aturan-aturan baru yang berlaku. Sehingga

jalannya peraturan atau kebijakan baru yang dilaksanakan menjadi tidak maksimal.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang memiliki sebaran atau distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Z* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya data berdistribusi normal. Dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Z* menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Output Perhitungan Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	.091	65	.200*	.974	65	.186

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: *SPSS 15.0 for Windows*, data diolah

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui data motivasi kerja (Y) dalam kolom *Kolmogorov-Smirnov Z* nilai signifikansinya sebesar 0,200. Hal itu berarti nilai signifikansi variabel motivasi kerja lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel IV.10
Hasil Output Perhitungan Uji Normalitas Variabel Kompensasi (X₁)

Tests of Normality

	Kolmogorov -Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi	.092	65	.200*	.971	65	.127

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: *SPSS 15.0 for Windows*, data diolah

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui data kompensasi (X₁) dalam kolom *Kolmogorov-Smirnov Z* nilai signifikansinya sebesar 0,200. Hal itu berarti nilai signifikansi variabel kompensasi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel IV.11
Hasil Output Perhitungan Uji Normalitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Tests of Normality

	Kolmogorov -Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	.077	65	.200*	.974	65	.178

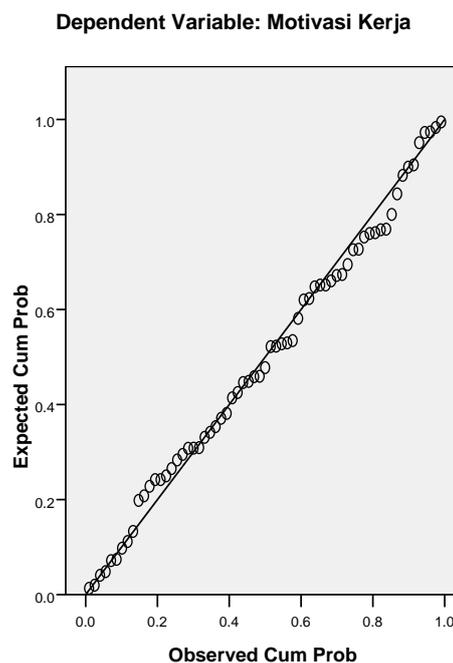
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: *SPSS 15.0 for Windows*, data diolah

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui data budaya organisasi (X_2) dalam kolom *Kolmogorov-Smirnov Z* nilai signifikansinya sebesar 0,200. Hal itu berarti nilai signifikansi variabel budaya organisasi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selain menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov Z*, uji normalitas juga dapat menggunakan normal *Probability Plot* berbentuk grafik. Berikut hasil output berupa plot menggunakan *SPSS 15.0 for Windows*:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.4
Output Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot

Untuk mengetahui kenormalan suatu data adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data menyebar jauh atau tidak

mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier (garis lurus). Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada *SPSS 15.0 for Windows*. Metode pengambilan keputusan untuk uji linearitas yaitu jika nilai signifikansi pada *Linearity* > 0,05 maka hubungan antara dua variabel tidak linier dan jika nilai signifikansi pada *Linearity* < 0,05 maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linier.

Tabel IV.12
Hasil Uji Linearitas X_1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined) Linearity	1757.000	26	67.577	3.238	.001
		Deviation from Linearity	1441.513	1	1441.513	69.076	.000
			315.487	25	12.619	.605	.906
	Within Groups		793.000	38	20.868		
	Total		2550.000	64			

Sumber: *SPSS 15.0 for Windows*, data diolah

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansinya

kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya kompensasi dengan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang linier.

Tabel IV.13
Hasil Uji Linearitas X_2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between	(Combined)	1445.583	23	62.851	2.333	.009
Budaya Organisasi	Groups	Linearity	1166.714	1	1166.714	43.313	.000
		Deviation from Linearity	278.869	22	12.676	.471	.969
	Within Groups		1104.417	41	26.937		
	Total		2550.000	64			

Sumber: *SPSS 15.0 for Windows*, data diolah

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansinya kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya budaya organisasi dengan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang linier

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau bahkan mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Jika didalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan bahwa antara variabel independen tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan kedalam tahapan selanjutnya yang disebabkan oleh tidak dapat ditentukannya koefisien

regresi variable tersebut dan juga nilai standard errornya menjadi tak terhingga.

Untuk mengetahui hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.427	2.339
	Budaya Organisasi	.427	2.339

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: SPSS 15.0 for Windows, data diolah

Berdasarkan tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel independen (kompensasi dan budaya organisasi) lebih dari 0,1 yaitu 0,427 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu 2,339. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksesuaian varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang tepat mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* dengan mengabsolutkan nilai residual

dan melihat pola signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel VI.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

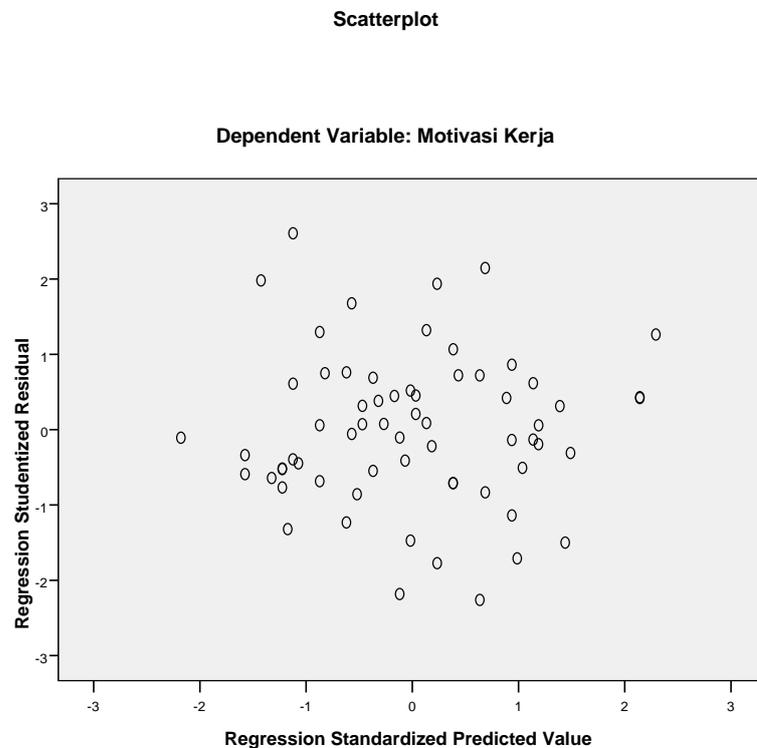
			Correlations		
			Kompensasi	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.804**	.036
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.775
		N	65	65	65
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	.804**	1.000	.058
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.644
		N	65	65	65
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.036	.058	1.000
		Sig. (2-tailed)	.775	.644	.
		N	65	65	65

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

Sumber: *SPSS 15.0 for Windows*, data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui korelasi antara kompensasi dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,775 dan korelasi antara budaya organisasi dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,644. Karena nilai signifikansi korelasi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

Selain menggunakan uji *Spearman's rho*, uji heteroskedastisitas dapat pula dilihat melalui Scatterplot. Berikut ini hasil output berupa plot menggunakan program *SPSS 15.0 for Windows*:



Gambar IV.5
Output Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan hasil dari Scatterplot terdapat pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengidentifikasi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier adalah analisis hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi maka disebut analisis linier berganda.

Tabel IV.16
Tabel Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.065	5.343		4.317	.000
	Kompensasi	.488	.108	.562	4.528	.000
	Budaya Organisasi	.245	.121	.251	2.028	.047

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: *SPSS 15.0 for Windows*, data diolah

Bentuk persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel independen sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel diatas sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 23,065 + 0,488X_1 + 0,245X_2$$

Pada tabel di atas, nilai konstanta (B) sebesar 23,065 artinya jika kompensasi dan budaya organisasi bernilai konstan atau tetap, maka motivasi kerja bernilai 23,065. Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,488 artinya jika budaya organisasi tetap dan kompensasi mengalami kenaikan satu poin, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,488 dengan asumsi variabel independen lain tetap. Koefisien tersebut bernilai positif yang artinya terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan motivasi kerja. Semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi juga motivasi kerja para tenaga pengajar atau tutor.

Sedangkan untuk nilai koefisien (b_2) sebesar 0,245 artinya jika kompensasi tetap dan budaya organisasi meningkat satu poin, maka motivasi kerja akan meningkat pula sebesar 0,245. Koefisien b_2 bernilai positif yang artinya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Semakin kuat budaya organisasi lembaga pendidikan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja para tenaga pengajar atau tutor.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Berikut ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS versi 15.0:

Tabel IV.17
Tabel Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1510.456	2	755.228	45.043	.000 ^a
	Residual	1039.544	62	16.767		
	Total	2550.000	64			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: SPSS 15.0 for Windows, data diolah

Berdasarkan tabel di atas, F_{hitung} sebesar 45, 043 sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dimana:

- Taraf signifikansi 5%

- Df pembilang = jumlah variabel – 1 = (3 – 1) = 2
- Df penyebut = jumlah data – jumlah variabel = (65 – 3) = 62

Sehingga diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,14$.

Oleh karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($45,043 > 3,14$) maka dapat disimpulkan bahwa model linear : $\hat{Y} = \mathbf{a} + \mathbf{b}_1\mathbf{X}_1 + \mathbf{b}_2\mathbf{X}_2$ sudah tepat dan dapat digunakan.

Selain membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , ada cara yang lebih mudah untuk menentukan ketepatan model di atas, yaitu dengan membandingkan probabilitas (pada tabel *Anova* tertulis *Sig*) dengan taraf nyatanya (0,05 atau 0,01).

- Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditolak
- Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima

Dapat dilihat probabilitas (*Sig*) adalah $0,000 < 0,05$ berarti model diterima atau dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan linear $\hat{Y} = \mathbf{a} + \mathbf{b}_1\mathbf{X}_1 + \mathbf{b}_2\mathbf{X}_2$ sudah tepat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja.

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel IV.18
Tabel Regresi Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.065	5.343		4.317	.000
	Kompensasi	.488	.108	.562	4.528	.000
	Budaya Organisasi	.245	.121	.251	2.028	.047

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: *SPSS 15.0 for Windows*, data diolah

Berdasarkan hasil output diperoleh t_{hitung} dari variabel kompensasi sebesar 4,528 dan t_{hitung} dari variabel budaya organisasi sebesar 2,028. Berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{tabel} dengan mencari pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan $df = n - k$ yaitu $65 - 3 = 62$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,998.

Seperti yang diketahui t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 4,528 $> t_{tabel}$ 1,998 sehingga H_0 ditolak. Kesimpulannya yaitu kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Sedangkan t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,028 $> t_{tabel}$ 1,998 sehingga H_0 ditolak. Kesimpulannya yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel IV.19
Tabel Analisis Koefisien Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.592	.579	4.095

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: *SPSS 15.0 for Windows*, data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai R disebut juga dengan koefisien korelasi ganda menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel kompensasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 0,770. Sedangkan untuk nilai *R Square* (R^2) disebut dengan koefisien determinasi. Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai *R square* (R^2) adalah 0,592, artinya 59,20% variasi yang terjadi terhadap tinggi atau rendahnya motivasi kerja disebabkan variasi kompensasi dan budaya organisasi sedangkan sisanya (40,80%) tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan di Lembaga Pendidikan Salemba UI Cabang Arundina Cibubur untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja tenaga tutor diketahui bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi motivasi kerja tutor. Sementara *R Square* menunjukkan nilai sebesar 0.592 yang berarti 59,20% model penelitian ini dikatakan baik.

1) Kompensasi terhadap motivasi kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tutor. Kompensasi yang diperoleh merupakan bentuk balas jasa yang diberikan atas kontribusi yang dilakukan seorang tutor dalam mengajar. Komponen kompensasi yang diberikan berupa gaji, insentif, tunjangan, hingga fasilitas yang diberikan oleh lembaga pendidikan. Pembayaran kompensasi biasanya dilakukan setiap sebulan sekali sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan berdasarkan perjanjian antara tutor dengan pihak lembaga pendidikan.

Pada persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini, koefisien regresi kompensasi bernilai positif. Koefisien kompensasi bernilai 0,488 mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi kerja. Jika variabel bebas lainnya yaitu budaya organisasi bernilai tetap dan variabel kompensasi mengalami kenaikan 1 poin, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,488. Variabel kompensasi memiliki probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar $4,528 > t_{tabel} 1,998$, maka secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kompensasi yang diterima oleh tutor dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka. Hal ini didukung oleh pendapat Rivai yang menyatakan bahwa, “jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi

para karyawannya⁵⁶”. Kompensasi yang diterima oleh tutor memiliki peran dalam meningkatkan motivasi kerja. Simamora juga menyatakan bahwa “organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi karyawannya⁵⁷”. Kebijakan pemberian kompensasi untuk tenaga tutor didasarkan pada kemampuan yang ia miliki.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ammy Kusumo Laminingrum yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat⁵⁸. Hasil penelitiannya menunjukkan nilai t_{hitung} 9,355 > t_{tabel} 1,673 yang berarti kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

2) Budaya organisasi terhadap motivasi kerja

Budaya organisasi dapat berperan sebagai salah satu dorongan untuk dapat mengajar dengan lebih baik. Budaya organisasi lembaga pendidikan harus dapat memotivasi tutor untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan tersebut. Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja tutor.

Koefisien regresi budaya organisasi bernilai positif dengan nilai 0,245.

Jika variabel bebas lainnya bernilai tetap maka akan menaikkan motivasi kerja

⁵⁶ Veithzal Rivai, *op.cit.*, h. 379.

⁵⁷ Henry Simamora, *op.cit.*, h. 450.

⁵⁸ Anny Kusumo Laminingrum, Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, *Jurnal e-Proceeding of Management* Vol. 3 No. 02, Agustus 2016 No. ISSN 2355-9357, h. 1871-1879.

sebesar 0,245. Variabel budaya organisasi memiliki memiliki probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar $2,028 > t_{tabel} 1,998$, maka secara parsial ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

Budaya organisasi yang kuat dalam suatu lembaga akan dapat memberikan motivasi kepada para tutor untuk mengajar. Hal ini didukung oleh Herzberg dalam Husaini yang menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja”⁵⁹. Budaya organisasi yang dijalankan mempunyai dampak bagi organisasi, sebab semakin konsisten budaya organisasi dilakukan maka akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja dari waktu ke waktu.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Netty Lisdiantini yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Motivasi Karyawan dan Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Organisasi (Studi Pada PT. Industri Kereta Api/INKA Madiun)⁶⁰. Hasil penelitiannya menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,357 berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} = 3,157$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1,986$, maka secara statistik pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan adalah signifikan.

⁵⁹ Husaini Usman, *op.cit.*,h.287.

⁶⁰Netty Lisdiantini, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Motivasi Karyawan dan Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Organisasi Studi Pada PT. Industri Kereta Api/INKA Madiun (*Jurnal Widya Warta: Madiun*) No. 02 Tahun XXXV II, Agustus 2013 No. ISSN 0854-1981.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diterima para pengajar, maka semakin meningkatkan motivasi kerja mereka. Budaya organisasi juga mempengaruhi motivasi kerja artinya semakin kuat dan bagus budaya organisasi lembaga pendidikan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja tutor.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan belum sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Dari hasil uji hipotesis, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Variabel terikat yaitu motivasi kerja tidak selalu dipengaruhi oleh kompensasi dan budaya organisasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Hasil penelitian hanya berlaku pada Lembaga Pendidikan Salemba UI Cabang Arundina Cibubur sehingga tidak dapat digeneralisasikan pada lembaga atau organisasi yang lain karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.
3. Adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.