



**PENGARUH KOMPENSASI, KEMAMPUAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN ROKOK
GAGAK HITAM BONDOWOSO**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION, ABILITY AND MOTIVATION TO
THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF PRODUCTION EMPLOYEE IN
GAGAK HITAM BONDOWOSO*

SKRIPSI

Oleh:

Siti Nur Alimah

NIM. 140810201115

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**PENGARUH KOMPENSASI, KEMAMPUAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN ROKOK
GAGAK HITAM BONDOWOSO**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION, ABILITY AND MOTIVATION TO
THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF PRODUCTION EMPLOYEE IN
GAGAK HITAM BONDOWOSO*

SKRIPSI

Oleh:

Siti Nur Alimah

NIM. 140810201115

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Nur Alimah

NIM : 140810201115

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukann pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 21 Februari 2019

Yang menyatakan,

Siti Nur Alimah
NIM 140810201115

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso

Nama Mahasiswa : Siti Nur Alimah

NIM : 140810201115

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 21 Februari 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K.T., S.E., M.Si.
NIP. 19741212 200012 2 001

Chairul Saleh, S.E., M.Si.
NIP. 19690306 199903 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi S1 Manajemen

Hadi Paramu, MBA, Ph.D.
NIP. 19690120 199303 1 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN ROKOK
GAGAK HITAM BONDOWOSO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Siti Nur Alimah

NIM : 140810201115

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan 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

1. Ketua : **Drs. Sudarsih, M.Si.** (.....)
NIP. 19621212 199201 2 001
2. Sekretaris: **Wiji Utami, S.E., M.Si.** (.....)
NIP. 197401202000122001
3. Anggota : **Drs. Eka Bambang G.,M.M.** (.....)
NIP. 19670219 1992031 001

Mengetahui/Menyetjeui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini.
2. Kedua orang tua dan adik tercinta, atas doa, semangat, kasih sayang dan pengorbanannya selama ini.
3. Guru-guru saya sejak duduk di taman kanak-kanak hingga sekolah menengah atas, beserta bapak dan ibu dosen selama saya menempuh perkuliahan di Universitas Jember.
4. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, Niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (Nikmat-Ku), Maka azab-azabKu pasti sangat berat.”

(QS. Ibrahim [14]: 7)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah [94]: 6)

“Jangan bandingan diri sendiri dengan orang lain”

(민윤기 / SUGA of BTS)

“Pasukan Elit. Mendapat pelatihan yang berbeda dengan yang lainnya. Karena kamu special, kamu pasti ditempa dengan cara yang berbeda”

(Whithole)

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, KEMAMPUAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM BONDOWOSO**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION, ABILITY AND MOTIVATION TO
THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF PRODUCTION EMPLOYEE IN
GAGAK HITAM BONDOWOSO*

Oleh

Siti Nur Alimah

NIM. 140810201115

Pembimbing:

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Diana Sulianti K.T.,S.E., M.Si.

Dosen Pembimbing Anggota : Chairul Saleh, S.E., M.Si.

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso; Siti Nur Alimah; 140810201115; 2018; 140 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Perkembangan zaman semakin maju dan berubah, mengakibatkan banyak perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis. Para pelaku bisnis dituntut untuk terus melakukan inovasi dan memanfaatkan teknologi masa kini dalam melakukan produksi dan kegiatan perusahaan lainnya. Namun, tidak hanya teknologi perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan mesin-mesin dan teknologi lainnya agar bisa digunakan. sumber daya manusia dalam perusahaan tidak sama dengan faktor-faktor produksi yang lain, karena penggerak dan yang mengarahkan operasional organisasi adalah karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan. Peran penting yang dimiliki sumber daya manusia dalam keberhasilan perusahaan, mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan aspek-aspek kritis sumber daya manusia yang dapat menentukan kinerja mereka. Kinerja karyawan Perusahaan perlu melakukan hal tersebut agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja yang baik, sehingga kinerja perusahaan juga meningkat

Setiap karyawan di suatu perusahaan mempunyai tujuan dan kepentingan tersendiri ketika bergabung pada perusahaan tersebut. Alasan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan mereka. Umumnya orang-orang akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik apabila kebutuhan mereka baik secara finansial maupun nonfinansial terpenuhi. Untuk itu, pemimpin perusahaan perlu untuk melakukan pemberian kompensasi yang sesuai pada karyawannya. Hasibuan (2016:118) menjelaskan bahwa, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbin, 2007:57). Kemampuan tersebut dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh seorang karyawan, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki tugas-tugasnya dapat dijalankan dan diselesaikan secara baik dengan hasil yang maksimal. Hasibuan (2016:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi, kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Penelitian ini merupakan *explanatory research*, yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) dan pengujian hipotesis. Metode penelitian ini adalah metode survey dengan jumlah responden sebanyak 71 orang. Variabel yang digunakan sebanyak 4 variabel dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi dan yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Semakin baik motivasi karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.



SUMMARY

The Influence Of Compensation, Ability And And Motivation To The Employee Performance Of Production Employee In Gagak Hitam Bondowoso; Siti Nur Alimah; 140810201115; 2018; 140 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The development of the era is progressing and changing, resulting in many changes taking place in the business world. Business people are required to continue to innovate and utilize current technology in producing and operating other companies. However, not only technology companies also need human resources to run machines and other technologies to be used. Human resources in the company are not the same as other production factors, because the drivers and directors of the organization's operations are employees as the company's human resources. The important role that human resources have in the success of the company, requires companies to pay attention to critical aspects of human resources that can determine their performance. The performance of the Company's employees needs to do so in order to create quality human resources with good performance, so that the company's performance also increases

Every employee in a company has its own goals and interests when joining the company. The reason someone works is to get money to meet their needs. Generally people will carry out their duties and jobs well if their needs both financially and financially are fulfilled. For this reason, company leaders need to provide appropriate compensation to their employees. Hasibuan (2016: 118) explains that, compensation is all income in the form of money, direct goods, or indirectly received by the employee in return for services provided to the company. Keith Davis in Mangkunegara (2011: 67) explains that the factors that affect performance are the factors of ability (ability) and motivation factors (motivasion). Capability is the capacity of an individual to perform various tasks in a job (Robbin, 2007: 57). These abilities can be in the form of talents and interests possessed by an employee, so that with the ability possessed the tasks can be carried out and resolved properly with maximum results. Hasibuan (2016: 143) states that motivation is the giving of driving force that creates the enthusiasm of one's work, so that they will cooperate, work effectively and be integrated with all their efforts to achieve satisfaction.

The purpose of this study was to find out and analyze the significant effect of compensation, ability and motivation on the performance Of Production Employee In Gagak Hitam Bondowoso. This research is explanatory research, namely research that tries to explain causal relationships (causation) and hypothesis testing. The method of this research is survey method with the number of respondents as many as 71 people. The variables used are 4 variables and the analysis tool used is multiple linear regression analysis.

The results of the research have shown that compensation has a significant effect on the performance Of Production Employee In Gagak Hitam Bondowoso, the ability to significantly influence the performance Of Production Employee In

Gagak Hitam Bondowoso, the motivation affects the performance Of Productionan Employee In Gagak Hitam Bondowoso. It can be concluded that the better the compensation and given by the company, the better the performance of employees. The better the ability of the employee, the better the performance of the employee. The better the motivation of employees, the better the performance of employees.



PRAKATA

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT. atas berkat dan rahmat-Nya dan tanpa-Nya tidak ada suatu tujuan yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terimakasih yang amat besar kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Ibu Dr. Diana Sulianti K. Tobing. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Choirul Saleh S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan sabar telah memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan juga nasihat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Sudarsih, M.M., Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si. dan bapak Eka Bambang,, selaku Dosen Penguji yang telah memberikan segenap waktu dan saran.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Kedua orang tuaku, Ibu Soleha dan Ayah Moh. Hasan yang telah membesarkanku, menyangi, dan mendo'akanku, serta kakak-kakakku tersayang Endang Asyani, Susilowati, Subriadi, Yusuf Hermantoro, Kak Ahmad Wahidhi, Mas Dodi Nurcahyo, Rushan Hadi, Husni, keponakanku Agust Sebtiansyah Abi Manyu, Moh. Bin Afindo Hairullah, Rina Riskiana, Muh. Purnomo Wijaya, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan motivasi, do'a, kasih sayang, serta dukungan moril maupun materiil sampai skripsi ini terselesaikan.
8. Guru-guruku dari TPQ Albarokah khususnya Alm. Ust. Asmari, Guruku di TK PGRI Seboro, Guru SDN Seboro (2002-2008) khususnya Bu Ninik Kuswariyanti, S.Pd dan Pak Backhtiar Affandi, Guru SMPN 1 Krejengan

(2008-2011), dan Guru SMKN 2 Kraksaan (2011-2014) dan Guru Prodi Rekaya Perangkat Lunak (Matlubul Khairi,S.Kom., Imam Khumaidi,S.Kom., Sholehuddin,S.Kom., Alm. Nuril Fatih A.,S.Pd., Riza Umami, S.Kom.

9. Sahabat terbaikku Sari Rahmadani Putri, Evi Nurul Jannah,dan Ida Alifitriyah Sari yang telah setia menyemangati dan membully, memberikan bantuan dan dukungan serta kebersamaan selama kuliah sampai penyelesaian skripsi.
10. Keluarga Kost 19A (Rismaya Pramesti, Dwi Nophiyanti Widya Santika, Sahfira Putri Raniva, Dwi Septi Lestari, Amanah Nur Hasanah, Afifatul Hasanah, dan Mutiara Nikmah) yang selama 3th ini bersamaku susah senang gila-gilaan bersama.
11. Semua teman-teman S1 Manajemen 2014 yang tidak bisa satu-satu aku sebutin, dan teman seperjuanganku di akhir Yuyun Windy Astutik.
12. Keluarga KKN13 gelombang 1 tahun 2017/2018 desa Mojogemi - Sukowono, Siti Laily Nur Hasanah Fisika FMIPA, Agil Nafista Agtihefa Irianto HTN-FH, Dwi Putri Wulandari Teknik Hasil Pertanian-FTP, Mas Jefri Espana AKT-FEB, Ery Dilo Pakaboni AKT-FEB, Deny Agro Trilaksono HTN-FH, Kuni Niswatus Sholeha Agribisnis-FAPERTA, Yogi Burhanuddin T.Mesin-TEKNIK, M Teguh Meda G. IKS-FISIP.
13. Seluruh Pimpianan dan karyawan PR. Gagak Hitam Bondowoso yang telah memberikan bantuan informasi, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu diucapkan banyak terima kasih karena skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Semoga Allah SWT. selalu memberikan rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua Pihak yang telah membantu dengan ikhlas, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang berkepentingan untuk kedepannya.

Jember, 21 Februari 2019

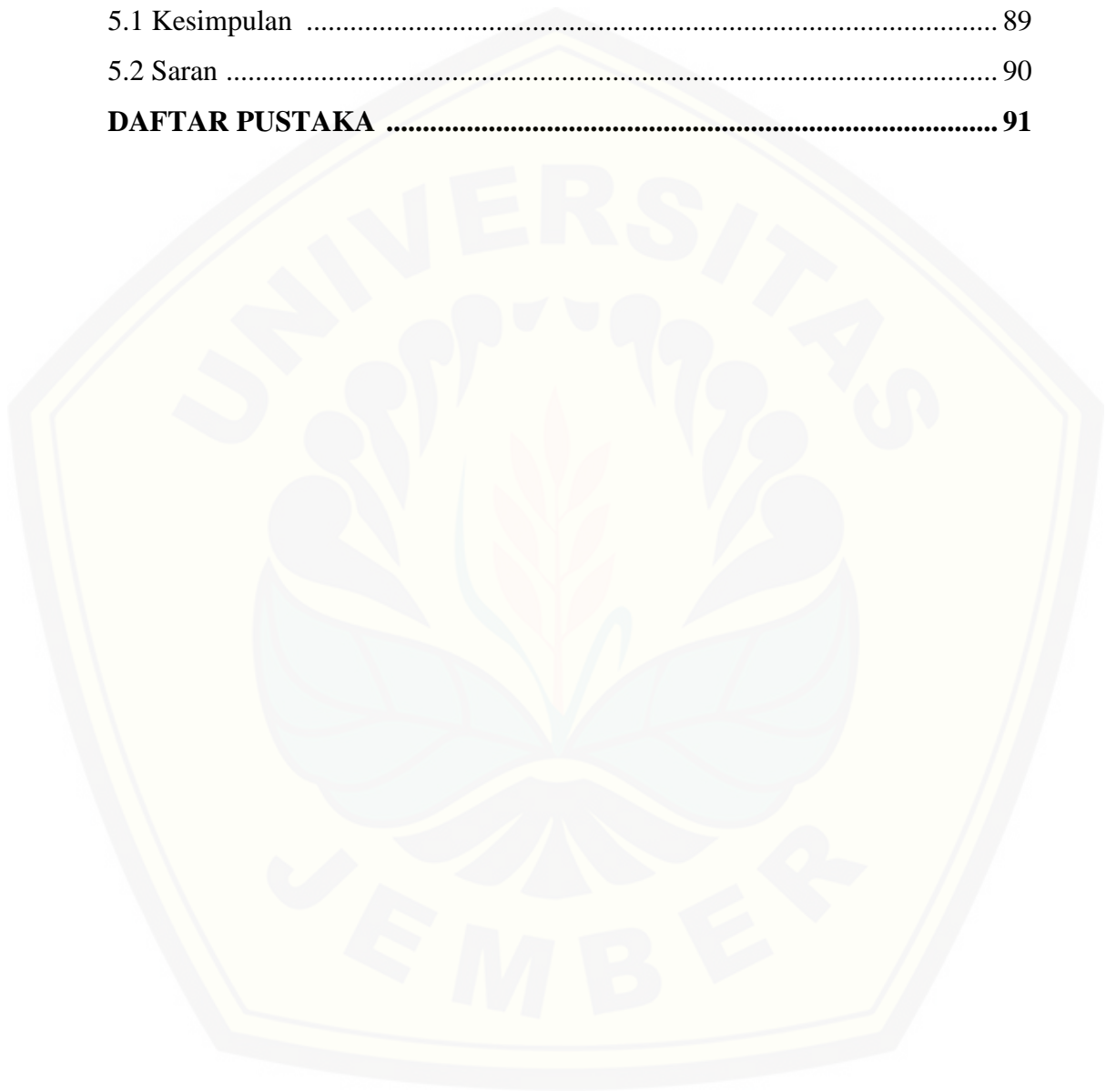
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBINGAN	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	xi
PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kompensasi	7
2.1.2 Kemampuan	15
2.1.3 Motivasi	20
2.1.4 Kinerja	28
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Konseptual	33
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	34

BAB 3. METODE PENELITIAN	36
3.1 Rancangan Penelitian	36
3.2 Populasi dan Sampel	36
3.3 Jenis dan Sumber Data	37
3.4 Metode Pengumpulan Data	37
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian	38
3.6 Definisi Operasional	38
3.7 Skala Pengukuran Variabel	43
3.8 Uji Instrumen	43
3.8.1 Uji Validitas	43
3.8.2 Uji Reliabilitas	44
3.8.3 Uji Normalitas Data.....	45
3.9 Metode Analisis Data	46
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.10 Uji Asumsi Klasik	46
3.10.1 Uji Multikolinearitas	47
3.10.2 Uji Heteroskedastisitas	47
3.11 Uji Hipotesis	48
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah	49
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.2 Deskripsi Statistik Data Variabel Penelitian	58
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	58
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	61
4.3 Analisis Data	69
4.3.1 Uji Instrumen Data	69
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	74
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	76
4.3.3 Uji Hipotesis	78
4.4 Pembahasan	79
4.4.1 Pengaruh Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	79

4.4.2 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.5 Keterbatasan Penelitian	88
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91

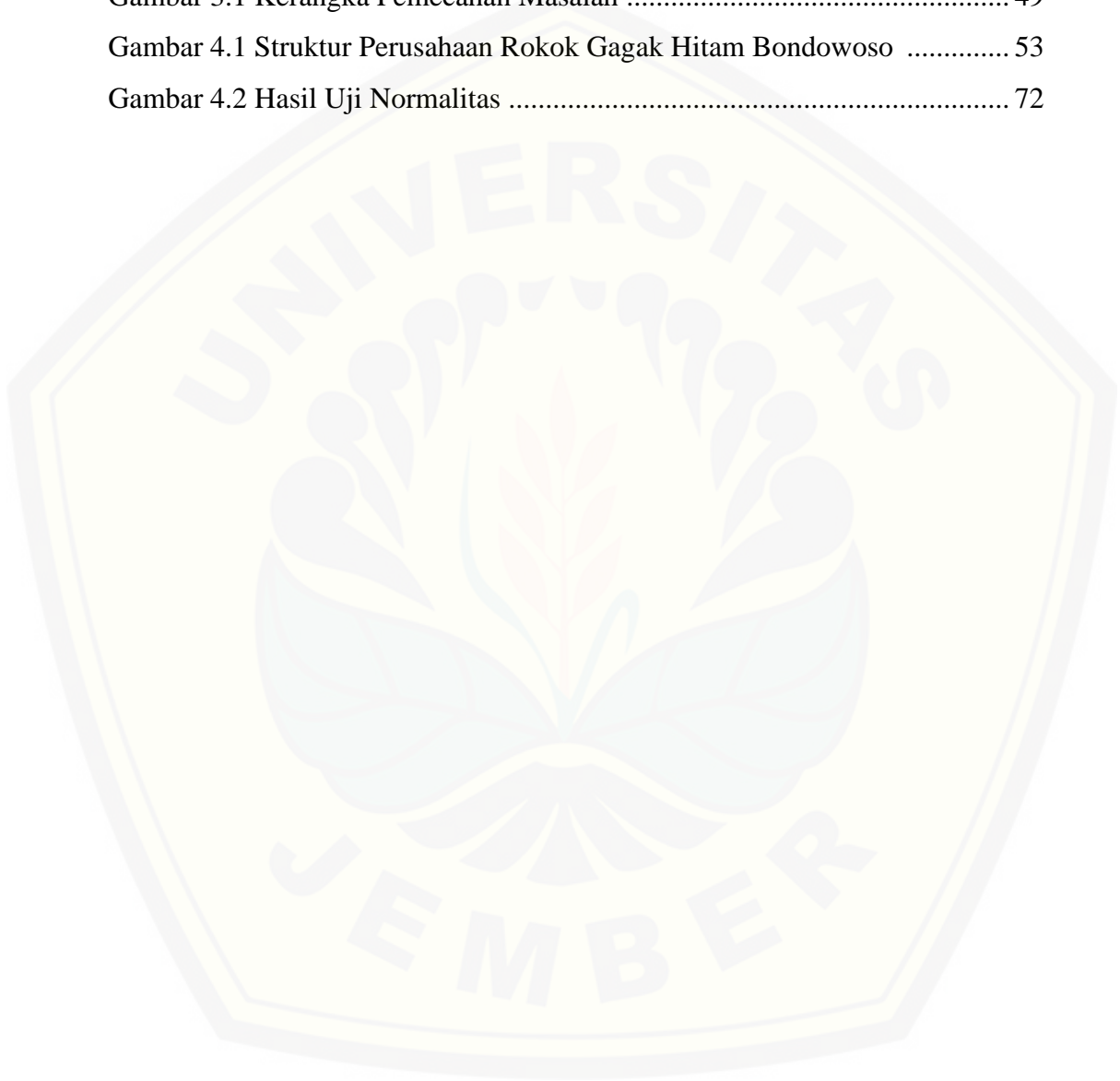


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 4.1 Usia Responden	58
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3 Jabatan/Pekerjaan Responden	60
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	60
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi	61
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kemampuan	63
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi	65
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Tabel 4.15 Hasil Uji t	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Heirarki Kebutuhan Teori Motivasi Maslow	22
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	34
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	49
Gambar 4.1 Struktur Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian	93
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden	98
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	101
Lampiran 4. Deskripsi Variabel Penelitian	102
Lampiran 5 Uji Instrumen	111
Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda	117
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik	118
Lampiran 8. Uji Hipotesis	120
Lampiran 9. R tabel	121
Lampiran 10. T tabel	122

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman semakin maju dan berubah, mengakibatkan banyak perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis. Para pelaku bisnis di Era globalisasi yang terjadi saat ini dituntut untuk melakukan banyak perubahan mengikuti perkembangan zaman. Perkembangan zaman yang terjadi juga berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi dan persaingan bisnis, baik persaingan tingkat nasional maupun dalam tingkat internasional. Perkembangan zaman yang semakin maju, diikuti juga dengan kemajuan teknologi. Menghadapi keadaan persaingan bisnis yang semakin ketat dan pertumbuhan ekonomi, perusahaan di haruskan untuk terus melakukan inovasi dan memanfaatkan teknologi masa kini dalam melakukan produksi dan kegiatan perusahaan lainnya.

Sebagian besar kegiatan dalam perusahaan memanfaatkan penggunaan teknologi terbaru, namun tidak semua bisa dilakukan dengan memanfaatkan mesin-mesin maupun teknologi yang ada. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan mesin-mesin dan teknologi lainnya agar bisa digunakan. sumber daya manusia dalam perusahaan tidak sama dengan faktor-faktor produksi yang lain, karena penggerak dan yang mengarahkan operasional organisasi adalah karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan. Teknologi yang canggih dan sarana prasarana yang memadai saja tidak cukup serta tidak akan berfungsi tanpa ada campur tangan dan dukungan dari sumber daya manusia.

Tujuan yang dimiliki oleh perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda, namun dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan pemberdayaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan, karena penunjang utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah manusia, meski modal dan sarana prasarana juga merupakan faktor penting dalam perusahaan. Tetapi, yang berpotensi besar dalam mengelola dan melaksanakan faktor-faktor pendukung tersebut tetaplah manusia.

Peran penting yang dimiliki sumber daya manusia dalam keberhasilan perusahaan, mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan aspek-aspek kritis

sumber daya manusia yang dapat menentukan kinerja mereka. Kinerja karyawan Perusahaan perlu melakukan hal tersebut agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja yang baik, sehingga kinerja perusahaan juga meningkat. Mangkunegara (2012:9) mengatakan bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sehingga dengan meningkatkan kinerja karyawannya, maka produk yang akan di hasilkan perusahaan juga akan berkualitas dan bisa bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan tidak serta merta dapat terwujud begitu saja, karena antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya berbeda-beda dalam segi karakter, sifat, dan keinginan. Perusahaan perlu untuk mengetahui kemauan dari karyawannya, untuk mengetahui cara yang tepat agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Setiap karyawan di suatu perusahaan mempunyai tujuan dan kepentingan tersendiri ketika bergabung pada perusahaan tersebut. Alasan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan mereka. Umumnya orang-orang akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik apabila kebutuhan mereka baik secara finansial maupun nonfinansial terpenuhi. Untuk itu, pemimpin perusahaan perlu untuk melakukan pemberian kompensasi yang sesuai pada karyawannya. Penelitian yang dilakukan Hassan (2016) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta kompensasi berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan.

Menurut Menurut Ardana (2012:153), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dan proporsional oleh perusahaan diharapkan dapat membuat para karyawan merasa diperhatikan kesejahteraannya, sehingga karyawan bersedia mempertahankan eksistensinya di perusahaan. Pemberian kompensasi juga diharapkan dapat digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya, dan dapat pula untuk meningkatkan semangat dan kegairahan dalam bekerja.

Kompensasi yang diberikan secara proporsional dan adil kepada karyawan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja

karyawan ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. seorang karyawan pada dasarnya memiliki harapan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya melalui bekerja dan sebagian dari kebutuhannya itu dapat dipenuhi dengan uang. Berpanutan pada hal tersebut, maka perusahaan seharusnya memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan latar belakang yang mendorong manusia untuk bekerja yaitu mendapatkan upah sebagai tujuan utama dan selanjutnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Para pimpinan dalam suatu perusahaan dapat mencapai hasil kerjanya melalui karyawan lain dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu, para pimpinan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan pekerja yang memiliki kemampuan handal dan mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbin, 2007:57). Kemampuan tersebut dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh seorang karyawan, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki tugas-tugasnya dapat dijalankan dan diselesaikan secara baik dengan hasil yang maksimal. Perusahaan perlu untuk memperkerjakan karyawan dengan melihat sisi kemampuan yang dimiliki, terutama pada perusahaan yang mengandalkan banyak tenaga manusia. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, tujuan perusahaan dapat dicapai.

Pihak pimpinan perusahaan harus bisa memacu semangat bawahannya, agar mereka mampu memiliki kinerja yang baik disetiap bidang kerjanya. Kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut, kemudian akan mendorongnya untuk berkinerja baik, dan daya dorong inilah yang disebut sebagai motivasi. Oleh karena itu, dibutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan di perusahaan. Motivasi baik yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun motivasi yang berasal dari luar, sebab motivasi akan mendorong seseorang karyawan untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik.

Memotivasi karyawan ini bertujuan agar karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga kinerja karyawan juga meningkat, karena semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan (Wijaya,2015). Berbagai cara dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan motivasi pada karyawannya, misalnya dengan pemberian penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pujian kepada karyawan, meningkatkan jenjang pendidikan bagi karyawan, dan mengapresiasi pendapat atau ide karyawan.

Pada era globalisasi saat ini, dimana teknologi semakin canggih dan manusia perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi dalam melaksanakan kegiatan produksinya. Namun tidak semua kegiatan perusahaan menggunakan mesin-mesin yang canggih, ada beberapa kegiatan perusahaan yang dikerjakan secara langsung menggunakan tenaga manusia. Perusahaan di era saat ini yang masih banyak menggunakan tenaga manusia dalam melakukan kegiatan produksinya, adalah perusahaan-perusahaan manufaktur. Perusahaan manufaktur salah satu jenis perusahaan yang sangat terkena dampak era globalisasi sehingga perlu melakukan inovasi dan menjaga kualitas produknya dengan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu perusahaan manufaktur yang berada di kabupaten Bondowoso ini tepatnya di kecamatan Maesan adalah Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Perusahaan ini masih menggunakan tenaga manusia dalam proses produksinya. Perusahaan ini tergolong perusahaan rokok yang baru, karena baru berdiri pada tahun 2003 namun telah berkembang pesat. Jumlah karyawan PR. Gagak Hitam secara keseluruhan dari tahun 2003 sampai tahun 2016 adalah 1500 karyawan. Pada Tahun 2017 jumlah karyawan PR. Gagak Hitam secara keseluruhan menurun menjadi 675 orang, tenaga kerja ini dikurangi karena pekerja tidak mampu meningkatkan produksi. Sedangkan untuk karyawan bagian produksi pada PR. Gagak Hitam Bondowoso ini berjumlah 240 orang.

Jumlah karyawan yang tergolong banyak, membuat perusahaan rokok Gagak Hitam kualahan dalam memotivasi karyawannya. Karyawan pada perusahaan rokok ini banyak yang sering tidak masuk kerja karena alasan yang kurang jelas serta bermalas-malasan dalam bekerja jika tidak di awasi oleh pihak atasan perusahaan. Kondisi perusahaan yang demikian, membuat peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian apakah kompensasi dan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan serta kemampuan dari setiap karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pada perusahaan ini dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensi, Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam, Bondowoso”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
2. Apakah Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
3. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
- b. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
- c. Motivasi secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan bermamfaat bagi beberapa pihak, sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru bagi peneliti mengenai pengaruh dari kompensasi, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta dapat mengimplementasikan teori-teori dari manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Mengetahui pengaruh pemberian kompensasi, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di perusahaan sebagaimana dapat digunakan pertimbangan bagi manajemen untuk membuat kebijakan untuk karyawan.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam perkembangan teori dan ilmu pengetahuan yang terkait dengan kompensasi, kemampuan kerja dan motivasi dan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dengan topik yang sama.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2016:118) menjelaskan bahwa, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tidak jauh berbeda dengan Hasibuan, menurut Kasmir dan Jakfar (2012:177) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Dessler (2007:46) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan berasal dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Henry Simamora (2004:442) mendefinisikan, “Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan karyawanan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Dari definisi beberapa peneliti tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pengeluaran perusahaan baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusinya dalam perusahaan.

b. Penggolongan Kompensasi

Menurut Flippo yang dikutip oleh Handoko (2012:56), kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

a) Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja,

tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

b) Upah

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk Karyawan tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu.

c) Insentif

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau *part-time* sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

d) Bonus

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

a) Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk :

- (1) Istirahat *on-the-job*
- (2) Hari-hari sakit
- (3) Liburan dan cuti
- (4) Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, dll

b) Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk :

- (1) Asuransi Jiwa

- (2) Asuransi Kesehatan
- (3) Asuransi Kecelakaan
- c) Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*).
 - (1) Program rekreasi
 - (2) Cafeteria
 - (3) Beasiswa pendidikan
 - (4) Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.
- d) Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*) masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditujukan melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, menurut Hasibuan (2016:127-129) faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut.

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Cost of Living*.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full*

employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disquashed unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

d. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016: 121-122) sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan.

Program kompensasi berprinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

6) Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada karyawannya.

8) Pengaruh pemerintah.

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

e. Asas pemberian kompensasi

Kompensasi berdasarkan penjelasan Hasibuan (2014:122) haruslah ditetapkan berdasarkan keadilan dan layak dengan memperhatikan undang-undang permburuan ynag berlaku. Berikut beberapa asas kompensasi menurut Hasibuan (2014:122-123) :

1) Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dnegan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Asas Adil harus menjadi dasar penilain, perlakuan, dan pemberian hadiah, atau hukuman bagi setiap karyawan.

2) Asas Layak dan Wajar

Tolak ukur layaknya kompensasi adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal eksistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompenasasi dnegan eksternal konsistensi yang sedang

berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh berkurang dan lain-lain.

f. Sistem pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan ketentuan serta prosedur yang berlaku, agar sistem pemberian kompensasi dapat berjalan sesuai harapan oleh perusahaan. Hasibuan (2016; 124-125) menjelaskan bahwa ada beberapa patokan umum yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, yaitu:

1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, dan bulan. Sistem waktu ini administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

2) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaannya yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

g. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2008:445) terdiri dari beberapa penjelasan sebagai berikut :

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

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

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan keKaryawanan.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.2 Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Robbins (2001:46) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup mengemban tanggung jawabnya dalam melakukan tugas-tugasnya, kemampuan karyawan ini juga akan menentukan perilaku dan hasil kinerja dalam perusahaan.

Soehardi (2003:24) menyatakan bahwa kemampuan adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Begitu pula menurut Soelaiman (2007:112), kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Menurut Keith Davis secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal (Mangkumanegara, 2011:67). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan mempermudah karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan kualitas kinerja. Untuk itu, kemampuan kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan menggunakan potensi kemampuan yang dimilikinya.

b. Komponen Kemampuan

Menurut Schumacher, ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu keterampilannya, kemampuannya, dan etos kerjanya (Sinamo, 2009:6).

1) Keterampilannya

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

2) Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3) Etos kerjanya.

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan penjelasan ketiga komponen di atas, komponen kemampuan tersebut dimiliki oleh setiap diri manusia. Kemampuan kerja yang dimiliki oleh semua karyawan diharapkan dapat meningkat agar semua karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

c. Faktor Kemampuan

Menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1) Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan Karyawan itu sendiri.

- 2) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan Karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Robbins (2001:47) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

- 1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Karena setiap pekerjaan tertentu memerlukan kemampuan intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil dengan efektif. Terdapat enam dimensi kemampuan intelektual, yaitu kecerdasan numeric, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif dan ingatan.

- 2) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang semacamnya. Jadi kemampuan ini lebih pada menuntut stamina dan ketangkasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

d. Indikator Kemampuan

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, berikut adalah indikator dari setiap dimensinya menurut Robbins (2001:47) disajikan pada tabel 2.1 dan tabel 2.2.

Tabel 2.1. Dimensi dan Indikator Kemampuan Intelektual

Dimensi	Indikator
Kecerdasan numeris	kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat
Pemahaman verbal	kemampuan memahami apa yang dibaca atau di dengar serta hubungan kata satu sama lain
Kecepatan perseptual	Kemampuan mengenali kemiripan dan perbedaan dengan cepat dan tepat
Penalaran induktif	Kemampuan mengenali suatu urutan logis dan menilai dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah
Penalaran deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument
Ingatan	Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

Sumber: Robbins (2001)

Tabel 2.2. Dimensi dan Indikator Kemampuan Fisik

Dimensi	Indikator
Kekuatan	
Kekuatan dinamis	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung panjang suatu kurun waktu
Kekuatan tubuh	Kemampuan mengenakan kekuatan otot
Kekuatan statis	Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar
Kekuatan	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau deretan tindakan displosif
Keluwasan	
Keluwasan exstent	Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
Keluwasan dinamis	Kemampuan melakukan gerakan cepat
Lain-lain	
Kondisi tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh berlainan
Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu
Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang kurun waktu

Sumber : Robbins (2001)

2.1.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam kehidupan organisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja terhadap bawahan atau karyawan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Robbins dan Coulter (2014:458), motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu.

Hasibuan (2016:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2016:143), motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan Karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Mangkunegara (2014:61) dalam bukunya menyatakan, motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Mangkunegara juga mengatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sikap karyawan yang terbentuk dari persepsi karyawan terhadap dorongan atau usaha-usaha perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Teori Motivasi

Dikutip dalam buku Priansa (2014:205-212) beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

1) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan Karyawan berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.

(1) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

(2) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

(3) Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

(4) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



Gambar 2.1. Heirarki Kebutuhan Teori Motivasi Maslow

Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri. Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih berisifat teoritis, namun telah memberikan pondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif. Dengan demikian, setiap Karyawan harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat mencapai kepuasan kerja.

2) Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Menurut McClelland menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

a. Kebutuhan Berprestasi (*N-Ach*)

Need for Achievement adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

b. Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan Karyawan memiliki motivasi untuk

berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

c. Kebutuhan Berafiliasi (*N-Affil*)

Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan oranglain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh McClelland bahwa kebutuhan dan motif memiliki arti yang dapat dipertukarkan satu sama lain. Kebutuhan atau motif ini dimiliki oleh setiap orang dengan proporsi yang berbeda-beda dan masing-masing orang memiliki kebutuhan yang berbeda pula.

3) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

a) Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

b) Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status Karyawan dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2013:146), antara lain yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu S. P Hasibuan (2010:150), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1) Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendoatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Motivasi diatas sering digunakan oleh suatu organisasi atau instansi. Dan dalam penggunaannya harus tepat, baik atau benar, dan juga seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja bagi Karyawan dan mencapai suatu keinginan atau kebutuhan para Karyawan.

e. **Metode Motivasi kerja**

Motivasi kerja memiliki dua metode dimana yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, kedua metode ini dijelaskan dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2016:149) sebagai berikut.

1) Motivasi Langsung (*Direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah.

f. **Faktor-Faktor Motivasi**

Sunyoto (2013: 13-17) menyatakan faktor-faktor motivasi ada tujuh, yaitu:

1) Promosi.

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja.

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri.

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian keKaryawanan, hanya berperan memberikan bantuan,

semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan.

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung Jawab.

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan.

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja.

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

g. **Indikator Motivasi**

Indikator motivasi berdasarkan teori Mc Clelland di bagi menjadi tiga dimensi, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Berikut adalah tiga dimensi kebutuhan menurut teori motivasi Mc. Clelland dalam Hasibuan (2016:162).

1) Dimensi Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*)

Dimensi kebutuhan akan prestasi ini diukur oleh dua indikator, yaitu :

- a) Mengembangkan kreativitas.
- b) Antusias untuk berprestasi tinggi.

2) Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Dimensi kebutuhan akan kekuasaan ini diukur oleh dua indikator, yaitu.

- a) Memiliki kedudukan yang terbaik.
- b) Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

3) Dimensi Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*)

Dimensi kebutuhan akan afiliasi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2014:9).

Menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2014:9), kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Sedangkan Sedarmayanti (2013,259) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Jadi, dapat disimpulkan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2014:234), masalah kinerja dalam organisasi dapat ditimbulkan atau disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut ini.

1. Pengetahuan atau keterampilan.

Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.

2. Lingkungan.

Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.

3. Sumber daya.

Kurangnya sumber daya atau teknologi.

4. Motivasi.

Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux, dalam Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

3) Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

5) Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

6) Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan oleh peneliti sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuan penggunaan peneliti terdahulu ini adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kompensasi, motivasi dan kemampuan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Wildan Firdaus (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember”. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember yang berjumlah 120 orang menggunakan teknik *random sampling*. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas berpengaruh secara positif signifikan dalam mengotimalkan kinerja karyawan dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Deasy Aseanty (2016) melakukan penelitian dengan judul “Impact of Working Ability, Motivation and Working Condition to Employee’s Performance; Case in Private Universities in West Jakarta”. Universitas swasta di Jakarta Barat yang dijadikan objek penelitian adalah Universitas Bunda Mulia, Universitas Bina Nusantara, Universitas Krida Wacana, Universitas Tarumanegara, Universitas Trisakti dan Universitas Esa Unggul. Variabel bebas dalam penelitian ini Kemampuan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3), dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini adalah 160 staff yang dipilih secara random dari ke-enam Universitas swasta tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kemampuan, motivasi dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atya Nur Aisha, Pamoedji Hardjomidjojo, dan Yassierli (2013) melakukan penelitian dengan judul “Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance”.

Variabel bebas dalam penelitian ini kemampuan (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (X_3), insentif (X_4), dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini adalah 150 karyawan tetap di Universitas Indonesia. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif, motivasi dan kondisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di Universitas Indonesia.

Nenny Anggraeni (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung”. Variabel bebas dalam penelitian ini kemampuan (X_1), dan motivasi (X_2), dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini adalah pegawai STSI Bandung yang berjumlah 50 orang. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di STSI Bandung.

Andree Wijaya Suhaji (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah”. Variabel bebas dalam penelitian ini kemampuan (X_1), dan motivasi (X_2), dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PNPM Mandiri pedesaan Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 25 orang. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah.

Ratna Ursula Setiadi, Pompong Budi Setiadi & Indroyono (2016) melakukan penelitian dengan judul “The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Semen Indonesia Limited Company”. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 75 karyawan. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan motivasi kerja secara positif signifikan, baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta

motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Secara ringkas seluruh penelitian terdahulu dalam penelitian ini disajikan pada tabel 2.1.

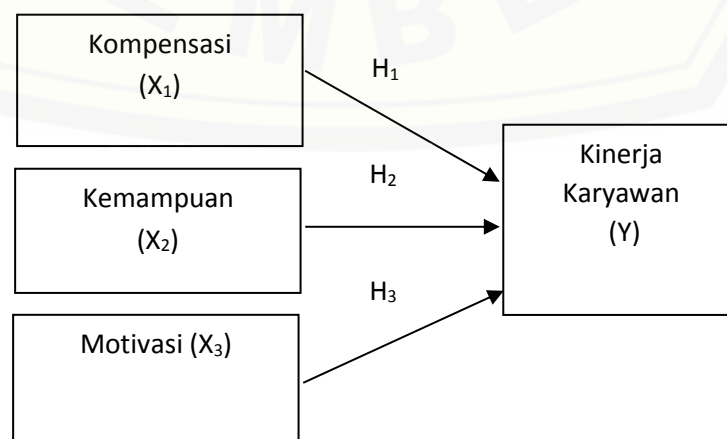
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil (Kesimpulan)
1.	Muhammad Wildan Firdaus Muttaqien (2016)	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X3), Loyalitas (X4), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas berpengaruh secara positif signifikan mengoptimalkan kinerja karyawan dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Deasy Aseanty (2016)	Kemampuan (X ₁), lingkungan kerja(X ₂), motivasi (X ₃), kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Kemampuan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
3.	Atya Nur Aisha, dkk (2013)	Kemampuan (X ₁), lingkungan kerja(X ₂), motivasi (X ₃), insentif (X ₄), kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	variabel insentif, motivasi dan kondisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.	Nenny Anggraeni (2015)	Kemampuan (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	analisis jalur (<i>path analisis</i>)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan
5.	Andree Wijaya Suhaji (2016)	Kemampuan (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6.	Ratna Ursula Setiadi, Pompong Budi Setiadi & Indroyono (2016)	Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan motivasi kerja secara positif, signifikan, dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

Kompensasi, motivasi dan Kemampuan karyawan sebagai variabel independent (X_1 , X_2 dan X_3) atau variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependent (Y) atau variabel yang dipengaruhi. Berdasarkan paradigma tersebut, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan penelitian Firdaus (2016) judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian Setiadi,dkk (2016) yang berjudul “The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Semen Indonesia Limited Company” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, sehingga dapat dinyatakan dalam hipotesis:

H_1 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup mengemban tanggung jawabnya dalam melakukan tugas-tugasnya, kemampuan karyawan ini juga akan menentukan perilaku dan hasil kinerja dalam perusahaan (Robbins, 2001:46). Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Penelitian Anggraeni (2015) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan suatu hipotesis:

H_2 = Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014:61) dalam bukunya menyatakan, motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Mangkunegara juga mengatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Atya Nur Aisha, dkk (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance” menunjukkan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan paling dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan urain tersebut dapat disimpulkan suatu hipotesis:

H₃= Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 3. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini digunakan karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji hubungan antara variabel kompensasi, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan. Sugiyono (2013:8-11) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif ialah pendekatan dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis bersifat statistik yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti bersifat kausal. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. Penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2013:6) adalah penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuesioner, test, wawancara dan sebagainya.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam yang berjumlah 240 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah respondennya. Batas ketelitian yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel pada rumus slovin adalah sebesar 10%. Berikut adalah perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel/ responden

N = Jumlah populasi

e² = batas ketelitian yang diinginkan

$$\text{Perhitungan: } n = \frac{240}{240 \cdot 0,10^2 + 1} = 71$$

Jadi, berdasarkan perhitungan rumus slovin tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang karyawan bagian produksi perusahaan Rokok Gagak

Hitam Bondowoso. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *random sampling*.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan sumber informasi yang menjadi pokok untuk mengetahui hal-hal yang ingin diteliti. Berikut ini adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Jenis Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka berdasarkan skor jawaban yang diperoleh dari responden, kemudian diintegrasikan kembali secara kualitatif.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini didapatkan langsung oleh peneliti dari responden yaitu karyawan bagian produksi PR. Gagak Hitam Bondowoso tentang data diri responden, tanggapan responden terhadap kompensasi motivasi dan Kemampuannya melalui observasi, wawancara dan kuesioner.

2) Data Sekunder

Data sekunder ini diperoleh dari perusahaan rokok Gagak Hitam yang berupa dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini juga diperoleh dari buku-buku referensi internet, serta jurnal maupun artikel penelitian pihak lain dengan beberapa variabel yang akan memperkuat data primer yang diperoleh peneliti dari pihak Gagak Hitam Bondowoso.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode survey, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan pada sampel. Metode survey ini dengan menggunakan kuesioner yang

dibagikan kepada responden penelitian, yaitu karyawan tetap di PR. Gagak Hitam Bondowoso.

- b. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan, karyawan, ataupun pihak yang berhubungan langsung dengan perusahaan.
- c. Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang berupa dokumen elektronik, tertulis, dan gambar dari perusahaan yang dapat mendukung penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Variable dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Variabel Bebas (*Independent Variable*), menurut Sugiyono (2014:59) variabel terikat berpengaruh secara positif maupun negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari : Kompensasi (X_1), Kemampuan (X_2), dan Motivasi (X_3).
- d. Variabel Terikat (*Dependent Variable*), Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.6.1 Kompensasi (X_1)

Kompensasi dalam penelitian ini adalah pengeluaran perusahaan baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Adapun indikator kompensasi menurut Simmamora (2008:445) adalah

- a. Upah

Upah adalah suatu tarif bayaran yang diterima karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso berdasarkan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan dalam tiap minggu atau tiap bulan.

- b. Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa tunai di luar gaji yang diberikan oleh Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso kepada karyawan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah balas jasa berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang diberikan oleh Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso kepada karyawan bagian produksi.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah balasa jasa berupa sarana yang mempermudah karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

3.6.2 Kemampuan (X₂)

Kemampuan adalah kecakapan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan bagian produksi rokok. Indikator Kemampuan menurut Robbins (2001:47) adalah sebagai berikut.

a. Indikator kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan karyawan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah di dalam perusahaan rokok Gagak Hitam Bondowoso pada bagian produksi.

1) Kecerdasan numeris.

Kecerdasan numeris adalah kemampuan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dalam menghitung rokok secara cepat dan tepat.

2) Pemahaman verbal

Pemahaman verbal adalah Kemampuan karyawan pada bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dalam memahami intruksi kerja yang diberikan oleh atasan.

b. Indikator Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan karyawan bagian produksi perusahaan rokok Gagak Hitam Bondowoso untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

1) Kekuatan Dinamis

Kekuatan Dinamis adalah kemampuan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso untuk menggunakan kekuatan ototnya dengan gerakan berulang-ulang saat melinting, menggunting, dan membungkus rokok.

2) Keluwesan Dinamis

Keluwesan Dinamis adalah kemampuan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso untuk bekerja secara cepat.

3) Stamina

Stamina adalah kemampuan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso untuk bekerja lebih dari jam kerja normal yang telah ditetapkan perusahaan.

3.6.3 Motivasi (X₃)

Motivasi adalah sikap karyawan bagian produksi saat bekerja yang terbentuk karena persepsinya terhadap usaha Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dalam meningkatkan semangat kerja karyawan bagian produksi. Indikator Motivasi menurut teori motivasi Mc. Clelland dalam Hasibuan (2016:162) yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan adalah

a. Dimensi Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*)

Dimensi kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*) adalah kebutuhan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah yang diukur dengan dua item dari indikator antusias berprestasi tinggi, yaitu :

- 1) Menyelesaikan tugas tepat waktu dan berkualitas tinggi. Karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso bersemangat untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan berkualitas tinggi.

2) Mencapai target yang lebih tinggi. Karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso berantusias untuk mencapai target yang lebih tinggi daripada karyawan lain.

b. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Dimensi kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso untuk memiliki pengaruh terhadap karyawan lain. Indikator yang digunakan adalah Kebutuhan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

c. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*)

Dimensi kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan hasrat karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso untuk berhubungan baik dengan sesama rekan kerja. Dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu

- 1) Kebutuhan karyawan bagian produksi akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso (*sense of belonging*).
- 2) Kebutuhan karyawan bagian produksi akan perasaan dihormati oleh orang lain di lingkungan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso (*sense of importance*).
- 3) Kebutuhan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- 4) Kebutuhan karyawan bagian produksi akan perasaan ikut serta dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso (*sense of participation*).

3.6.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta waktu pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso Kinerja karyawan yang diukur sesuai kepentingan perusahaan itu sendiri. Pengukuran kinerja menurut Mondy, dkk dalam Priansa (2014:271) adalah

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan bagian produksi dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan Rokok Gagak Hitam Bodowoso.

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah kemampuan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah ketepatan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dalam menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

e. Inisiatif

Inisiatif karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dalam penyelesaian tugas dengan benar tanpa harus diberi tahu.

f. Kerjasama

Kemampuan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso untuk bekerjasama dengan orang lain.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan metode skala *Likert*, karena untuk mengetahui jawaban responden penelitian menggunakan kuisisioner. Sugiyono (2013:143) mengatakan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuisisioner yang akan disebarakan memiliki lima alternatif jawaban, berikut skor masing-masing alternatif jawaban.

- 1) Sangat Setuju : Skor 5
- 2) Setuju : Skor 4
- 3) Cukup Setuju : Skor 3
- 4) Tidak Setuju : Skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Mengacu pada ketentuan diatas, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya serta kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

3.8 Metode Analisis Data dan Hipotesis

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 211) “Validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah”.

Pengujian validitas instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan alat ukur yang shahih dan terpercaya. Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini setiap butir item di uji validitasnya dengan rumus korelasi product moment dari Pearson yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Variabel yang mempengaruhi

Y = Variabel yang dipengaruhi

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan X

$\sum Y^2$ = Jumlah perkalian antara variabel Y dan Y

N = Jumlah Subjek

Keputusan pada setiap butir pernyataan dapat dianggap valid apabila koefisien korelasi product moment melebihi 0,23.

3.8.2 Uji Realibilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 221), reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 231), untuk mengetahui reliabilitas angket menggunakan rumus K-R20, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(\frac{V_t - \sum pq}{V_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

V_t = varians total

p = proporsi subjek yang menjawab benar pada sesuatu butir (proporsi subjek yang mendapat skor 1)

q = proporsi subjek yang menjawab salah pada sesuatu butir (proporsi subjek yang mendapat skor 0)

Apabila koefisien Cronbach Alpha (r_{11}) \geq 0,6 maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel (Johnson & Christensen, 2012).

3.8.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan. Selain dengan normal *probability plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

1. Nilai Sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
2. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2012:277) digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Variabel bebas dari penelitian ini terdiri dari kompensasi, motivasi, dan kemampuan, sedangkan untuk variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang telah disajikan, maka teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

y = Variabel terikat

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi X_1, \dots, X_3

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kemampuan

X_3 = Motivasi

Y = Kinerja

e = Variabel pengganggu

3.10 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh kompensasi, motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja karyawan. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas.

Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan

berdistribusi normal menurut Ghozali dalam Wahyuningtyas (2013). Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

3.10.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2012:105).

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015:139).

3.11 Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial (Imam Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X_1), Kemampuan (X_2), dan Motivasi (X_3) secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung dapat diketahui pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat dengan tingkat signifikansi 5%, dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$. Maka H_0 diterima yang berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.
- b) Sedangkan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, Maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, mak perlu menghitung nilai t dari koefisien dnegna rumus:

$$t = \frac{b}{s(b)}$$

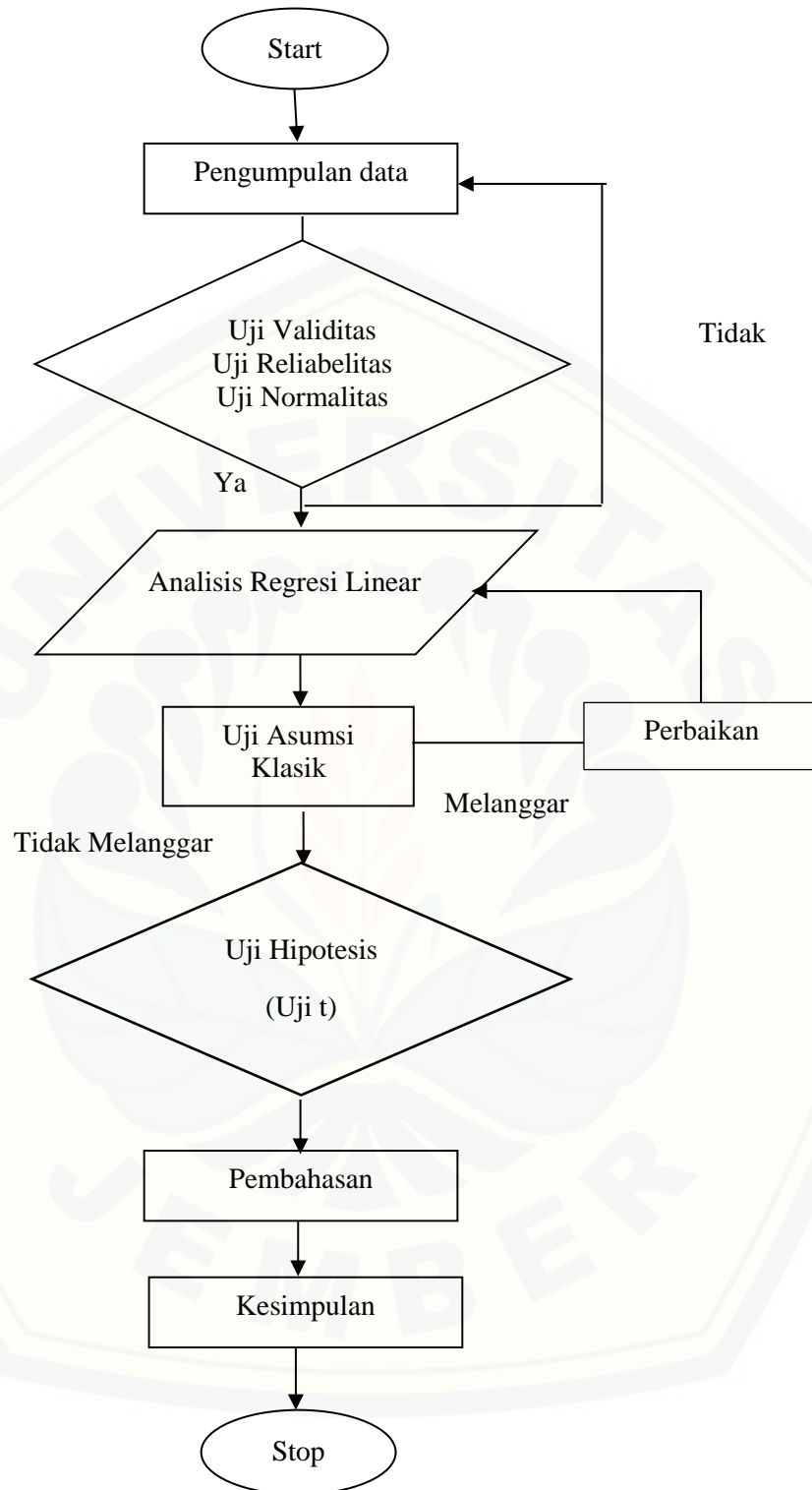
Keterangan:

t = Hasil t Hitung

s = Standart Error

b = Koefisien Regresi variabel Independen

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Mulai adalah tahap awal dalam penelitian
3. Pengumpulan data, dimana semua data-data yang dibutuhkan untuk penelitian dikumpulkan baik data primer maupun data sekunder.
4. Uji Instrumen, pengolahan data dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas dan Normalitas. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sejauh mana keakuratan alat ukur, serta apakah alat ukur yang digunakan apakah sudah sesuai.
 - a. Tidak, artinya apabila data tidak valid, tidak reliabel, dan tidak normal maka kembali pada pengumpulan data.
 - b. Ya, artinya apabila data valid, reliabel dan normal maka lanjut pada pengujian selanjutnya.
5. Analisis Jalur Regresi Linear Berganda
6. Uji Asumsi Klasik, Pengolahan data dengan uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
7. Uji Hipotesis menggunakan Uji t, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap variabel terkait.
8. Pembahasan, yaitu menjelaskan hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis sebelumnya.
9. Kesimpulan, yaitu menyimpulkan berdasarkan hasil yang diperoleh
10. Selesai, adalah akhir dari proses penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda terhadap variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut.

- a. Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Pemberian kompensasi tidak didasarkan pada jenis kelaminnya, melainkan berdasarkan pada prestasi kerja yang diukur melalui tingkat produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, maka perusahaan akan memberikan kompensasi berupa insentif, bonus, atau bentuk kompensasi yang lain. Bentuk pemberian kompensasi juga atas dasar kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan mengalami peningkatan dan produksinya meningkat, maka pemberian kompensasi biasanya juga akan meningkat.
- b. Kemampuan karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. karyawan mampu menguasai pekerjaannya dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Kecepatan menghitung rokok, memahami instruksi kerja, mampu bekerja secara berulang-ulang, mampu bekerja secara cepat, dan mampu bekerja lebih dari jam kerja normal yang ditetapkan perusahaan. Kemampuan yang dimiliki karyawan bagian produksi tidak dilihat dari jabatan atau pekerjaannya dalam perusahaan. Entah bagian pelinting rokok dan apakah bagian pengemasan rokok, semua harus memiliki kemampuan di bidangnya masing-masing.
- c. Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. tingkatan motivasi tidak memiliki hubungan dengan usia karyawan. Motivasi yang baik akan berdampak pada stabilitas lingkungan kerja yang kompetitif, sedangkan motivasi yang buruk akan menimbulkan dampak lingkungan kerja yang tidak kompetitif dan sering terjadi konflik antar karyawan. Motivasi yang buruk tentunya harus dihindari oleh perusahaan, terlebih lagi pada perusahaan manufaktur yang selalu memproduksi produk.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut.

a. Bagi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam rangka mengetahui kinerja dari Sumber Daya Manusia yaitu karyawan. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terbesar terhadap tingkat kinerja karyawan yang dihasilkannya. Apabila perusahaan ingin mencapai target yang lebih tinggi serta keuntungan perusahaan juga meningkat, maka perusahaan sebaiknya menaikkan pemberian bonus, THR, dan uang lembur agar karyawan lebih semangat bekerja yang mengakibatkan kinerja karyawan juga meningkat. Selain itu, perusahaan diharapkan juga menjaga motivasi karyawan tetap stabil dengan berbagai cara, misalnya dengan pemberian semangat oleh atasan, memberikan pujian kepada karyawan apabila telah menyelesaikan tugasnya dengan baik, memberikan tujuan dan target yang sesuai dengan kemampuan dari setiap karyawan, serta memberikan penghargaan berupa bonus bagi karyawan yang berprestasi yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

b. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel yang diamati atau menggunakan variabel lain belum diteliti pada penelitian ini, karena masih banyak terdapat variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penambahan ruang lingkup objek penelitian juga bisa dilakukan karena fenomena yang terjadi di objek yang berbeda belum tentu sama dengan fenomena pada objek penelitian ini, sehingga dapat dibuat perbandingan hasil penelitian dari objek yang berbeda dan penelitian dapat lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisha, A. N., P. Hardjomidjojo, Yassierli .2013. Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. 4 (6): 605-609.
- Anggraeni, N. 2015. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Disertasi*. Bandung: Sekolah Tinggi Seni Indonesia.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit. Rineka Cipta. Jakarta.
- Aseanty, D. 2016. Impact of Working Ability, Motivation and Working Condition to Employee's Performance; Case in Private Universities in West Jakarta. *OIDA International Journal of Sustainable Development*. 9 (4): 35-41.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 1 (Edisi 10)*. Jakarta : PT Indeks
- Firdaus, M.W. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hassan, S. 2015. Impact of HRM Practices on Employee's Performance. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. 6 (2):15-22.
- Kasmir & Jakfar. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Cetakan ke Delapan. Jakarta: Kencana Mahardika.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu , 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung:Alfabet).
- Priansa ,Donni Junni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta. Elex Media Komputindo.

- Robbins, P. Stephen, Mary Coulter. 2014. *Management*. Twelfth Edition. United States: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Setiadi, R. U., P. B. Setiadi, Indroyono. 2016. The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Semen Indonesia Limited Company. *International Journal of Academic Research and Reflection*. 4 (3): 64-69.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinamo, Jansen. (2009). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma
- Soehardi, Sigit. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Penerbit Lukman Offset.
- Soelaiman, 2007, *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaji, A. W. 2016. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*. CAPS, Yogyakarta.
- Wijaya, Tanto. dan Andreani, F. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama, *AGORA*. 3(2): 37-45.

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PR. Gagak Hitam Bondowoso

Di tempat

Dengan Hormat,

Perkenankan saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan. Kuesioner ini merupakan alat untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka menyelesaikan persyaratan tugas akhir sarjana (skripsi) strata satu (s1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Penelitian yang saya ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso”**. informasi dari kuesioner ini akan dianalisis dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja dan akan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Siti Nur Alimah

140810201115

DATA RESPONDEN& KUESIONER

1. Nomor Responden : (Diisi oleh peneliti)
2. Usia :tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki/ Perempuan *)coret yang tidak perlu
4. Jabatan/Pekerjaan :
5. Lama Bekerja :tahun

Petunjuk Pengisian :

- a. Mohon tulislah semua pertanyaan dalam angket ini dengan jujur sesuai kenyataan yang ada.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan jawaban :
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Cukup Setuju (CS)
 - Setuju (S)
 - Sangat Setuju (SS)

DAFTAR PERTANYAAN PADA KUESIONER**A. Kompensasi**

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, telah memberikan gaji yang layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan.					
2.	Perusahaan telah memberikan insentif secara adil kepada karyawannya.					
3.	Saya merasa tunjangan yang diberikan, sesuai dengan kinerja saya di perusahaan.					
4.	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan					

B. Kemampuan

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Karyawan ini memiliki kemampuan menghitung rokok secara cepat					
2.	Karyawan ini mampu memahami intruksi kerja yang diberikan oleh atasan					
3.	Karyawan ini mampu untuk bekerja dengan gerakan yang berulang-ulang saat melinting/mengepak rokok					
4.	Karyawan ini mampu bekerja secara cepat					
5.	Karyawan ini mampu bekerja lebih dari jam kerja normal yang telah ditetapkan perusahaan					

C. Motivasi

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan tepat waktu dan berkualitas tinggi					
2.	Saya bersemangat untuk mencapai target yang lebih tinggi daripada karyawan lain					
3.	Saya senang perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi					
4.	Saya mampu menjadi teladan bagi rekan kerja di lingkungan perusahaan					
5.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik					
6.	Saya senang dan merasa dihormati oleh rekan kerja dan atasan atas pekerjaan saya					
7.	Saya senang atasan selalu meluangkan waktu untuk membantu bawahannya dalam menyelesaikan berbagai permasalahan pekerjaan					
8.	Saya senang dapat mengetahui kemajuan yang sudah saya capai ketika mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang dibebankan					
9.	Saya merasa senang menjadi bagian dari suatu tim kerja yang baik di dalam perusahaan					
10.	Saya senang mendapatkan umpan balik dari perusahaan atas pekerjaan saya					

D. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti					
2.	Hasil kerja Karyawan ini sudah memenuhi standard yang ditetapkan perusahaan					
3.	Karyawan ini tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya					
4.	Karyawan ini memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri					
5.	Karyawan ini selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberitahu					
6.	Karyawan ini dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan					

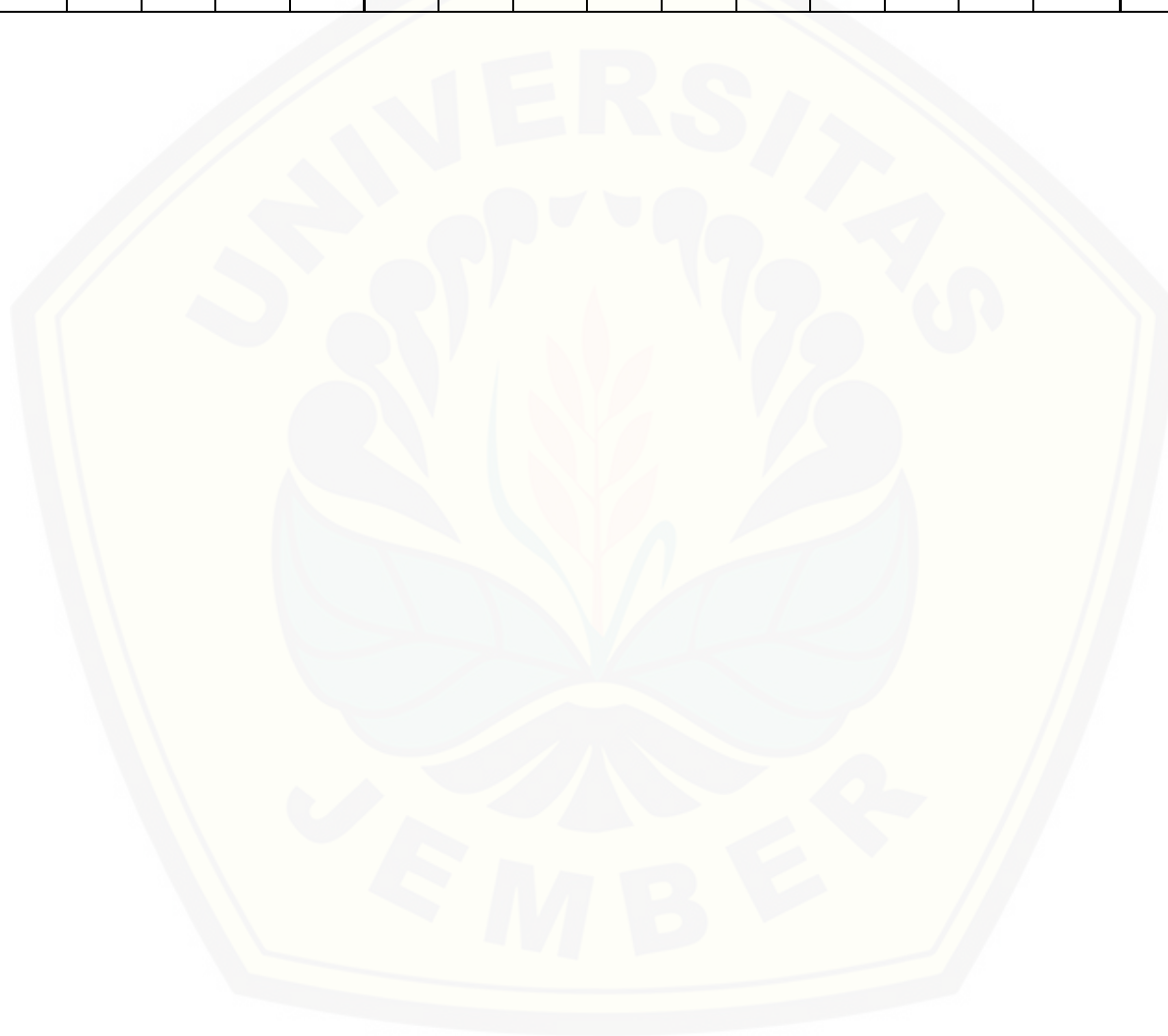
Lampiran 2

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
1	2	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4
2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2
3	3	5	4	2	3	3	3	3	2	3	5	5	3	5	3	4	3	3	5	3	4	2	3	3	2
4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3
5	4	5	5	3	3	3	4	3	2	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2
6	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2
7	4	4	3	3	3	2	4	2	2	2	5	2	5	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2
8	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	5	2	5	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2
9	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3	5	3	3	5	3	4	5	2	3	2	2	2	2
10	3	4	4	2	3	3	4	2	2	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2
11	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	5	3	5	3	4	3	5	4	5	3	3	2	2	2	2
12	5	4	3	2	3	3	4	3	2	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3
13	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	3	5	3	3	4	5	4	3	3	4	2	3	3	2
14	3	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
15	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
16	3	5	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
17	3	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
18	3	5	4	2	4	4	4	5	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	5	4	2	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
20	3	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3
21	2	5	5	2	2	5	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3
22	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
23	3	5	5	3	4	5	3	5	4	3	2	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4
24	3	5	5	2	4	5	5	4	4	3	5	3	5	3	3	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4
25	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5
26	3	4	5	2	5	4	5	3	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
27	3	4	5	3	3	5	4	5	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3
28	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
29	3	5	4	2	5	5	4	4	3	2	5	3	5	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
30	3	5	4	2	2	5	3	5	2	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4

31	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	2	5	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3
32	3	5	5	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
33	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
34	2	4	3	2	4	3	4	4	2	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3
35	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3
36	2	4	3	2	4	3	4	4	2	3	5	3	5	5	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4
37	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	5	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3
38	3	4	5	3	4	3	4	4	3	2	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
39	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4
40	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4
41	3	5	4	3	5	4	5	4	3	3	5	2	5	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
42	2	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4
43	2	3	3	2	5	4	5	3	3	3	5	5	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4
44	3	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4
45	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2
46	3	5	3	5	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2
47	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	2	3	2	2
48	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	4	5	4	4	5	2	3	5	3	2	3	2	3	2	4
49	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	2	4	5	3	3	4	3	4	3	4
50	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	5	3	3	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2
51	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	5	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2
52	3	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	2	4	5	5	4	5	4	4	3	4
53	3	4	4	2	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	4	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3
54	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4
55	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	5	3	4
56	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	3	2	3	4	4	4	4	5	5	3	5
57	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4
58	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3
59	3	5	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	4	3	5	2	3	2	2	3	2	2	2	4
60	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	5	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4
61	4	4	3	3	3	4	5	3	2	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4
62	2	4	3	2	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	5	3	4
63	2	3	5	3	2	3	2	2	1	2	3	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3
64	4	5	4	3	2	3	3	2	1	3	4	3	2	4	4	5	2	3	3	2	2	3	2	2	4
65	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	5	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2
66	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2

67	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	5	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3
68	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4
69	2	3	4	2	2	3	2	2	1	4	3	4	5	5	5	2	3	3	4	3	3	2	4	3	5
70	3	5	3	2	2	4	2	2	1	5	4	4	5	4	5	1	2	3	3	3	3	2	4	3	5
71	2	4	4	2	3	4	1	1	1	4	3	5	5	4	5	1	2	4	4	2	3	2	4	3	4



Lampiran 3

Analisis Deskriptif
Karakteristik Responden

Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
30 – 40 tahun	24	33.8
41 – 50 tahun	32	45.1
> 50 tahun	15	21.1
Total	71	100

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki – Laki	24	33.8
Perempuan	47	66.2
Total	71	100

Jabatan/Pekerjaan

Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Bagian Linting Rokok	54	76
Bagian Pengemasan	17	24
Total	71	100

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
0 - 5 tahun	31	44
6 - 10 tahun	25	35
11 – 15 tahun	15	21
Total	71	100

Lampiran 4**Deskripsi Variabel Penelitian****X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	18.3	18.3	18.3
3	43	60.6	60.6	78.9
4	14	19.7	19.7	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5.6	5.6	5.6
4	46	64.8	64.8	70.4
5	21	29.6	29.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	23	32.4	32.4	32.4
4	34	47.9	47.9	80.3
5	14	19.7	19.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	30	42.3	42.3	42.3
	3	39	54.9	54.9	97.2
	5	2	2.8	2.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	12.7	12.7	12.7
	3	33	46.5	46.5	59.2
	4	18	25.4	25.4	84.5
	5	11	15.5	15.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.6	5.6	5.6
	3	33	46.5	46.5	52.1
	4	22	31.0	31.0	83.1
	5	12	16.9	16.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	8	11.3	11.3	12.7
	3	17	23.9	23.9	36.6
	4	33	46.5	46.5	83.1
	5	12	16.9	16.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.8	2.8	2.8
	2	15	21.1	21.1	23.9
	3	20	28.2	28.2	52.1
	4	22	31.0	31.0	83.1
	5	12	16.9	16.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.5	8.5	8.5
	2	27	38.0	38.0	46.5
	3	24	33.8	33.8	80.3
	4	14	19.7	19.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	12.7	12.7	12.7
	3	36	50.7	50.7	63.4
	4	23	32.4	32.4	95.8
	5	3	4.2	4.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8
	3	12	16.9	16.9	19.7
	4	13	18.3	18.3	38.0
	5	44	62.0	62.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.0	7.0	7.0
	3	31	43.7	43.7	50.7
	4	24	33.8	33.8	84.5
	5	11	15.5	15.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.8	2.8	2.8
	2	4	5.6	5.6	8.5
	3	8	11.3	11.3	19.7
	4	17	23.9	23.9	43.7
	5	40	56.3	56.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.0	7.0	7.0
	3	40	56.3	56.3	63.4
	4	19	26.8	26.8	90.1
	5	7	9.9	9.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.2	4.2	4.2
	3	31	43.7	43.7	47.9
	4	25	35.2	35.2	83.1
	5	12	16.9	16.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.8	2.8	2.8
	2	14	19.7	19.7	22.5
	3	31	43.7	43.7	66.2
	4	18	25.4	25.4	91.5
	5	6	8.5	8.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8.5	8.5	8.5
	3	15	21.1	21.1	29.6
	4	38	53.5	53.5	83.1
	5	12	16.9	16.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	35	49.3	49.3	49.3
	4	31	43.7	43.7	93.0
	5	5	7.0	7.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.0	7.0	7.0
	3	34	47.9	47.9	54.9
	4	25	35.2	35.2	90.1
	5	7	9.9	9.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	18.3	18.3	18.3
	3	28	39.4	39.4	57.7
	4	27	38.0	38.0	95.8
	5	3	4.2	4.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	9.9	9.9	9.9
	3	30	42.3	42.3	52.1
	4	32	45.1	45.1	97.2
	5	2	2.8	2.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	26	36.6	36.6	36.6
	3	25	35.2	35.2	71.8
	4	17	23.9	23.9	95.8
	5	3	4.2	4.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	23.9	23.9	23.9
	3	31	43.7	43.7	67.6
	4	19	26.8	26.8	94.4
	5	4	5.6	5.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	15	21.1	21.1	22.5
	3	34	47.9	47.9	70.4
	4	21	29.6	29.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	23.9	23.9	23.9
	3	17	23.9	23.9	47.9
	4	33	46.5	46.5	94.4
	5	4	5.6	5.6	100.0
Total		71	100.0	100.0	



Lampiran 5

Uji Validitas (R Tabel = 0,2335)

X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.247*	-.109	.307**	.599**
	Sig. (2-tailed)		.038	.366	.009	.000
	N	71	71	71	71	71
X1.2	Pearson Correlation	.247*	1	.225	.091	.608**
	Sig. (2-tailed)	.038		.060	.450	.000
	N	71	71	71	71	71
X1.3	Pearson Correlation	-.109	.225	1	.116	.549**
	Sig. (2-tailed)	.366	.060		.336	.000
	N	71	71	71	71	71
X1.4	Pearson Correlation	.307**	.091	.116	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.009	.450	.336		.000
	N	71	71	71	71	71
X1	Pearson Correlation	.599**	.608**	.549**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71

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

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

X2**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.445**	.662**	.482**	.632**	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X2.2	Pearson Correlation	.445**	1	.366**	.675**	.586**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X2.3	Pearson Correlation	.662**	.366**	1	.477**	.586**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X2.4	Pearson Correlation	.482**	.675**	.477**	1	.682**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X2.5	Pearson Correlation	.632**	.586**	.586**	.682**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71
X2	Pearson Correlation	.795**	.756**	.768**	.837**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71

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

X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.047	.194	.219	.255*	.167	-.192	-.018	.168	.136	.483**
	Sig. (2-tailed)		.698	.105	.067	.032	.163	.108	.881	.161	.260	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X3.2	Pearson Correlation	.047	1	-.199	.451**	-.280*	-.367**	-.048	.316**	-.083	.225	.430**
	Sig. (2-tailed)	.698		.096	.000	.018	.002	.693	.007	.490	.059	.005
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X3.3	Pearson Correlation	.194	-.199	1	-.201	.419**	.491**	-.035	-.151	.363**	.118	.470**
	Sig. (2-tailed)	.105	.096		.094	.000	.000	.773	.209	.002	.326	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X3.4	Pearson Correlation	.219	.451**	-.201	1	-.126	-.262*	-.188	.391**	.035	.183	.457**
	Sig. (2-tailed)	.067	.000	.094		.295	.027	.116	.001	.773	.127	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X3.5	Pearson Correlation	.255*	-.280*	.419**	-.126	1	.296*	-.094	-.296*	.234*	-.058	.398*
	Sig. (2-tailed)	.032	.018	.000	.295		.012	.436	.012	.049	.629	.012
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X3.6	Pearson Correlation	.167	-.367**	.491**	-.262*	.296*	1	-.089	-.134	.350**	-.023	.413**
	Sig. (2-tailed)	.163	.002	.000	.027	.012		.459	.267	.003	.846	.008
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X3.7	Pearson Correlation	-.192	-.048	-.035	-.188	-.094	-.089	1	.120	-.023	.025	.456
	Sig. (2-tailed)	.108	.693	.773	.116	.436	.459		.319	.852	.838	.195
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X3.8	Pearson Correlation	-.018	.316**	-.151	.391**	-.296*	-.134	.120	1	.074	.049	.392**
	Sig. (2-tailed)	.881	.007	.209	.001	.012	.267	.319		.542	.686	.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X3.9	Pearson Correlation	.168	-.083	.363**	.035	.234*	.350**	-.023	.074	1	.129	.515**
	Sig. (2-tailed)	.161	.490	.002	.773	.049	.003	.852	.542		.282	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X3.10	Pearson Correlation	.136	.225	.118	.183	-.058	-.023	.025	.049	.129	1	.458**
	Sig. (2-tailed)	.260	.059	.326	.127	.629	.846	.838	.686	.282		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X3	Pearson Correlation	.483**	.330**	.470**	.457**	.398*	.413**	.456	.392**	.515**	.458**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.012	.008	.195	.001	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Y

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
Y1.1	Pearson	1	.565**	.612**	.541**	.533**	.487**	.812**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y1.2	Pearson	.565**	1	.438**	.401**	.518**	.315**	.683**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.008	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y1.3	Pearson	.612**	.438**	1	.520**	.496**	.568**	.803**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y1.4	Pearson	.541**	.401**	.520**	1	.478**	.603**	.781**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y1.5	Pearson	.533**	.518**	.496**	.478**	1	.430**	.740**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y1.6	Pearson	.487**	.315**	.568**	.603**	.430**	1	.761**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y	Pearson	.812**	.683**	.803**	.781**	.740**	.761**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

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

Uji Reliabilitas

X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.716	5

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.807	6

X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.633	11

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.792	7

Lampiran 6

Analisis 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^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.532	1.772

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.444	2.250		2.086	.028		
	X1	.497	.147	.682	2.657	.000	.439	2.280
	X2	.203	.118	.136	2.208	.000	.695	1.440
	X3	.238	.126	.205	2.898	.001	.582	1.717

a. Dependent Variable: Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.444	2.250		2.086	.028		
	X1	.497	.147	.682	2.657	.000	.439	2.280
	X2	.203	.118	.136	2.208	.000	.695	1.440
	X3	.238	.126	.205	2.898	.001	.582	1.717

a. Dependent Variable: Y

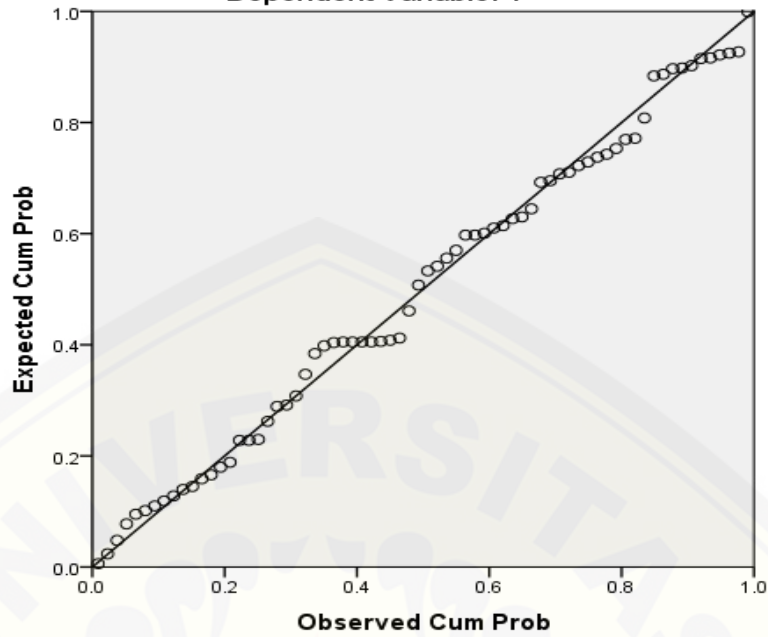
b. Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73274069
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.053
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



c. Uji Heteroskedastisitas

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.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.467	1.615		.289	.773
	x1	.017	.038	.049	.452	.253
	x2	.075	.048	.174	1.568	.121
	x3	.038	.052	.080	.743	.159

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8

Uji Hipotesis (T Tabel = 1,996)

Hipotesis	Pengaruh	T Hitung	T Tabel	Signifikansi
H1	X1 → Y	2.657	1.996	0.000
H2	X2 → Y	2.208	1.996	0.000
H3	X3 → Y	2.898	1.996	0.001



Lampiran 9

R Tabel

(Df = N-2 = 71-2 = 69)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

Lampiran 10

T Tabel (Df = n-k = 71-4 = 67)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
df							
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526