



**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PDAM KABUPATEN MOJOKERTO**

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION AND
EMPOWERMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PDAM
MOJOKERTO REGENCY

SKRIPSI

Oleh :

Farahdyaz Mirza Mahmassani

NIM 140810201129

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PDAM KABUPATEN MOJOKERTO**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

SKRIPSI

Oleh :

Farahdyaz Mirza Mahmassani

NIM 140810201129

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Farahdyaz Mirza Mahmassani
Nim : 140810201129
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
JudulSkripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Mojokerto.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 16 Januari 2019

Yang menyatakan,

Farahdyaz Mirza Mahmassani
NIM. 140810201129

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN
PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PDAM KABUPATEN MOJOKERTO

Nama Mahasiswa : Farahdyaz Mirza Mahmassani

NIM : 140810201129

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 16 Januari 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E, M.M, Ph.D.

NIP. 19690329 199303 2 001

Dr. Arnis Budi Susanto, S.E, M.Si.

NIP. 760 014 663

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PEMBERDAYAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
KABUPATEN MOJOKERTO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Farahdyaz Mirza Mahmassani

NIM : 140810201129

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

.....

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Drs. Sampeadi, M.S. : (.....)
NIP. 19560404 198503 1 002**

**Sekretaris : Drs. Markus Apriono, M.M. : (.....)
NIP. 19640404 198902 1 001**

**Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E.,M.M. : (.....)
NIP. 19691007 199802 1 008**



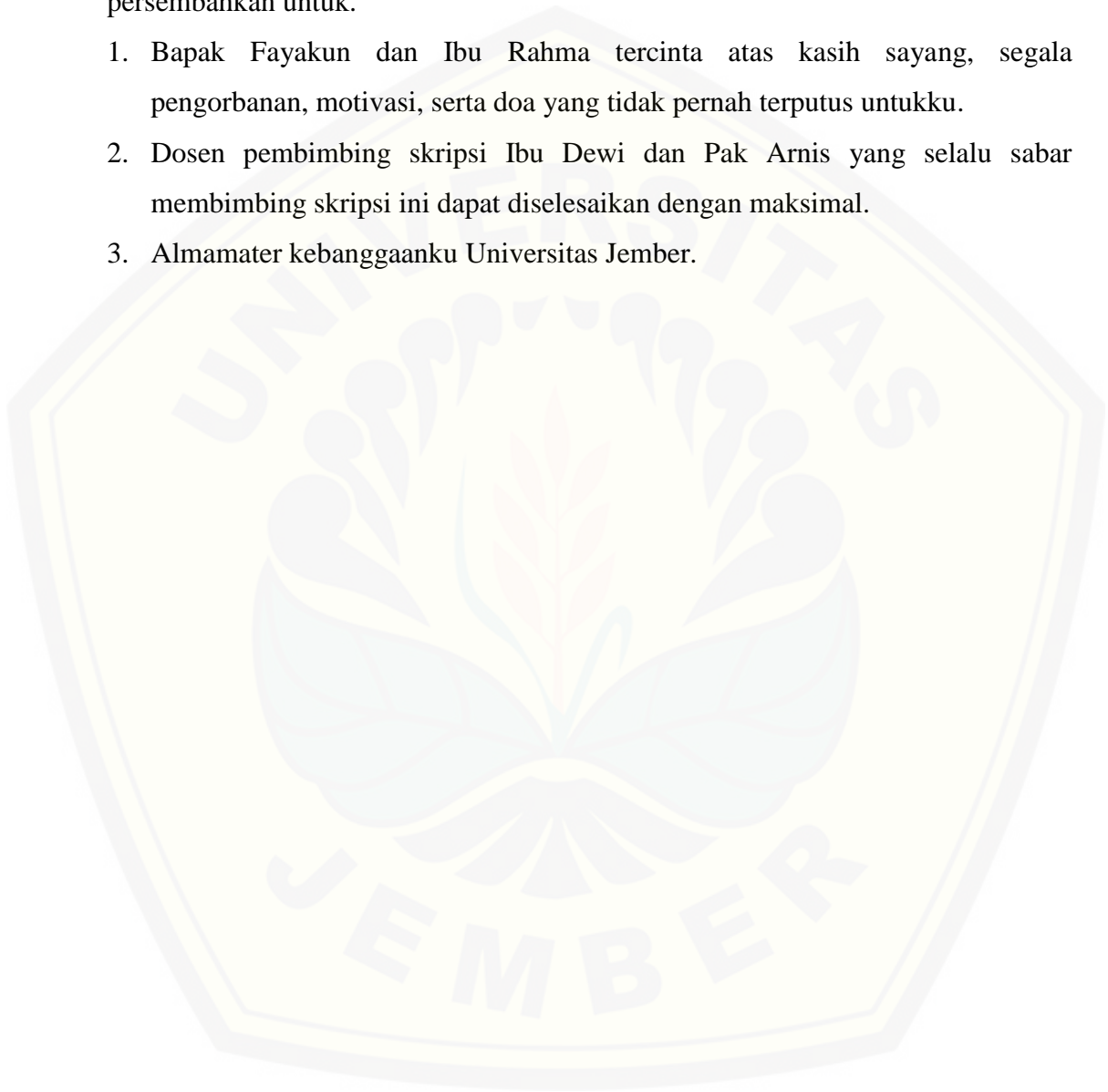
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA
NIP. 19710727 199512 1 001**

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, hidayah dan karunia-Nya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk.

1. Bapak Fayakun dan Ibu Rahma tercinta atas kasih sayang, segala pengorbanan, motivasi, serta doa yang tidak pernah terputus untukku.
2. Dosen pembimbing skripsi Ibu Dewi dan Pak Arnis yang selalu sabar membimbing skripsi ini dapat diselesaikan dengan maksimal.
3. Almamater kebanggaanku Universitas Jember.

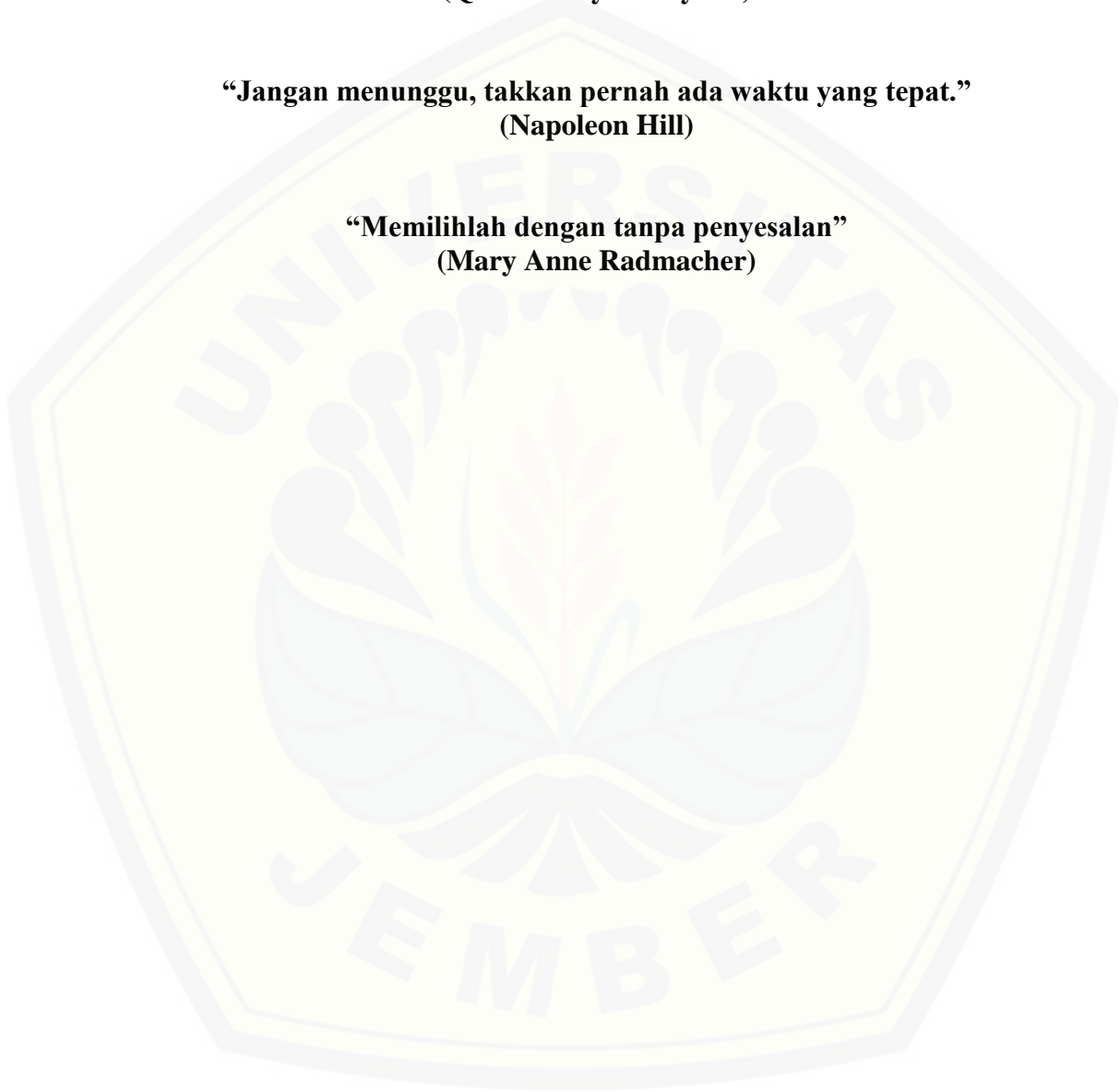


MOTTO

**“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”
(Q.S. Al-Insyirah ayat 5)**

**“Jangan menunggu, takkan pernah ada waktu yang tepat.”
(Napoleon Hill)**

**“Memilihlah dengan tanpa penyesalan”
(Mary Anne Radmacher)**



RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pemberdayaan terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Mojokerto; Farahdyaz Mirza Mahmassani; 140810201129; 2019; 57 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sebuah perusahaan selalu membutuhkan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) untuk melakukan semua kegiatan perusahaan. Agar aktivitas organisasi maupun perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkinerja bagus seperti mempunyai pengetahuan dan berkecakupan tinggi. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Kinerja dari sebuah perusahaan bergantung kepada karyawannya dimana setiap karyawan merupakan penggerak bagi berjalannya suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang di peroleh perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan perusahaan mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi, sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan, sehingga jika motivasi diri karyawan bagus maka tujuan dari perusahaan akan dapat dicapai. Disamping kompensasi, dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pemberdayaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya pemberdayaan karyawan juga menolong karyawan untuk merasa bahwa kontribusi mereka mempunyai arti, bahwa mereka berkompeten dan mereka mempunyai pilihan terhadap apa yang dikerjakannya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi, motivasi dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Mojokerto. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari jurnal-jurnal, buku, penelitian terdahulu, internet, dan skripsi yang telah dipublikasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan metode sensus karena jumlah populasi karyawan pada PDAM Kabupaten Mojokerto kurang dari 100 sehingga responden pada penelitian ini diambil semua, yaitu karyawan tetap sebanyak 75 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang digunakan yaitu kompensasi, motivasi dan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Mojokerto.

SUMMARY

The Influence of Compensation, Motivation, and Empowerment on Employees Performance of PDAM Mojokerto Regency; Farahdyaz Mirza Mahmassani; 140810201129; 2019; 57 pages; Department of Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

A company always needs the existence of Human Resources (HR) to carry out all company activities. For the activities of the organization and the company to run well, companies must have employees who perform well such as having high knowledge and skills. The success of a company depends on good and bad performance employee of the company. The performance of a company depends on its employees where each employee is a driver for the running of a company. Employee performance will have a direct impact on the progress or setbacks that the company gets. The high and low performance of employees is closely related to the compensation system applied by their companies to work. The provision of improper compensation affects the improvement of one's performance. In general, high performance is associated with high motivation on the contrary. Low motivation is associated with low performance. Motivation arises from within humans because of the encouragement by the element of a goal, so that if the employee's motivation is good then the goals of the company will be achieved. Besides compensation, and motivation that influences employee performance, empowerment also influences employee performance. Empowerment of employees also helps employees feel that their contribution means that they are competent and they have a choice of what they do.

This study aims to determine the effect of compensation, motivation and empowerment on employee performance of PDAM in Mojokerto Regency. This type of research is quantitative research. Data sources used are primary data and secondary data. Sources of data obtained from the distribution of questionnaires in the form of statements relating to research variables. Secondary data sources are data obtained from journals, books, previous research, the internet, and published theses. The population in this study was all employees of PDAM in Mojokerto Regency. While sampling uses the census method because the number of employee populations of PDAM in Mojokerto Regency is less than 100 so that the respondents in this study were taken all, as many as 75 people. The method of data analysis uses multiple linear regression analysis.

The results showed that the variables used, namely compensation, motivation and empowerment had an effect on employee performance of PDAM in Mojokerto Regency.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Mojokerto”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak N.Arie Subagio, S.E, M.Si.selaku dosen pembimbing Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Ibu Dewi Prihatini, S.E, M.M, Ph.D_ selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Dr. Arnis Budi Susanto, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan pengarahan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
6. Tim penguji Bapak Drs. Sampeadi, M.S., Bapak Drs. Markus Apriono, M.M., Bapak Ariwan Joko Nusbantoro, S.E.,M.M. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan tenaga untuk menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.
7. Kedua orang tua saya yang selalu memberi kasih sayang, motivasi, serta doa selama ini.
8. Kakak kandung dan kakak ipar saya yang selalu memberi masukan serta motivasi kepada saya.
9. Sutris Family (Zulfi, Febi, Trebi, Bagoes, Derry, Taufik, Wildan, Ananta, Gary, Bontang, Sylfi, Erica, Giri, Adam, Samid, Faradhin, Ahyar, Sahril, Brylian, Tutus, Rusdi, dan Fakhri) yang selalu ada disaat suka maupun duka.
10. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya hingga menyelesaikan studi ini.
11. Seluruh keluarga besarku.Terimakasih atas segala dukungan dan motivasi.
12. Teman seperjuangan di Jurusan Manajemen 2014 Universitas Jember.
13. Taufik Dorben admin jurusan Manajemen yang telah banyak membantu
14. Dan teman-teman baik saya yang namanya tidak dapat dituliskan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidaklah sempurna. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kemajuan penulisan berikutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 16 Januari 2019

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kompensasi	7
2.1.2 Motivasi	8
2.1.3 Pemberdayaan	9
2.1.4 Kinerja Karyawan	11
2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Kerangka Konseptual	17
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	18
2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	18
2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	18
2.4.3 Pengaruh Pemberdayan terhadap Kinerja Karyawan.....	19
BAB 3. METODE PENELITIAN	20
3.1 Rancangan Penelitian	20
3.2 Populasi dan Sampel	20
3.2.1 Populasi	20
3.2.2 Sampel	20
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.3.1 Jenis Data	21
3.3.2 Sumber Data	21
3.4 Identifikasi Variabel	21
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	22

	Halaman
3.6 Skala Pengukuran Variabel	24
3.7 Metode Analisis Data	25
3.7.1 Uji Instrumen	25
3.7.2 Uji Regresi Linier Berganda	27
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	27
3.7.4 Uji Hipotesis (Uji t)	28
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	28
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	30
4.2 Karakteristik Responden	30
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	32
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	33
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	33
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	34
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	35
4.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi	35
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi	36
4.3.3 Deskripsi Variabel Pemberdayaan	37
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	38
4.4 Uji Instrumen	39
4.4.1 Uji Validitas	39
4.4.2 Uji Reliabilitas	40
4.5 Uji Normalitas Data	41
4.6 Regresi Linear Berganda	41
4.7 Uji Asumsi Klasik	43
4.7.1 Uji Multikolinieritas.....	43
4.7.2 Uji Heterokedastisitas	44
4.8 Uji Hipotesis	44
4.8.1 Uji t	44
4.9 Pembahasan	46
4.9.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	46
4.9.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	47
4.9.3 Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan	49
4.10 Keterbatasan Penelitian	50
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Jenis Kompensasi yang diberikan PDAM Mojokerto	5
2.1 Penelitian Terdahulu	16
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	33
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	34
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	34
4.6 Distribusi Jawaban Responden terhadap Kompensasi	36
4.7 Distribusi Jawaban Responden terhadap Motivasi	36
4.8 Distribusi Jawaban Responden terhadap Pemberdayaan	37
4.9 Distribusi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan	38
4.10 Hasil Uji Validitas	40
4.11 One Sample Kolmogorov Smirnov Test	41
4.12 Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda	42
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	43
4.14 Hasil Uji Glejser	44
4.15 Hasil Uji t	45

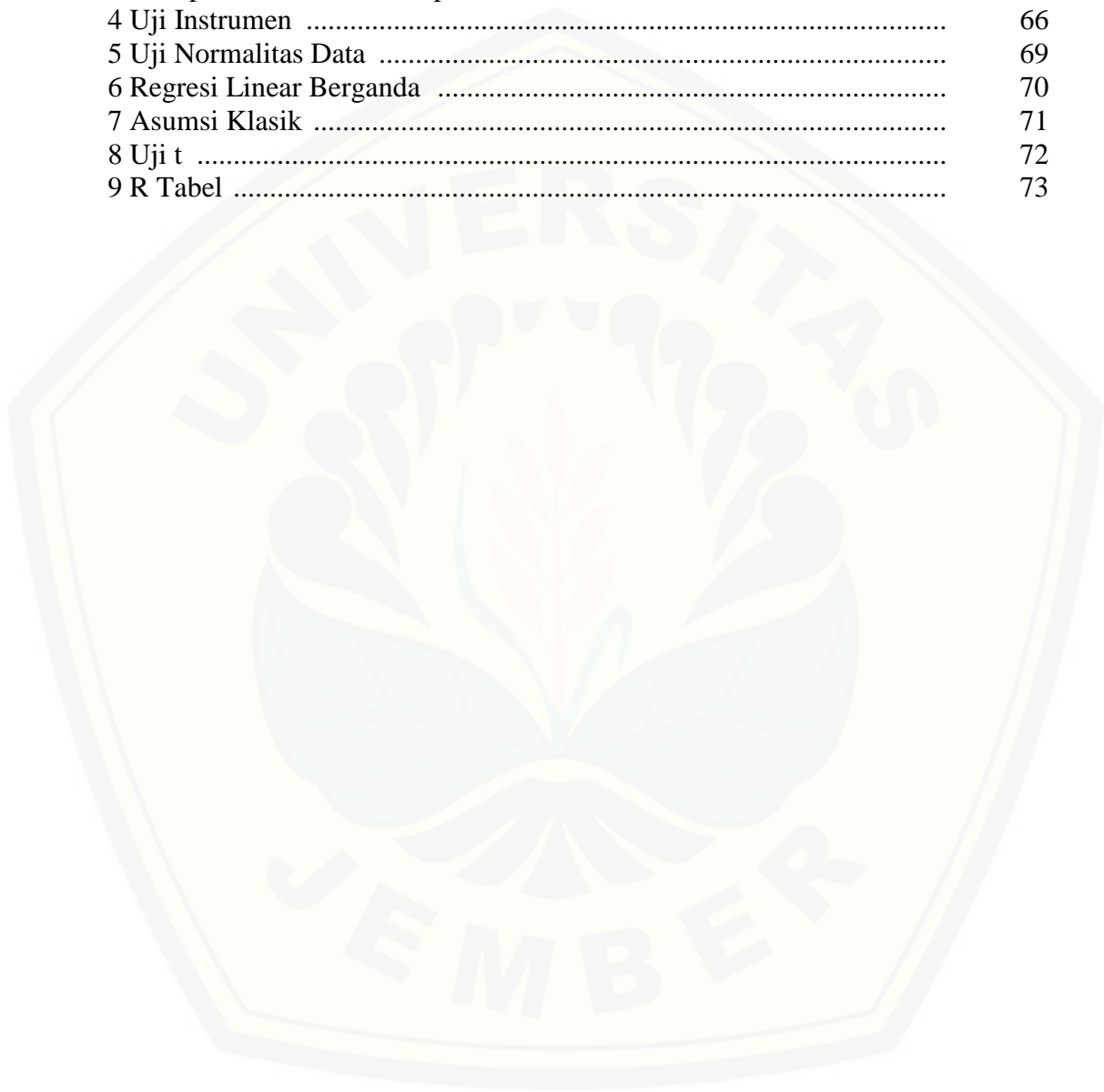
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	18
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	30



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	57
2 Karakteristik Responden	61
3 Rekapitulasi Jawaban Responden	63
4 Uji Instrumen	66
5 Uji Normalitas Data	69
6 Regresi Linear Berganda	70
7 Asumsi Klasik	71
8 Uji t	72
9 R Tabel	73



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Sebuah organisasi tidak akan dapat berdiri sendiri untuk mencapai suatu tujuan. Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Sebuah perusahaan selalu membutuhkan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) untuk melakukan semua kegiatan perusahaan. Agar aktivitas organisasi maupun perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkinerja bagus seperti mempunyai pengetahuan dan berkecakupan tinggi. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Kinerja dari sebuah perusahaan bergantung kepada karyawannya dimana setiap karyawan merupakan penggerak bagi berjalannya suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang di peroleh perusahaan. Sekitar 67% perusahaan memiliki masalah dalam mencari karyawan yang berkinerja tinggi. Hal ini didasarkan pada survey yg dilakukan oleh Watson Wyatt terhadap 946 perusahaan global yang disurvei dalam *Global Strategic Reward Report 2007/2008* (Watson Wyatt Worldwide, 2007).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting, semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi, produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, Kinerja karyawan juga dapat diukur dengan beberapa faktor yang berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu diantaranya yaitu kompensasi dan motivasi (Suwati, 2013 ; Kasenda, 2013 ; Wijaya dan Andreani, 2015), pemberdayaan dan motivasi (Tielung, 2013), pemberdayaan dan *self of efficacy* (Fadzilah, 2006), pembinaan, pelatihan dan

pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi (Fendy dan Suharmono, 2013). Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat bahwa faktor kompensasi, motivasi, dan pemberdayaan menjadi faktor yang banyak mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Steers dan Porter (1991) bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan perusahaan mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Biasanya ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik, pemberian penghargaan yang kurang tepat sehingga para pekerja enggan untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapat kompensasi. Kompensasi merupakan suatu bentuk timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2007: 187), Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi finansial dianggap penting bagi karyawan, karena besarnya jumlah finansial masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai kerja mereka, kompensasi finansial berupa gaji, insentif dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda perusahaan, fungsi kompensasi ialah penggunaan SDM secara lebih efektif dan efisien, semakin banyak karyawan yang diberikan kompensasi maka semakin banyak karyawan yang berprestasi tinggi. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013), dan Suwati (2013) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi, sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Menurut Mangkunegara (2005: 61), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja perusahaan. Motivasi

merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan, sehingga jika motivasi diri karyawan bagus maka tujuan dari perusahaan akan dapat dicapai..Penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013), Tielung (2013) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping kompensasi, dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pemberdayaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Menurut Sedarmayanti (2007 :123) pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.Adanya pemberdayaan karyawan juga menolong karyawan untuk merasa bahwa kontribusi mereka mempunyai arti, bahwa mereka berkompeten dan mereka mempunyai pilihan terhadap apa yang dikerjakannya. Pemberdayaan membantu karyawan untuk menambah kontrol terhadap kinerja mereka dan penanggulangan yang lebih baik terhadap stres. Pemberdayaan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadzilah (2006), dan Fendy dan Suharmono (2013) yang menunjukkan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan objek pada penelitian ini yaitu PDAM Kabupaten Mojokerto yang beralamat di Jalan Pahlawan No.4, Sarirejo Satu, Awang Awang, Mojosari, Kabupaten Mojokerto. Pemilihan objek pada PDAM Kabupaten Mojokerto karena kinerja pada PDAM Kabupaten Mojokerto secara keseluruhan bagus dalam 3 tahun terakhir, namun mengalami penurunan dalam tahun ketiga, tetapi masih tetap dalam kategori yang bagus, sehingga perlu adanya evaluasi agar kinerja tidak terus menurun hingga menjadi kinerja yang dapat dikatakan buruk. Selain itu PDAM Kabupaten Mojokerto mendapat peringkat 60 dari 378 PDAM

diseluruh Indonesia dalam penilaian kinerja perusahaan yang dilakukan oleh KPUPR(Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) pada tahun 2017 yang bersumber dari buku kinerja PDAM 2017. Kinerja karyawan yang bagus akan mempengaruhi kinerja perusahaan menjadi lebih bagus juga. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan diteliti di PDAM Kabupaten Mojokerto yaitu kompensasi, motivasi, dan pemberdayaan, karena beberapa faktor tersebut membuat kinerja karyawan menjadi bagus sehingga dalam 3 tahun terakhir PDAM Kabupaten Mojokerto menjadi perusahaan sehat, dimana perusahaan sehat pasti memiliki kinerja perusahaan yang bagus.

Beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh PDAM Kabupaten Mojokerto yaitu berupa gaji, insentif, dan tunjangan yang dapat menunjang kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan PDAM Kabupaten Mojokerto bisa dibidang lebih banyak daripada perusahaan lain, tetapi pemberian insentif kepada karyawan ternyata tidak sama, karena jabatannya berbeda. Beberapa jenis kompensasi yang diberikan PDAM Kabupaten Mojokerto terhadap seluruh karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.

Karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto memiliki motivasi yang berbeda-beda, hal ini dapat dilihat dari keseharian karyawan dalam bekerja, baik dalam penyelesaian tugas yang diberikan dan absensi. Karyawan selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu dan bertanggung jawab, selain itu karyawan selalu datang tepat waktu saat bekerja. Tetapi ada beberapa karyawan memiliki motivasi kurang bagus, seperti tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan istirahat pada jam kerja, tetapi hal tersebut dapat didukung oleh lingkungan kerja positif, sehingga karyawan yang mempunyai motivasi kurang bagus dapat termotivasi oleh karyawan lain.

PDAM Kabupaten Mojokerto selalu memberdayakan karyawannya seperti memberi kepercayaan kepada karyawan untuk membuat ide-ide atau masukan untuk perusahaan, memberikan tanggung jawab atas ide yang diberikan, sehingga karyawan akan bekerja semaksimal mungkin agar idenya dapat berjalan dengan baik. Selain itu PDAM Kabupaten Mojokerto memiliki program agar karyawan membuat bisnis plan dengan membentuk kelompok, yang nantinya modal akan

diberikan oleh PDAM Kabupaten Mojokerto. Hal tersebut akan melatih karyawan agar bertanggung jawab serta mampu bekerja dalam kelompok.

Tabel 1.1 Jenis Kompensasi yang diberikan

No.	Jenis Kompensasi	Keterangan
1.	Gaji	
	a. Gaji pokok	Perbulan.
	b. Gaji ke 13 (Tunjangan pendidika)	1 kali dalam setahun.
	c. Gaji ke 14 (THR)	1 kali dalam setahun.
	d. Gaji kinerja	1 kali dalam setahun.
2.	Insentif	Uang kehadiran saat jam kerja.
3.	Tunjangan	
	a. Asuransi Kesehatan	Karyawan atau keluarga yang sakit.
	b. Asuransi Jiwa	Karyawan meninggal.
	c. Asuransi kecelakaan kerja	Karyawan mengalami kecelakaan ketika bekerja.
	d. Hari tua	Karyawan pensiun.
	e. Liburan	Akhir tahun.

Sumber: PDAM Kabupaten Mojokerto, 2018

Berdasarkan kajian tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto”**. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi yang akurat tentang faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, *issue* yang ada ialah kinerja pada PDAM Kabupaten Mojokerto secara keseluruhan bagus dalam 3 tahun terakhir, namun mengalami penurunan dalam tahun ketiga, tetapi masih tetap dalam kategori yang bagus. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi, motivasi, dan pemberdayaan. Dari rumusan masalah tersebut maka dapat disusun *research question* (pertanyaan penelitian) sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto?

- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto?
- c. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ditetapkan maka hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak diantara lain :

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk memberikan wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh kompensasi, motivasi, dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi pengembangan ilmu

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam penelitian yang akan datang dan penelitian yang mendalam tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan pemberdayaan dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi atau perusahaan dengan sumber daya manusia. Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Menurut Hasibuan (2007: 187), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi finansial dianggap penting bagi karyawan, karena besarnya jumlah finansial masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai kerja mereka.

Menurut Simamora (2004:445), indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah nilai tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya.

d. Fasilitas

Contoh fasilitas adalah tempat parkir serta kamar mandi yang bersih dan memadai, kenikmatan/fasilitas di tempat kerja.

2.1.2 Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai suatu tujuan kerja (Mangkunegara, 2009). Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Dikarenakan dengan adanya motivasi terhadap karyawan, maka dengan otomatis karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Misalnya, motivasi berbentuk reward.

Motivasi dapat dibedakan berdasarkan jenis-jenisnya. Ada jenis motivasi yang terjadi karena keinginan seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu. Jenis motivasi lain yaitu motivasi yang terjadi karena seseorang tersebut ingin mengejar target yang telah ditentukan agar berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan. Biggs dan Telfer dalam Sugihartono, dkk (2007: 78) menjelaskan jenis-jenis motivasi belajar dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu: motivasi instrumental, motivasi sosial, motivasi berprestasi, dan motivasi intrinsik.

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005: 175) yakni:

a. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

b. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

c. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2.1.3 Pemberdayaan

Menurut Goetsch & Davis (2006, 230), pemberdayaan tidak berarti hanya melibatkan karyawan akan tetapi melibatkan mereka dengan cara memberikan mereka suara yang sebenarnya. Melibatkan karyawan dalam membuat keputusan berhubungan dengan pekerjaan mereka adalah prinsip dasar dari manajemen yang baik. Dengan total kualitas manajemen, prinsip ini bahkan lebih diutamakan. Karyawan dilibatkan tidak hanya dalam membuat keputusan tetapi juga dalam proses pemikiran kreatif yang mengawali pengambilan keputusan.

Richard L. Daft (2012:399) Pemberdayaan adalah pembagian kekuasaan, pendelegasian kekuasaan, atau wewenang pada bawahan dalam sebuah organisasi. Setiap pegawai perlu diberdayakan secara maksimal agar dapat mengembangkan diri dalam menyelesaikan berbagai tugas dan tanggap terhadap perkembangan lingkungan. Pemberdayaan pegawai atau karyawan dilakukan dengan menggali potensi yang ada dalam diri setiap pegawai sehingga pemberdayaan pegawai tidak hanya berupa pendistribusian kekuasaan yang telah ada dan telah dimiliki oleh organisasi saja akan tetapi juga merupakan pengembangan kekuasaan.

a. Usaha Pemberdayaan Karyawan

Menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (2000:128) usaha pemberdayaan karyawan dimulai dengan:

- 1) Keinginan manajer dan penyelia untuk memberi tanggung jawab kepada karyawan.
- 2) Melatih penyelia dan karyawan mengenai bagaimana cara untuk melakukan delegasi dan menerima tanggung jawab.
- 3) Komunikasi dan umpan balik perlu diberikan oleh manajer dan penyelia kepada karyawan.

- 4) Penghargaan dan pengakuan sebagai hasil dari evaluasi perlu diberikan kepada karyawan sebagai tanda penghargaan terhadap kontribusi mereka kepada perusahaan.

b. Teknik Membangun Pemberdayaan Karyawan

Menurut Render dan Jay Heizer (2001) Teknik untuk membangun pemberdayaan karyawan mencakup tindakan sebagai berikut:

- 1) Membentuk jaringan komunikasi yang melibatkan karyawan.
- 2) Mendorong untuk bersifat terbuka dan sebagai motivator.
- 3) Memindahkan tanggung jawab manajerial dan staf kepada karyawan bagian produksi.
- 4) Membangun organisasi dengan sikap mental tinggi.
- 5) Menggunakan teknik-teknik formal seperti pembentukan tim dan gugus kendali mutu.

Beberapa indikator pemberdayaan menurut Spreitzer (1997) dalam Ferry Koesindratmono dan Berlian Gressy Septarini (2011) menyebutkan keempat dimensi pemberdayaan psikologis yaitu :

a. *Meaning* (Arti atau kontribusi)

Meaning adalah nilai dari suatu tujuan kerja yang dinilai dalam kaitannya dengan tujuan atau standar individu yang bersangkutan. Arti mencakup suatu kesesuaian antara persyaratan dari suatu peran kerja dan keyakinan, nilai, dan perilaku.

b. *Competence* (Kompetensi)

Competence Mempunyai arti yang sama dengan *self-efficacy*, merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompetensi lebih memfokuskan pada kemampuan dalam melaksanakan peran kerja tertentu, bukan peran kerja secara umum atau sering disebut dengan *self-esteem*.

c. *Self-determination* (Penentuan diri)

Self-determination adalah keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mempunyai kebebasan atau otonomi dan kendali tentang bagaimana mengerjakan pekerjaannya sendiri.

d. *Impact* (Pengaruh)

Impact adalah suatu tingkatan yang mana individu dapat mempengaruhi hasil-hasil strategik, administratif, dan operasional dari hasil kerja.

2.1.4 Kinerja karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Widodo 2015:131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Nawawi (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/ non material. Simanjutak (2005), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan tiga elemen pokok menurut Sinambela (2016:483) berikut ini:

- a. Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat di posisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukannya.
- b. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas. Artinya, seorang karyawan harusnya mengetahui indikator keberhasilan tugas-tugasnya.
- c. Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakannya.

Menurut Kasmir (2016:189) ada beberapa indikator dalam kinerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan, yang dimaksud adalah pengetahuan tentang pekerjaan akan memberikan hasil yang baik.
- c. Rancangan kerja, merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian, yaitu karakter yang dimiliki seseorang. Jika seseorang memiliki karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggungjawab dan akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak baik.
- e. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai perbandingan dan tolak ukur untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Peneliti memiliki beberapa referensi dari penelitian sebelumnya untuk menjadi pedoman dalam menyelesaikan penelitian. Meski beberapa variabel dalam penelitian sebelumnya beragam, tetapi setiap peneliti yang menjadi referensi memiliki variabel yang berkaitan dengan judul yang akan diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013), meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Dimana variabel *independent* dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel *dependent*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda sejumlah 130 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

Penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013), meneliti tentang kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Dimana variabel *independent* dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1), motivasi (X_2). Sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel *dependent*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas

adil, layak, dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tielung (2013) yang berjudul Pemberdayaan Karyawan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan tujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel. Jenis penelitian adalah deskriptif verivikatif dengan Jumlah sampel 56 karyawan. Teknik analisis yang digunakan untuk adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) Pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (2) Pemberdayaan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan karyawan diberdayakan maka karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan Fadzilah (2006) yang berjudul Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan dan *self of efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang yang berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel secara sensus yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hal tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 90 responden. Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data sekunder. Data Primer diperoleh dari data yang bersumber dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan bagian pemasaran PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Kota Semarang. Data primer yang dikumpulkan meliputi tanggapan karyawan tentang variabel pemberdayaan dan kinerja karyawan serta identitas responden. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang bersumber dari

literatur-literatur perusahaan, bahan-bahan dokumentasi serta artikel-artikel yang dibuat oleh pihak ketiga dan mempunyai relevansi dengan penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan) variabel pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Sinar Sosoro Wilayah Pemasaran Semarang. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 0,388 X_1 + 0,507 X_2$. Besarnya pengaruh keempat variabel tersebut secara simultan adalah sebesar 47,3 persen.

Penelitian yang dilakukan oleh Fendy dan Suharmono (2013), meneliti tentang pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan PT. Njonja Meneer Semarang. Variabel independent dalam penelitian ini adalah pembinaan (X_1), pelatihan dan pengembangan (X_2), pemberdayaan (X_3), partisipasi (X_4), sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependent. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi mempengaruhi kinerja karyawan diatas lima puluh persen. Dari hasil analisis regresi pembinaan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar. Itu artinya pelatihan dan pengembangan di PT. Njonja Meneer sudah dilakukan dengan baik dan memiliki dampak yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibanding pembinaan, pemberdayaan, maupun partisipasi. Sedangkan variabel terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberdayaan dan pembinaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan, agar dapat dipahami dengan singkat maka peneliti menyajikan dalam bentuk Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
1.	Suwati (2013)	Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Analisis Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
2.	Kasenda (2013)	Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Analisis Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Jaclyen Tielung (2013)	Pemberdayaan Karyawan (X_1), Motivasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Asosiatif	Pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4.	Ida dan Agus (2008)	Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5.	Fadzilah (2006)	Pemberdayaan (X_1), <i>Self of Efficacy</i> (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	Secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan) variabel pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan

Dilanjutkan. . .

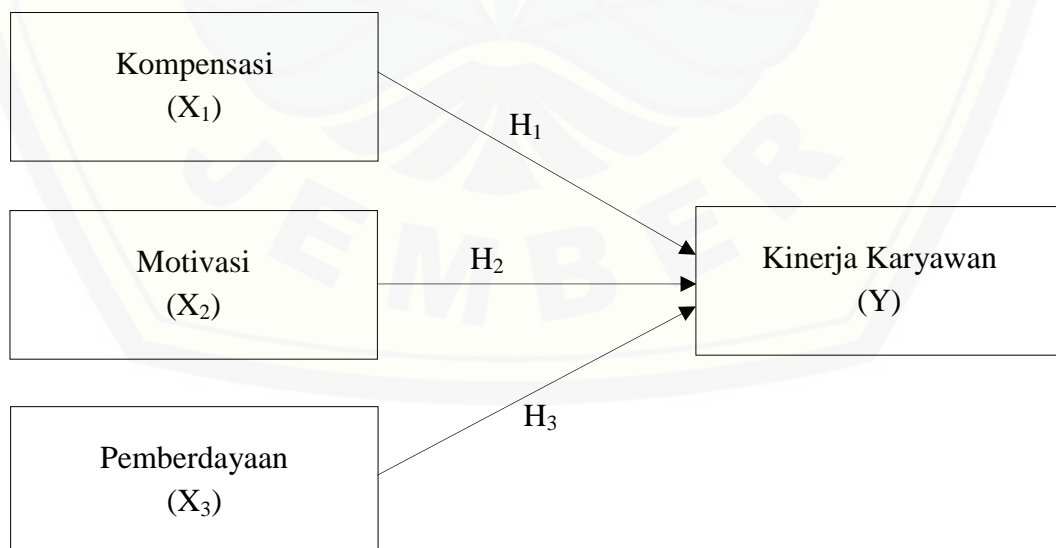
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
6.	Fendy dan Suharmono (2013)	pembinaan (X1), pelatihan dan pengembangan (X2), pemberdayaan (X3), partisipasi (X4), dan kinerja karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	Pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi mempengaruhi kinerja karyawan diatas lima puluh persen

Sumber: jurnal penelitian terdahulu, diolah tahun 2018: Suwati (2013), Kasenda (2013), Tielung (2013), Ida dan Agus (2008), Fadzilah (2006), Fendy dan Suharmono (2013).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum untuk alur meneliti bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja, pengaruh kompensasi, motivasi dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kerangka konseptual dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawannya karena semakin banyak karyawan yang diberikan kompensasi maka semakin banyak karyawan yang berprestasi tinggi. Gary Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Hal ini sesuai dengan penelitian Suwati (2013), Kasenda (2013) dan Tielung (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompensasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto

2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi karyawan dalam sebuah perusahaan dibutuhkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tidak menunda tugas yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2005: 61), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Suwati (2013), Kasenda (2013), Tielung (2013) serta Ida dan Agus (2008) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Motivasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto

2.4.3 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja

Sebuah perusahaan harus melakukan pemberdayaan kepada para karyawannya agar para karyawan memiliki rasa berkontribusi terhadap perusahaan, bahwa mereka berkompeten dan mereka mempunyai pilihan terhadap apa yang dikerjakannya. Menurut Sedarmayanti (2007) pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan- kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Tielung (2013) dan Fendy dan Suharmono (2013) yang menunjukkan bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan (Arikunto, 2006:12). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kasual dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Arikunto, 2006:12). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh informasi mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto. Dimana jumlah total karyawan tetap yang bekerja di PDAM Kabupaten Mojokerto berjumlah 75 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang merepresentasikan seluruh karakteristik yang ada pada populasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus karena jumlah populasi karyawan pada PDAM Kabupaten Mojokerto kurang dari 100 sehingga responden pada penelitian ini diambil semua, yaitu karyawan tetap sebanyak 75 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data berupa angka, yang diperoleh dari skor-

skor jawaban dari pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data primer diperoleh secara langsung dari para karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto. Sumber data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari jurnal-jurnal, buku, penelitian terdahulu, internet, dan skripsi yang telah dipublikasikan.

3.3.2 SumberData

Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Data dikumpulkan dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Kuisisioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan variabel bebas (kompensasi, motivasi dan pemberdayaan) dan variabel tetap (kinerja karyawan)

b. Studi pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini diambil dari beberapa sumber, seperti membaca literatur yang berkaitan dengan variabel yang diambil dan informasi yang terkait dengan perusahaan.

3.4 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006:118). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- a. Variabel *Independent* (X), yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel *independent* adalah kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan pemberdayaan (X_3),
- b. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel yang terikat pada variabel lain. Yang termasuk variabel *dependent* pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan kesimpulan yang diambil dari beberapa definisi dalam menjelaskan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variabel memberikan batasan-batasan pada obyek yang akan diteliti. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain :

- a. Variabel bebas atau *independent*

- 1) Kompensasi(X_1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004:445), Indikator dari variabel kompensasi, yaitu:

- a) Gaji

Imbalan dasar yang diberikan PDAM Kabupaten Mojokerto kepada karyawan sesuai dengan kontrak kerja.

- b) Insentif

Bonus yang diterima karyawan apabila hadir pada jam kerja di PDAM Kabupaten Mojokerto.

- c) Tunjangan

Imbalan rutin diluar gaji yang diterima karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh PDAM Kabupaten Mojokerto.

- d) Fasilitas

Sarana prasarana memadai yang dimiliki PDAM Kabupaten Mojokerto untuk melancarkan serta memudahkan pelaksanaan karyawan.

2) Motivasi (X_2)

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Menurut George & Jones (2005: 175) indikator dari variabel motivasi, yaitu:

a) Perilaku Karyawan

Sikap karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto yang baik dengan atasan maupun dengan karyawan lain dalam bekerja.

b) Usaha Karyawan

Upaya karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu.

c) Kegigihan Karyawan

Karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan meskipun tugas yang diberikan banyak.

3) Pemberdayaan (X_2)

Pemberdayaan merupakan proses kegiatan untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan. Adanya pemberdayaan karyawan juga menolong karyawan untuk merasa bahwa kontribusi mereka mempunyai arti, bahwa mereka berkompeten dan mereka mempunyai pilihan terhadap apa yang dikerjakannya. Menurut Spreitzer (1997) dalam Ferry Koesindratmono dan Berlian Gressy Septarini (2011) indikator dari variabel pemberdayaan, yaitu :

a) *Meaning* (Arti atau kontribusi)

Kontribusi dan nilai yang dimiliki karyawan dari tujuan yang telah ditetapkan oleh PDAM Kabupaten Mojokerto.

b) *Competence* (Kompetensi)

Kemampuan karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto untuk mengatur dan melaksanakan tugas yang diberikan.

c) *Self-determination* (Penentuan diri)

Keyakinan karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto bahwa mereka mempunyai kebebasan atau otonomi dan kendali untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

d) *Impact* (Pengaruh)

Efek atau dampak positif yang diberikan karyawan terhadap PDAM Kabupaten Mojokerto.

b. Variabel terikat atau *dependent variable*

Kinerja berasal dari kata *job permomace* atau *actual performace* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Kasmir (2016:189) indikator dalam kinerja, yaitu :

a) Kemampuan

Keahlian karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto dalam menyelesaikan bidang pekerjaannya.

b) Pengetahuan

Ilmu dan informasi yang dimiliki karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto terkait dengan pekerjaan.

c) Rancangan kerja

Konsep untuk pekerjaan yang akan memudahkan karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d) Kepribadian

Karakter yang dimiliki karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e) Kepemimpinan

Perilaku seorang karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto untuk mengatur dan mengelola pekerjaan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2007:15) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menggunakan skala likert dijabarkan dengan memberikan skor pada item-item yang digunakan. Biasanya memiliki 5 atau 7 kategori peringkat dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Setiap item dalam daftar pernyataan yang berhubungan dengan indikator variabel dinilai atau diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Netral (N) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali 2016:52) uji validitas digunakan untuk menguji sah atau tidaknya suatu kuesioner dimana kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen yang digunakan dalam uji validitas yakni *product momen pearson's*. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan dari beberapa variabel. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor dengan skor total yang merupakan skor tiap butir. Tingkat signifikansi yang peneliti gunakan adalah 5 %. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikansinya $< 0,05$ sedangkan butir

pertanyaan tidak valid jika signifikansinya $> 0,05$ (Sugiyono, 2007:115). Dengan rumus :

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

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

X : Skor Pertanyaan

Y : Skor Total

n : Jumlah Sampel

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:172). Teknik yang digunakan untuk menguji penelitian ini adalah Cronbach's Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α : Koefisien Reliabilitas

r : Koefisien rata-rata

k : Jumlah Variabel Bebas dalam persamaan

Kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha (α) $> 0,6$ maka instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

c. Uji Normalitas data

Uji normalitas adalah sebaran data yang akan dianalisis, untuk melihat apakah asumsi normalitas data dapat terpenuhi sehingga dapat diolah lanjut untuk permodelan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas dibutuhkan pada pengujian-pengujian variabel lainnya diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan Kolmogorof-smirnov test dengan drajat keyakinan (α) 5%. Prayitno (2010:71) menyatakan bahwa uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual

masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogorof-smirnov test adalah sebagai berikut:

- 1) Jika taraf signifikansi (α) > 0,05 maka data berdistribusi normal
- 2) Jika taraf signifikansi (α) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

3.7.2 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Mengingat penelitian ini menggunakan 3 variabel independen, maka persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan
- α : Konstanta
- β : Koefisien regresi
- X_1 : Kompensasi
- X_2 : Motivasi
- X_3 : Pemberdayaan
- ε : Kesalahan regresi (error)

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi sudah bebas dari gejala multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen lainnya dalam suatu model (Sujarweni:186). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF), berikut ketentuan-ketentuannya:

- 1) Apabila nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas
- 2) Apabila nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2005: 105). Jika *variance* tetap maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *glejser* (*glesjer test*) yaitu dengan cara meregresikan absolute residual dengan variabel bebasnya. Apabila nilai signifikansi (*sig*) $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Atau apabila hasil regresi absolute terhadap seluruh variabel bebasnya mempunyai nilai thitung yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

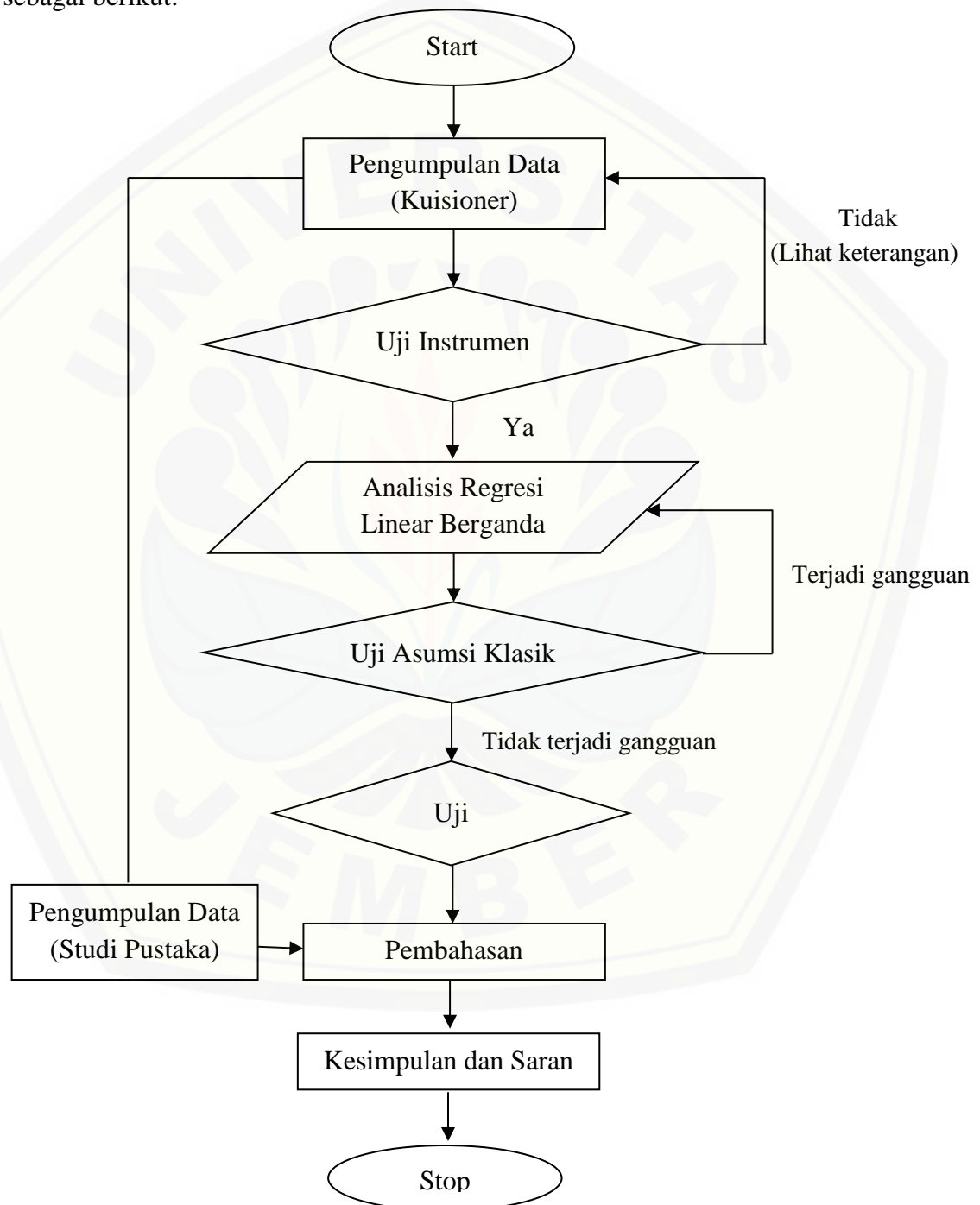
3.7.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t (parsial). Menurut Ghozali (2016:99) menyatakan uji t dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Pengujian pada uji hipotesis secara parsial ini menggunakan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel independen.
- 3)

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan mulai dari awal penelitian hingga penelitian selesai yang disajikan dalam bentuk gambar. Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Start, yaitu tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dengan penyebaran kuisioner kepada responden dan memperoleh informasi dari beberapa sumber, seperti literatur atau dari internet.
3. Uji instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi :
 - a. Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
 - b. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
4. Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik, yaitu menggunakan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
6. Uji Hipotesis, dilakukan dengan menggunakan Uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
7. Pembahasan merupakan tahap melakukan penguraian mengenai hasil yang diperoleh dari pengolahan data penelitian yang dilakukan.
8. Kesimpulan dan saran merupakan pengambilan kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisa data, dan saran-saran yang diperlukan terhadap pihak-pihak terkait.
9. Stop, merupakan penyelesaian atau berakhirnya penelitian yang dilakukan dengan menguraikan hasil penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut.

- a. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan nilai yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto.
- b. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto.
- c. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa pemberdayaan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto.

5.2 Saran

- a. Bagi manajemen PDAM Kabupaten Mojokerto sebaiknya meningkatkan pemberdayaan dan motivasi karyawan misalnya dengan *outbound* untuk melatih kebersamaan dan kerjasama tim sekaligus untuk *refreshing* karyawan.
- b. Bagi penelitian selanjutnya yang memilih tema penelitian serupa dengan penelitian ini, sebaiknya menambahkan variabel lain selain kompensasi, motivasi dan pemberdayaan sebagai variabel independen ataupun variabel intervening seperti kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan sehingga dapat meningkatkan keakuratan terhadap penilaian kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraeni Kasenda, dkk. 2012. Hubungan antara Pelatihan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Liunkendage Tahuna. *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barry, Render dan Jay Heizer. 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi: Operations Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Bilson, Simamora. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Daft, L. Richard. 2012. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks
- David L. Goetsch dan Stanley B. Davi. 2002. *Pengantar Manajemen Mutu 2*. Ed. Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Prenhalindo.
- Edwin B. Filipino. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Oleh Soekidjo Notoatmodjo. 1998. Jakarta, Rineka Cipta.
- Fadzilah, Ari. 2006. Analisis pengaruh pemberdayaan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Sinar Sosro wilayah pemasaran Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol.3 No.1. Hal 12.
- Fitriani, S. 2011. *Promosi Kesehatan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- George dan Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behavior* 4th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPF Universitas Diponegoro.

- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*.Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara:Jakarta.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Herviani, Sylvana. 2016. Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan dalam <http://sdmberkualitas.blogspot.com/2016/11/hubungan-antara-kompensasi-dan-kinerja.html?m=1> diakses pada 22 Desember 2018.
- Kambey, Fendy Levy dan Suharnomo. 2013. Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*.Vol.10 (2).
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No 3. Hal 853-859.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kembey, Fendy L, Suharmono. 2013.Pengaruh pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan, dan partisipasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*.Vol.10.No.2.Hal.142-151.
- Kustini, Suharyadi, Fendy. 2004. Analisis Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy Dan Transfer Pelatihan, *Jurnal Ventura*. Vol7. No.1. April:39 – 52.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, Drs. 2001. *Dasar-dasar Motivasi*.Bandung : Pionir Jaya.

- Richard L. Daft. 2012. *Management: Tenth Edition*. South Western: Cengage Learning.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Sabarofek, Margareth Sylvia dan Magriet Ester Sawaki. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada PT. Televisi Mandiri Papua. *JRMB*. Vol. 12 (2).
- Saputra, Dharmala Hadi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Jember*.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spreitzer, G.M. 2007. Taking Stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work (online).
- Steers dan Porter. 1991. *Motivation and Work Behavior, International Student Edition*. Second Edition. Singapore: Mc Graw Hill.
- Steers, R. M., and Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*, 3rd ad Singapore : Mc Graw-Hill.
- Sugihartono, dkk. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 1 (1): 41-55.

- Tielung, Jaclyen. 2013. Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Vii Manado, *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2000. *Total Quality Manajemen*, Edisi Ketiga, Penerbit Andi, Jogjakarta.
- Tuliyabu, Yulyiana. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Universitas Negeri Gorontalo*.
- Watson Wyatt Worldwide. 2013. Playing to Win in a Global Economy Global Strategic Rewards Report and United States Findings.
- Wijaya, Tanto dan Andreani, Fransisca. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*. Vol 3 (2).

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
Karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto
Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan menjamin kerahasiaan jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, karena data tersebut hanya digunakan dalam penelitian ini.

Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Serta mohon maaf apabila terdapat kalimat yang kurang dimengerti dalam penelitian ini.

Hormat saya,

Farahdyaz Mirza Mahmassani

NIM. 140810201129

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis kelamin : (L/P)
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir :
5. Jabatan :
6. Lama bekerja : bulan/tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur serta sesuai dengan keadaan saat ini.
- b. Pilihlah jawaban pada kolom yang tersedia dengan memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.
 - a. Sangat Setuju = SS
 - b. Setuju = S
 - c. Netral = N
 - d. Tidak Setuju = TS
 - e. Sangat Tidak Setuju = STS

KUESIONER**A. Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan PDAM Kabupaten Mojokerto kepada saya.					
2.	Saya mendapatkan bonus apabila hadir pada jam kerja di PDAM Kabupaten Mojokerto					
3.	Saya mendapatkan imbalan rutin diluar gaji yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan PDAM Kabupaten Mojokerto.					
4.	PDAM Kabupaten Mojokerto memilikisarana prasarana yang memadai untuk memudahkan pelaksanaan pekerjaan.					

B. Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bersikap baik dengan karyawan lain.					
2.	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
3.	Saya bersungguh-sungguh mengerjakan tugas yang diberikan oleh PDAM Kabupaten Mojokerto.					

C. Variabel Pemberdayaan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya berkontribusi atas tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Saya mempunyai kemampuan mengatur dan melaksanakan tugas yang diberikan.					
3.	Saya mempunyai kebebasan atau otonomi dan kendali untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
4.	Saya mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja PDAM Kabupaten Mojokerto.					

D. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu bisa memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
2.	Saya memiliki ilmu dan informasi terkait dengan pekerjaan saya.					
3.	Saya memiliki konsep untuk memudahkan pekerjaan.					
4.	Saya memiliki karakter untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
5.	Saya mampu mengelola dan mengatur pekerjaan yang diberikan perusahaan.					

Lampiran 2. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	52	69.33	69.33	69.33
	Perempuan	23	30.67	30.67	100.00
	Total	75	100,00	100,00	

Usia

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	3	4.00	4.00	4.00
	22	1	1.33	1.33	5.33
	23	2	2.67	2.67	8.00
	24	1	1.33	1.33	9.33
	25	2	2.67	2.67	12.00
	26	8	10.67	10.67	22.67
	27	6	8.00	8.00	30.67
	28	4	5.33	5.33	36.00
	29	6	8.00	8.00	44.00
	30	5	6.67	6.67	50.67
	31	2	2.67	2.67	53.33
	32	4	5.33	5.33	58.67
	33	7	9.33	9.33	68.00
	34	4	5.33	5.33	73.33
	35	8	10.67	10.67	84.00
	37	2	2.67	2.67	86.67
	39	3	4.00	4.00	90.67
	40	1	1.33	1.33	92.00
	41	3	4.00	4.00	96.00
	44	2	2.67	2.67	98.67
	46	1	1.33	1.33	100.00
	Total	75	100,00	100,00	

Pendidikan

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	21	28.00	28.00	28.00
	D3	17	22.67	22.67	50.67
	S1	36	48.00	48.00	98.67
	S2	1	1.33	1.33	100.00
	Total	75	100,00	100,00	

Jabatan

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hublang	6	8.00	8.00	8.00
Keuangan	6	8.00	8.00	16.00
Litbang	7	9.33	9.33	25.33
Operasional pelayanan air limbah	7	9.33	9.33	34.67
Pengembangan dan produksi	7	9.33	9.33	44.00
Peralatan	6	8.00	8.00	52.00
Perencanaan	6	8.00	8.00	60.00
Perencanaan air limbah	6	8.00	8.00	68.00
Produksi	8	10.67	10.67	78.67
SDM	11	14.67	14.67	93.33
Sistem Manajemen	5	6.67	6.67	100.00
Total	75	100,00	100,00	

Lama Bekerja

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.67	2.67	2.67
2	3	4.00	4.00	6.67
3	4	5.33	5.33	12.00
4	3	4.00	4.00	16.00
5	1	1.33	1.33	17.33
8	5	6.67	6.67	24.00
13	7	9.33	9.33	33.33
14	3	4.00	4.00	37.33
15	6	8.00	8.00	45.33
16	8	10.67	10.67	56.00
18	7	9.33	9.33	65.33
20	5	6.67	6.67	72.00
22	4	5.33	5.33	77.33
24	5	6.67	6.67	84.00
25	6	8.00	8.00	92.00
32	4	5.33	5.33	97.33
35	2	2.67	2.67	100.00
Total	75	100,00	100,00	

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	Kompensasi					Motivasi				Pemberdayaan					Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	Σ	1	2	3	Σ	1	2	3	4	Σ	1	2	3	4	5	Σ
1	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	23
2	4	3	4	3	14	3	3	2	8	4	4	4	3	15	5	5	5	5	4	24
3	4	5	5	4	18	3	3	5	11	2	3	5	5	15	5	5	5	4	2	21
4	3	4	4	2	13	3	3	2	8	3	2	5	2	12	4	5	4	5	3	21
5	4	4	4	4	16	3	3	4	10	4	4	5	3	16	4	5	5	4	4	22
6	4	5	5	5	19	5	3	5	13	5	4	3	4	16	5	5	5	5	5	25
7	5	5	4	4	18	4	5	4	13	5	3	5	4	17	4	5	4	4	5	22
8	5	3	2	3	13	3	4	4	11	3	4	4	4	15	5	5	5	5	4	24
9	3	4	2	2	11	4	3	4	11	4	2	3	3	12	3	5	4	4	5	21
10	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	4	4	18	4	4	5	5	2	20
11	5	5	4	4	18	4	5	5	14	2	3	5	5	15	5	4	4	4	4	21
12	2	3	3	3	11	4	2	4	10	3	3	4	3	13	5	5	5	3	4	22
13	4	5	4	4	17	5	4	3	12	4	3	4	4	15	4	5	5	4	4	22
14	4	4	3	4	15	5	3	3	11	5	4	3	4	16	4	3	2	3	2	14
15	5	5	3	4	17	4	5	5	14	3	2	5	4	14	5	4	5	5	4	23
16	5	5	5	4	19	5	5	4	14	5	5	5	4	19	4	5	5	5	4	23
17	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	3	18	5	4	5	5	3	22
18	5	4	5	4	18	4	5	3	12	5	5	5	3	18	3	3	5	4	2	17
19	5	5	5	4	19	5	4	5	14	5	5	5	3	18	5	4	4	5	4	22
20	4	3	4	3	14	3	3	3	9	5	5	4	2	16	5	4	5	4	4	22
21	5	4	5	4	18	5	5	5	15	5	5	5	4	19	4	3	5	4	3	19
22	5	5	4	4	18	4	3	5	12	5	5	5	4	19	4	3	2	3	2	14
23	5	4	5	4	18	5	5	5	15	5	5	5	3	18	5	5	4	5	4	23
24	5	5	4	3	17	5	3	4	12	5	5	3	5	18	4	4	4	4	4	20
25	3	4	4	3	14	2	4	4	10	5	5	4	3	17	5	5	5	3	4	22
26	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20
27	4	5	5	4	18	4	5	5	14	5	5	4	5	19	5	5	4	5	3	22
28	4	4	4	2	14	4	3	4	11	3	3	5	5	16	4	4	5	4	3	20
29	5	5	5	4	19	5	4	5	14	5	5	4	5	19	4	5	3	5	4	21
30	3	5	4	4	16	3	5	3	11	3	2	5	4	14	4	4	3	4	5	20
31	3	4	5	2	14	5	3	5	13	3	3	4	5	15	3	3	3	2	2	13
32	3	4	3	3	13	2	3	3	8	3	4	3	3	13	4	5	5	5	5	24
33	5	5	4	5	19	5	4	4	13	5	4	4	5	18	5	4	5	5	4	23
34	4	5	5	4	18	5	5	5	15	2	3	5	5	15	4	3	4	4	2	17
35	5	4	5	4	18	4	5	5	14	5	5	5	5	20	4	4	5	5	4	22

No	Kompensasi					Motivasi				Pemberdayaan					Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	Σ	1	2	3	Σ	1	2	3	4	Σ	1	2	3	4	5	Σ
36	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	4	5	19	5	5	5	4	3	22
37	4	4	4	4	16	5	4	4	13	5	5	4	5	19	3	3	4	2	2	14
38	3	3	4	3	13	3	4	4	11	5	5	3	3	16	3	5	5	5	5	23
39	4	5	5	5	19	4	5	5	14	5	5	5	4	19	4	5	5	4	2	20
40	4	5	4	2	15	3	4	3	10	2	4	4	4	14	3	5	4	5	3	20
41	3	4	3	3	13	3	4	4	11	5	5	3	2	15	4	4	5	4	4	21
42	5	5	5	5	20	5	5	5	15	3	2	5	5	15	5	5	4	5	5	24
43	5	4	5	4	18	5	5	5	15	3	3	5	4	15	4	5	4	5	4	22
44	4	3	4	2	13	4	3	3	10	4	3	4	3	14	3	3	3	3	3	15
45	5	5	5	4	19	4	5	5	14	4	2	5	5	16	5	5	4	4	3	21
46	4	5	4	5	18	5	4	5	14	5	5	4	5	19	5	5	5	5	4	24
47	4	4	5	4	17	4	4	4	12	2	3	4	4	13	4	3	5	4	5	21
48	4	3	4	3	14	5	5	5	15	3	3	5	3	14	4	3	4	4	4	19
49	5	5	5	4	19	3	5	4	12	3	4	4	3	14	3	4	5	3	5	20
50	3	4	5	5	17	5	4	4	13	5	4	5	3	17	3	4	5	5	4	21
51	4	4	3	4	15	5	5	4	14	3	2	4	3	12	4	4	5	4	4	21
52	5	5	3	5	18	5	3	5	13	5	5	5	3	18	4	3	4	3	4	18
53	4	3	5	2	14	3	4	3	10	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20
54	5	4	5	4	18	5	5	5	15	5	5	5	4	19	3	5	4	4	4	20
55	5	5	4	4	18	5	3	4	12	5	5	3	4	17	4	2	2	3	3	14
56	4	4	5	4	17	4	5	4	13	5	5	4	4	18	4	4	5	5	5	23
57	3	4	4	4	15	3	3	3	9	5	5	3	3	16	3	3	5	2	3	16
58	3	4	4	2	13	4	3	3	10	5	5	3	3	16	3	3	2	3	2	13
59	5	5	5	4	19	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24
60	4	4	4	5	17	5	4	5	14	5	5	5	3	18	5	3	4	3	4	19
61	5	4	5	5	19	4	5	4	13	5	5	4	4	18	4	3	4	4	2	17
62	3	3	3	2	11	2	2	3	7	5	5	5	2	17	4	4	5	5	5	23
63	4	5	5	4	18	5	4	5	14	5	5	4	4	18	4	4	4	5	5	22
64	5	5	4	3	17	4	3	4	11	3	4	3	3	13	3	3	3	5	5	19
65	4	5	5	5	19	5	5	4	14	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25
66	4	5	3	4	16	4	4	5	13	5	5	4	5	19	4	4	5	5	5	23
67	4	4	5	2	15	4	4	3	11	3	5	3	3	14	4	4	4	5	5	22
68	3	4	3	5	15	2	5	3	10	4	4	5	4	17	3	4	4	5	5	21
69	5	5	5	4	19	4	4	5	13	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	23
70	5	5	4	4	18	3	3	5	11	3	5	5	4	17	5	4	5	5	4	23

No	Kompensasi					Motivasi				Pemberdayaan					Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	Σ	1	2	3	Σ	1	2	3	4	Σ	1	2	3	4	5	Σ
69	5	5	5	4	19	4	4	5	13	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	23
70	5	5	4	4	18	3	3	5	11	3	5	5	4	17	5	4	5	5	4	23
71	4	5	5	4	18	3	5	4	12	4	5	4	4	17	5	2	4	3	4	18
72	4	4	5	2	15	4	4	4	12	5	2	5	4	16	4	5	5	4	5	23
73	5	5	4	4	18	4	4	5	13	4	5	4	5	18	5	2	4	4	4	19
74	4	3	5	5	17	3	5	4	12	5	4	5	5	19	5	3	5	3	3	19
75	5	5	4	5	19	5	4	4	13	4	5	3	3	15	4	5	5	4	5	23



Lampiran 4. Uji Instrumen

Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	SKORTOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.473**	.359**	.435**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	.473**	1	.263*	.478**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	.359**	.263*	1	.302**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.002	.023		.009	.000
	N	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	.435**	.478**	.302**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009		.000
	N	75	75	75	75	75
SKOR	Pearson Correlation	.762**	.731**	.650**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
TOTAL	N	75	75	75	75	75

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	SKORTOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.228*	.507**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.049	.000	.000
	N	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	.228*	1	.335**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.049		.003	.000
	N	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	.507**	.335**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000
	N	75	75	75	75
SKOR	Pearson Correlation	.776**	.687**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
TOTAL	N	75	75	75	75

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	SKORTOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.647**	-.043	-.029	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.712	.804	.000
	N	75	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	.647**	1	-.172	-.035	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.141	.768	.000
	N	75	75	75	75	75
X3.3	Pearson Correlation	-.043	-.172	1	.216	.334**
	Sig. (2-tailed)	.712	.141		.063	.003
	N	75	75	75	75	75
X3.4	Pearson Correlation	-.029	-.035	.216	1	.459**
	Sig. (2-tailed)	.804	.768	.063		.000
	N	75	75	75	75	75
SKORTOTAL	Pearson Correlation	.751**	.712**	.334**	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	
OTAL	N	75	75	75	75	75

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

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	SKORTOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.211	.263*	.254*	.130	.508**
	Sig. (2-tailed)		.069	.022	.028	.265	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y1.2	Pearson Correlation	.211	1	.408**	.503**	.332**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.069		.000	.000	.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y1.3	Pearson Correlation	.263*	.408**	1	.333**	.274*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000		.003	.017	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y1.4	Pearson Correlation	.254*	.503**	.333**	1	.443**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.003		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y1.5	Pearson Correlation	.130	.332**	.274*	.443**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.265	.004	.017	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
SKORTOTAL	Pearson Correlation	.508**	.734**	.666**	.757**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
OTAL	N	75	75	75	75	75	75

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

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	16

Lampiran 5. Uji Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.87969367
Most	Absolute	.124
Extreme	Positive	.079
Differences	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		1.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6. Regresi Linier Berganda**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.419	.522	1.940

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.132	3	4.044	46.788	.000 ^b
	Residual	613.655	71	8.643		
	Total	625.787	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.979	2.898		6.550	.000
	X1	.210	.228	.174	.920	.004
	X2	.016	.256	.011	.631	.001
	X3	.101	.189	.075	.533	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.979	2.898		6.550	.000
X1	.210	.228	.174	.920	.004
X2	.016	.256	.011	.631	.001
X3	.101	.189	.075	.533	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas**Coefficients^a**

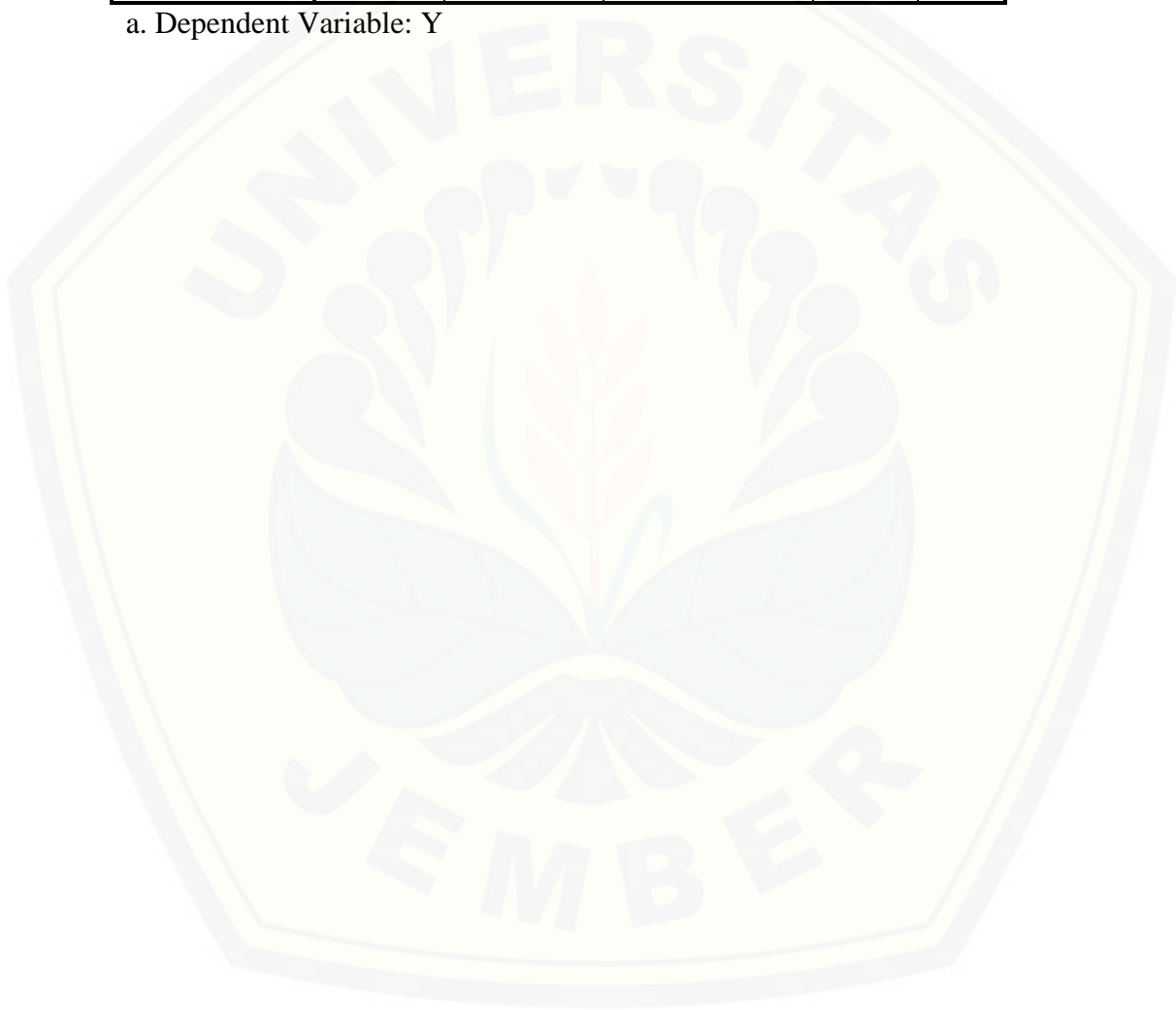
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.020	1.738		1.737	.087		
X1	-.163	.137	-.219	-1.194	.236	.388	2.577
X2	-.107	.154	-.118	-.696	.489	.452	2.213
X3	.197	.113	.238	1.737	.087	.693	1.443

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8. Uji t**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.979	2.898		6.550	.000
X1	.210	.228	.174	.920	.004
X2	.016	.256	.011	.631	.001
X3	.101	.189	.075	.533	.000

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 9. R Tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081