



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA  
(PERSERO) DAOP IX JEMBER**

**SKRIPSI**

Oleh:

Intan Kurniawati

NIM. 130810201290

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2015**



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA  
(PERSERO) DAOP IX JEMBER**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION TO EMPLOYEES PERFORMANCE  
IN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IX JEMBER*

**SKRIPSI**

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

Oleh:

Intan Kurniawati

NIM. 130810201290

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2015**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Intan Kurniawati  
NIM : 130810201290  
Jurusan : Manajemen  
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.  
Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Jember, 30 Juni 2015

Yang menyatakan,

Intan Kurniawati

NIM. 130810201290

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA  
(PERSERO) DAOP IX JEMBER

Nama mahasiswa : Intan Kurniawati

NIM : 130810201290

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal persetujuan : 30 Juni 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Sampeadi, M.S.

NIP. 195604041985031002

Tatok Endhiarto S.E., M.Si.

NIP. 196004041989021001

Ketua Jurusan  
Manajemen

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

NIP. 197805252003122002

**PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IX JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : Intan Kurniawati**

**NIM : 130810201290**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

5 Agustus 2015

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

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Drs. Agus Priyono M.M. (.....)**

**NIP. 196010161987021001**

**Sekretaris : Drs. Sunardi, M.M. (.....)**

**NIP. 195304031985031001**

**Anggota : Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M. (.....)**

**NIP. 197805252003122002**



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

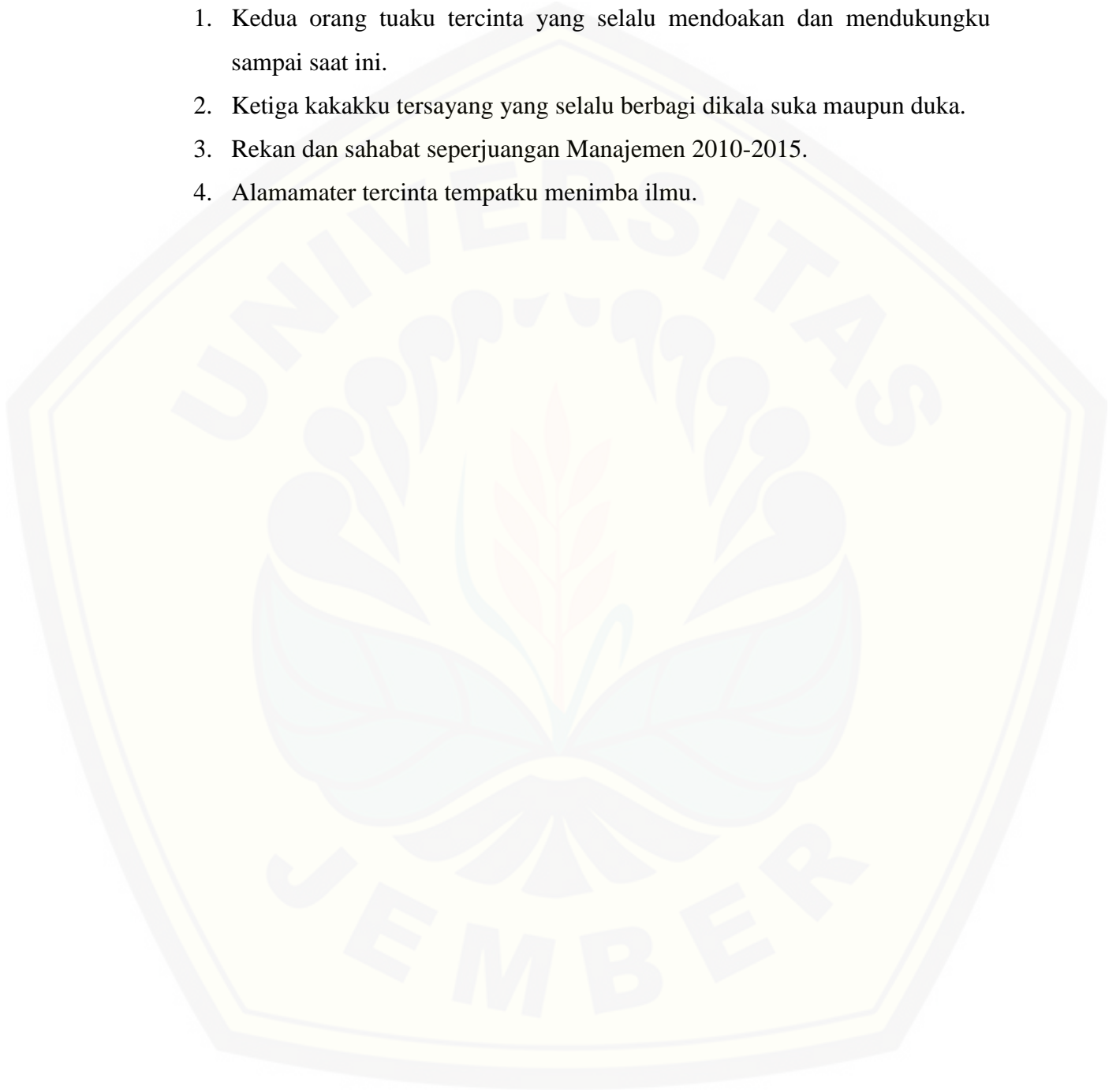
**Dr. Moehammad Fathorrazi M.Si**

**NIP. 196306141990021001**

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta yang selalu mendoakan dan mendukungku sampai saat ini.
2. Ketiga kakakku tersayang yang selalu berbagi dikala suka maupun duka.
3. Rekan dan sahabat seperjuangan Manajemen 2010-2015.
4. Alamamater tercinta tempatku menimba ilmu.



**MOTTO**

Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut  
oleh manusia ialah menundukkan diri sendiri

(R.A. Kartini)

Apabila anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka anda telah berbuat baik  
terhadap diri sendiri.

(Benyamin Franklin)

Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit  
kembali setiap kali kita jatuh.

(Confusius)

Happiness is free

(Intan Kurniawati)



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA  
(PERSERO) DAOP IX JEMBER**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION TO EMPLOYEES PERFORMANCE  
IN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IX JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh:

Intan Kurniawati

NIM. 130810201290

Pembimbing

**Dosen Pembimbing I : Drs. Sampeadi, M.S.**

**Dosen Pembimbing II : Tatok Endhiarto S.E., M.Si.**



**ABSTRAK**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember;** Intan Kurniawati; 130810201290; 2015; 62 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja dan motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. Metode sampling yang digunakan adalah pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*) dengan jumlah responden sebanyak 62 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember; 2) Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember; 3) Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember; 4) Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember; 5) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.

**Kata kunci : Kompensasi Finansial; Kompensasi Non Finansial; Kinerja; Motivasi Kerja**

## PRAKATA

Puji syukur atas segala rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IX JEMBER.**

Penyusunan Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember, yang tentunya dalam pembuatan laporan ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Sampeadi, M.S., selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Tatok Endhiarto, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar memberikan segenap waktu, bimbingan, arahan dan nasehat yang sangat bermanfaat hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membantu sampai penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Kedua Orang Tuaku dan ketiga kakakku atas doa, dukungan, semangat, dan nasehatnya.
6. Rekan dan sahabat seperjuangan Manajemen 2010-2015 Fakultas Ekonomi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini sangat jauh dari sempurna, mengingat akan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membaca.

Jember, 30 Juni 2015

Penulis

**DAFTAR ISI**

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PEMBIMBING</b> .....	viii
<b>RINGKASAN</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Pokok Permasalahan .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Kajian Teoritis .....	6
2.1.1 Kompensasi .....	6
2.1.2 Motivasi Kerja .....	12
2.1.3 Kinerja .....	18
2.1.4 Hubungan Antar Variabel .....	21
2.2 Kajian Empiris .....	21
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	24

2.4 Hipotesis .....	26
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	28
3.2 Populasi dan Sampel .....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	30
3.5 Identifikasi Variabel .....	30
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel .....	31
3.6.1 Definisi Operasional .....	31
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel .....	33
3.7 Metode Analisis Data .....	34
3.7.1 Uji Instrumen .....	34
3.7.2 Uji Normalitas Data .....	36
3.7.3 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	36
3.7.4 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.7.5 Uji Hipotesis .....	39
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah .....	41
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
4.1.1 Sejarah PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember..	44
4.1.2 Struktur Organisasi .....	44
4.1.3 Uraian Tugas Pegawai .....	44
4.2 Deskripsi Statistik .....	46
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	46
4.2.2 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian .....	47
4.3 Hasil Penelitian .....	50
4.3.1 Uji Instrumen .....	50
4.3.2 Uji Normalitas Data .....	52
4.3.3 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	53

4.3.4 Uji Asumsi Klasik .....	56
4.4 Pembahasan .....	60
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja .....	60
4.4.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja.....	61
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja.....	61
4.4.4 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja.....	62
4.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	63
4.4.6 Pengaruh Kompensasi Finansial Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	64
4.4.7 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	64
4.5 Keterbatasan Penelitian .....	65
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>71</b>

**DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	47
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial .....	48
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Non Finansial .....	48
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	49
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.9 Nilai Koefisien Jalur.....	53
Tabel 4.10 <i>Collinearity Static</i> .....	57
Tabel 4.11 Hasil Heteroskedastisitas dengan <i>Glejser Test</i> .....	58

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Komponen Komponen Keseluruhan Program Kompensasi .....	8
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian .....	26
Gambar 3.1 Model Diagram Path .....	37
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	44
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur.....	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model .....	59

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian.....	71
2 Rekapitulasi Data.....	77
3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	79
4 Hasil Uji Validitas.....	87
5 Hasil Uji Reliabilitas.....	92
6 Hasil Uji Normalitas Data.....	96
7 Hasil Analisis Jalur.....	97
8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	103



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan modal utama yang memegang peranan terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien, kinerja dari tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi menunjang keberhasilan sebuah organisasi sehingga mampu memberikan output optimal. Kegiatan operasional organisasi diharapkan dapat berjalan dengan lancar sehingga organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup bahkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan harapan dapat tercapainya tujuan organisasi.

Upaya pemeliharaan pegawai dan pencapaian tujuan organisasi sangatlah penting, maka perlu adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dan pegawai sangat diperlukan dalam rangka mendorong motivasi kerja pegawai. Pegawai memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi, sedangkan organisasi memberikan kompensasi yang sesuai atas kinerja pegawai. Salah satu bentuk motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan kompensasi yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena kompensasi sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi pegawai, besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap motivasi pegawai dalam bekerja. Samsudi (2006: 187-188) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian

organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok yang diantaranya adalah pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Peningkatan kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh faktor pemberian kompensasi, juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Uraian tersebut didukung oleh pernyataan dalam teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal, Taylor dalam Hasibuan (2005:103) menyatakan bahwa seseorang akan bekerja dengan baik apabila orang tersebut berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang langsung berkaitan dengan kerjanya. Pendapat Taylor sejalan dengan teori keadilan (*Equity Theory*) yang menyatakan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu: seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian tentang hubungan variabel-variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara telah banyak dilakukan sebelumnya. Menurut Rachmawati (2011), Purwanigrum, dkk (2012) dan Ulfa (2013), pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat digunakan

untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan keinginan organisasi. Sedangkan menurut Juniarti (2014) dan Handayani (2013), kompensasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan sebab masih terdapat variabel lain yang dapat digunakan sebagai acuan untuk melihat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian di atas memiliki hasil yang berbeda mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel perantara, sehingga perlu untuk dilakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian sebelumnya.

PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa angkutan kereta api. Guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember berupaya meningkatkan mutu pelayanan dan kualitas sarana prasarana yang dalam menjalankan fungsi organisasinya, diorganisir oleh beberapa bagian yang diantaranya adalah Sumber Daya Manusia dan Umum, Anggaran, Keuangan, Sarana dan Properti, Humas, Operasi dan Pemasaran. Para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember merupakan tenaga profesional dalam bidangnya masing-masing. Organisasi ini memiliki jumlah sumber daya manusia sebanyak 1300 pegawai, sehingga perlu adanya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.

Perkembangan kinerja PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember yang kian membaik dapat terlihat pada segi pelayanan yang di antaranya terlihat pada ketepatan waktu pemberangkatan dan kedatangan kereta api pada stasiun tujuan penumpang, akses pelayanan untuk mendapatkan tiket kereta api yang dapat dilakukan melalui aplikasi ponsel pintar, membeli di minimarket terdekat yang memberikan kemudahan kepada para calon penumpang melalui reservasi e-ticketing ini. Selain itu, stasiun yang dulu terkesan kumuh, kini berganti menjadi lebih eksklusif, bebas asap rokok dan bebas asongan/PKL. Kini penumpang juga dapat merasakan kenyamanan kereta api karena sejak tahun 2012 diberlakukan peraturan satu tiket untuk satu tempat duduk di setiap kelas kereta

api. Setiap kelas kereta api kini sudah dilengkapi dengan fasilitas pendingin udara seperti AC dan kipas angin serta aturan larangan merokok selama perjalanan. Menurut Kementerian Perhubungan, angka kecelakaan perkeretaapian semakin kecil dalam 5 tahun terakhir (data Ditjen Perkeretaapian Kemenhub, 2014). Peningkatan yang telah dilakukan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember menjadikan kereta api sebagai transportasi favorit masyarakat. Fenomena inilah yang menyebabkan peneliti tertarik menjadikan obyek tersebut sebagai obyek penelitian, oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui apakah kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember yang kian meningkat dipengaruhi oleh faktor kompensasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menyusun penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.”**

## **1.2 Pokok Permasalahan**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember?
- b. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember?
- c. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember?
- d. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember?
- e. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember?
- f. Apakah kompensasi finansial melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember?

- g. Apakah kompensasi non finansial melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.
- e. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.
- f. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.
- g. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan untuk dalam rangka memotivasi pegawai secara optimal berdasarkan pengaruh sistem kompensasi dengan tujuan meningkatkan

kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.

b. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan kajian bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan studi mengenai kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Teoritis

#### 2.1.1 Kompensasi

##### a. Pengertian Kompensasi

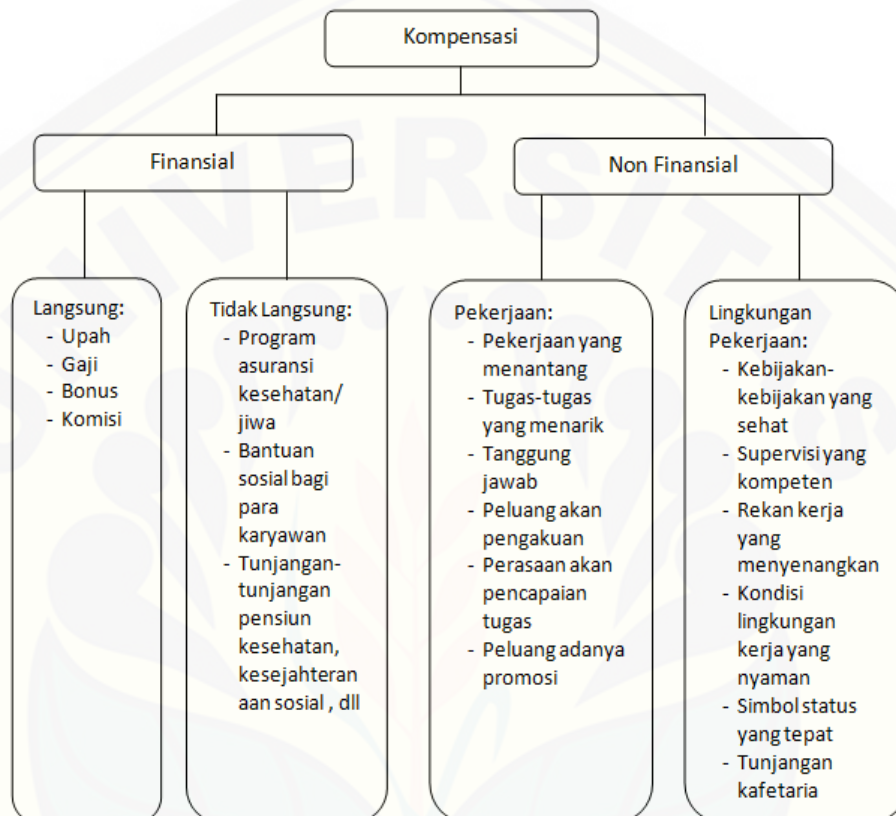
Salah satu usaha organisasi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai adalah melalui pemberian kompensasi. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Untuk itulah seorang pegawai mulai termotivasi untuk bekerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan karena oleh sebab itulah organisasi memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Menurut para ahli, kompensasi didefinisikan sebagai berikut:

- 1). Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, uang cuti, uang makan dan lain-lain (Hariandja, 2007:244).
- 2). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan(2005:118).
- 3). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial) Martoyo (2007:116).

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas maka peneliti merumuskan bahwa kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh pegawai atas kinerja pegawai terhadap organisasi baik dalam bentuk uang (finansial) maupun bukan berupa uang (nonfinansial).

## b. Klasifikasi Kompensasi

Sjamsuri (2004:44) mengklasifikasikan kompensasi menjadi dua komponen, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Secara ringkas klasifikasi tersebut dapat di lihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Komponen Komponen Keseluruhan Program Kompensasi

Sumber : *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (2004)

Berdasarkan Gambar 2.1 di atas, selanjutnya para ahli menguraikan setiap komponen kompensasi sebagai berikut (Tanjung, 2013):

1). Kompensasi Finansial yang terdiri atas:

a). Kompensasi Finansial Langsung, yaitu:

- (1). Upah, menurut Nawawi (2001:316) diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan Rivai (2004:375) mengartikan upah sebagai imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan



jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- (2). Gaji, menurut Hariandja (2005:245) merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.
  - (3). Bonus, menurut Mathis dan Jackson (2000:369) mendefinisikan bonus sebagai pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.
  - (4). Insentif, menurut Pangabean (2002 : 93) insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.
- b). Kompensasi Finansial Tidak Langsung/ Tunjangan, yang terdiri atas:
- (1). Program Asuransi, merupakan jaminan atau pertanggungan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu resiko finansial atas diri mereka sesuai dengan jumlah polis yang disepakati. Jaminan ini diberikan oleh perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan asuransi. Menurut Rivai (2004:398) jaminan asuransi yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi karena ketidakmampuan fisik atau mental karyawan, dan jaminan asuransi lainnya.
  - (2). Program pensiun, menurut Rivai (2004:401) program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif. Program ini bukanlah sesuatu yang diharuskan oleh pemerintah sehingga hanya perusahaan swasta bertaraf nasional maupun internasional saja yang biasanya menggunakan program

ini selain instansi pemerintah yang memang diwajibkan memberikan dana pensiun kepada pegawai tetapnya.

(3). Bayaran saat tidak masuk kerja, menurut Rivai (2004:405) yang termasuk dalam kategori ini adalah istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran.

2). Kompensasi non-finansial menurut Mondy (2003:442) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a). *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

b). *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*).

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1). Ikatan Kerja Sama

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

## 2). Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, 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

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif 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 pekerjaannya.

## 8). Pengaruh Pemerintah

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

## d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2008:128), dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut yaitu antara lain:

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 Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan 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 produktivitas 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 maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju 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. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

### 2.1.2 Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Malthis, 2006:114). Menurut Samsudin (2006:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap

seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dan juga menurut Siagian (dalam Manulang, 2004 : 193) motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri pegawai yang menggerakkan pegawai untuk dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

### b. Teori Motivasi

Dalam Muryanto (2011) terdapat beberapa teori yang telah diungkapkan oleh para ahli mengenai motivasi kerja. Teori motivasi kerja ini muncul karena kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Berikut adalah pengelompokan teori motivasi ke dalam dua kategori besar:

#### 1). Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini mencoba mengungkapkan faktor-faktor dalam diri orang yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Empat teori penting tentang teori kepuasan sebagai berikut:

##### a). Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow, Hierarki lima kebutuhan yang ada di dalam diri semua manusia menurut Maslow adalah:

- (1). Fisiologis mencakup rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- (2). Keamanan mencakup keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- (3). Sosial mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
- (4). Penghargaan mencakup faktor rasa hormat internal (harga diri, otonomi, dan prestasi) dan faktor hormat eksternal (status, pengakuan dan perhatian)
- (5). Perwujudan diri (aktualisasi diri) mencakup dorongan untuk pertumbuhan dan pemenuhan diri.

Teori Maslow menganggap bahwa orang berusaha untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (aktualisasi diri).

### b). Teori ERG

Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Ada tiga kelompok kebutuhan inti menurut Alderfer:

- (1). Eksistensi (*existence*) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor materiil dasar seperti makanan, air, udara, gaji dan kondisi kerja. Kebutuhan eksistensi sama dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan pada hirarki kebutuhan Maslow.
- (2). Hubungan (*relatedness*) yaitu hasrat yang dimiliki untuk memelihara kebutuhan antar pribadi dan hubungan sosial yang bermanfaat. Kebutuhan terhadap hubungan sama dengan kebutuhan sosial Maslow.
- (3). Pertumbuhan (*growth*) yaitu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen intrinsik kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik pada aktualisasi diri.

Teori ERG berbeda dengan teori hierarki kebutuhan Maslow karena teori ini tidak menggunakan suatu hierarki yang kaku seperti yang diandalkan oleh Maslow. Alderfer mengasumsikan bahwa bila suatu tingkat kebutuhan yang lebih tinggi terhambat untuk dipenuhi maka hasrat individu untuk memenuhi kebutuhan tingkat rendah meningkat kembali.

### c). Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg beragumen bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja akan sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Herzberg mengelompokkan faktor-faktor yang membuat orang-orang merasa puas dan tidak puas. Faktor-faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan cenderung dikaitkan dengan

kepuasan kerja. Ketidakpuasan cenderung diakaitkan dengan faktor-faktor ekstrinsik seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja. Motivasi orang pada pekerjaannya dapat ditingkatkan dengan menekankan pada faktor instrinsik.

## d). Teori Kebutuhan

Mc Clelland berpendapat bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat maka motivasi orang tersebut bertambah untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan sebagai berikut:

- (1). Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) yaitu dorongan untuk mengungguli dan melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya.
- (2). Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power: nPow*) yaitu hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan nPow yang tinggi lebih menyukai ditempatkan dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, cenderung lebih peduli pada gengsi (*prestise*) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif.
- (3). Kebutuhan berafiliasi yaitu hasrat untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain. Individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan tingkat saling pengertian yang tinggi.

## 2). Teori Proses

Teori proses menguraikan menjelaskan, menganalisa bagaimana perilaku itu digerakkan, diarahkan, didukung dan dihentikan. Empat teori yang menjelaskan proses motivasi sebagai berikut:

### a). Teori Penguatan

Dalam teori penguatan terdapat argumen bahwa perilaku dikondisikan oleh adanya penguatan (faktor eksternal). Para ahli teori ini memandang perilaku disebabkan oleh lingkungan. Teori penguatan mengabaikan



keadaan internal dari individu dan hanya memfokuskan pada apa yang terjadi pada seseorang bila ia mengambil suatu tindakan (Robbins, 2003:244)

b). Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan dikembangkan oleh Victor Vroom dan mengasumsikan bahwa tingkat motivasi untuk mengerjakan suatu tugas tergantung pada keyakinan seseorang tentang struktur *reward* untuk tugas tersebut. Teori harapan memfokuskan pada tiga hubungan sebagai berikut:

- (1). Hubungan usaha-kinerja yaitu probabilitas yang dipersepsikan oleh individu bahwa sejumlah usaha tertentu yang dikeluarkan akan mendorong kinerja
- (2). Hubungan kinerja-imbalan yaitu tingkat keyakinan individu bahwa kinerja pada suatu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya suatu keluaran yang diinginkan.
- (3). Hubungan imbalan-tujuan pribadi yaitu tingkat keyakinan bahwa imbalan-imbalan organisasional akan memenuhi daya tarik imbalan tersebut untuk individu itu.

Kunci dalam teori harapan adalah pemahaman tujuan-tujuan seorang individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan serta antara imbalan dan terpenuhinya tujuan individual.

c). Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Inti dari teori keadilan adalah setiap karyawan akan membandingkan usaha (input) dan imbalan (output) mereka satu sama lain. Keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara input dan output mereka sepadan dengan rasio karyawan lainnya (Robbins, 2003:245)

d). Teori Penetapan Tujuan

Edwin Locke berpendapat bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan suatu sumber utama motivasi kerja. Tujuan yang spesifik akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan umum yang mudah dicapai (Robbins, 2003:237)

## c. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Terdapat dua jenis motivasi kerja yang penulis kutip dari Dito (2010) yaitu:

### 1). Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan/organisasinya. Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :

#### a). Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seorang pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka akan menyenangkan karyawan tersebut.

#### b). Informasi

Pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya berita-berita yang tidak benar, kesalahpahaman, atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### c). Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu

Para karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak, dan hendaknya seorang pimpinan harus berhati-hati dalam memberikan perhatian.

#### d). Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Oleh karena itu pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.

#### e). Partisipasi

Dijalankannya partisipasi akan memberikan manfaat seperti dapat dihasilkannya suatu keputusan yang lebih baik.

## f). Kebanggaan

Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, terlebih lagi jika pekerjaan yang dilakukan sudah disepakati bersama.

## 2). Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sangsi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

### 2.1.3 Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Seorang pegawai pada dasarnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diharapkan menunjukkan suatu *performance* yang terbaik. *Performance* atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang pegawai. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli akan diuraikan sebagai berikut:

- 1). Mangkunegara (2002: 67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 2). Hasibuan (2008: 105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.
- 3). Dessler (2000:41) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan.

### b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2004:69). Dan menurut Hasibuan (2008:87) penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Hal senada juga diungkapkan oleh Dessler (2009) bahwa penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan atau masa lalu terhadap standar prestasinya. Menurut Listianto (2007) bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap pegawai suatu organisasi haruslah dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaat penilaian kinerja dapat tercapai.

### c. Pengukuran Kinerja

Menurut Junaedi (2002:380) pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun proses. Tujuan pokok dari pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar menghasilkan tindakan yang diinginkan.

Kinerja pegawai secara akurat dapat dievaluasi melalui tolok ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan kepada para pegawai untuk memahami tingkat kinerja mereka. Sedarmayanti (2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yang diantaranya adalah:

- 1). Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2). Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- 3). Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- 4). Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5). Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

## 2.1.4 Hubungan Antar Variabel

Kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang karyawan atau pegawai yang harus diberikan organisasi kepada para pegawainya setelah melaksanakan kewajibannya. Pemberian kompensasi dalam dunia usaha dapat memberikan pengaruh sangat penting dan signifikan demi kelangsungan hidup sebuah organisasi, dan bagi keputusan para pegawai untuk tetap bertahan secara maksimal di organisasi tersebut serta meningkatkan motivasi pegawai untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2001:155), departemen personalia memberikan kompensasi kepada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi kerja. Jika kompensasi yang diberikan sesuai hasil kerja yang diperoleh, kepuasan karyawan akan meningkat. Hal serupa juga diungkapkan oleh Saydam (2000:267) mengatakan bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik. Panggabean (2004:8) menyatakan bahwa insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Notoatmodjo (2009:125) bahwa kebanyakan orang berpendapat bahwa kompensasi adalah alat yang paling ampuh untuk meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan disuatu organisasi kerja.

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berhubungan erat dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Kompensasi merupakan salah satu bentuk pendorong motivasi kerja yang didesain untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## 2.2 Kajian Empiris

Kajian empiris pada dasarnya berisi rangkuman hasil penelitian terdahulu yang sesuai dengan topik yang diteliti. Penelitian terdahulu ini sangatlah penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu

sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara telah banyak dilakukan. Pada penelitian sebelumnya Rachmawati (2011) menganalisis kinerja karyawan ditinjau dari kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PG. Soedhono Ngawi. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan metode analisis jalur. Dan diperoleh hasil analisis berupa pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja serta motivasi menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja.

Penelitian Juniarti (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada Karyawan Perbankan Bagian Keuangan di Tanjungpinang” bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating. Data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang diperoleh dari sampel 42 orang karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan analisis mediating menunjukkan bahwa pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar disbanding pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.

Berikut ini adalah rangkuman penelitian terdahulu yang peneliti rangkum dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian dan Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
Rachmawati (2011)	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) Metode: Analisis Jalur (path)	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian analisis intervening menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PG. Soedhono Ngawi melalui variabel motivasi
Purwaningrum, dkk (2012)	Komunikasi Internal (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y) dan Motivasi (Z) Metode: Analisis Jalur	Ada pengaruh antara komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi di CV. Medinda Semarang
Handayani (2013)	Sistem Pengukuran Kinerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Manajerial (Y) Metode: Regresi Berganda	Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial
Ulfa (2013)	Kompensasi finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi finansial memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo, dan kompensasi non finansial memiliki



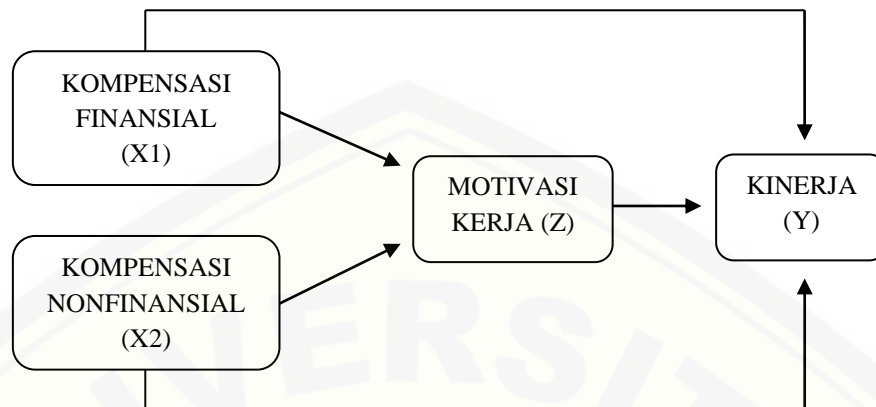
Lanjutan Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian dan Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
	Metode: <i>Path Analysis</i>	pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo serta motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo.
Juniarti (2014)	Kompensasi (X), Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z) Metode: Regresi Linear Berganda dengan uji mediating	Bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Jurnal penelitian terdahulu

### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis, hubungan variabel dan kajian empiris yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual penelitian seperti yang terlihat pada gambar 2.2 berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: data diolah (2015)

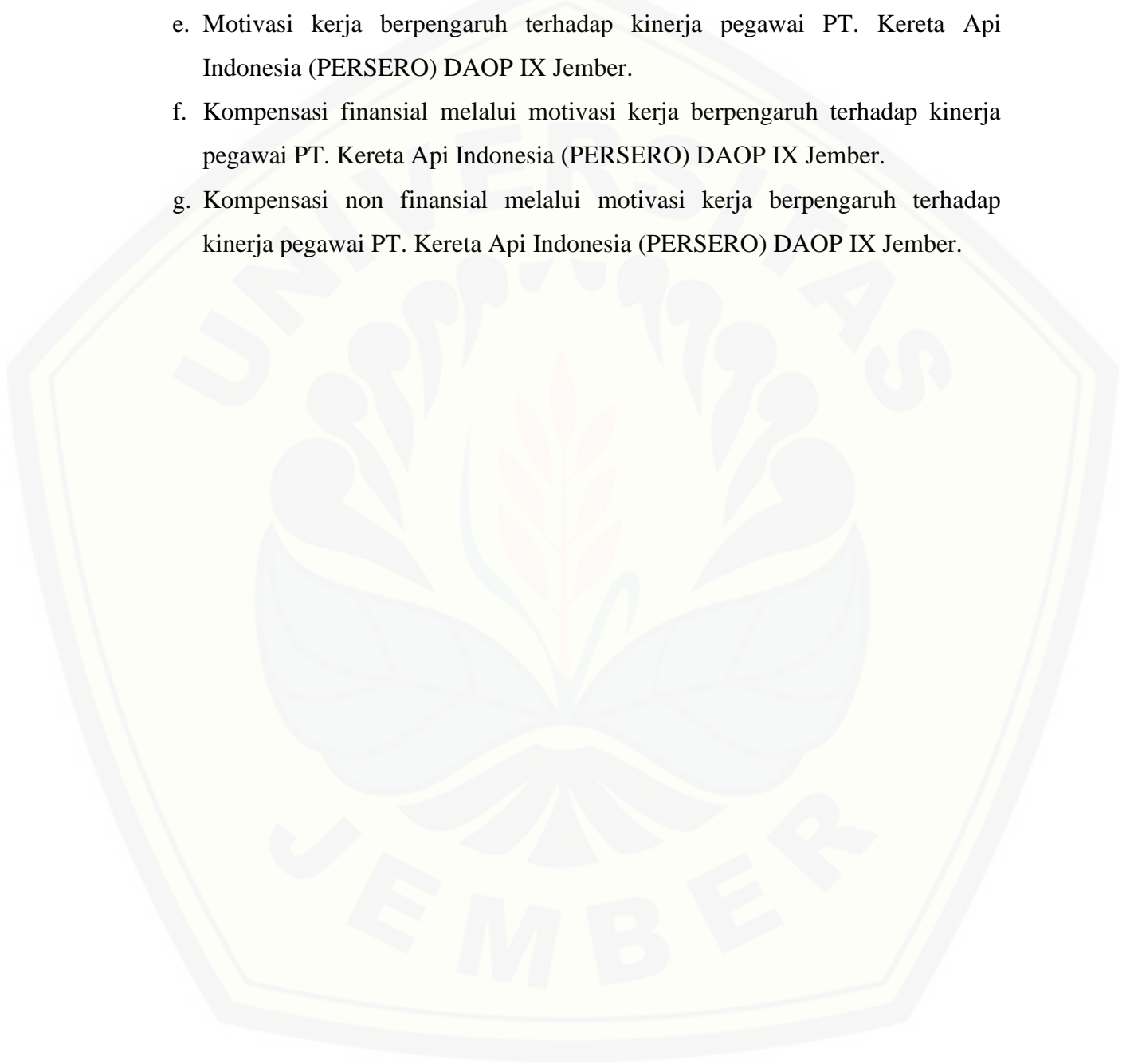
Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai balas jasa yang diberikan pegawai terhadap sebuah organisasi. Pada penelitian ini, kompensasi dioperasionalkan sebagai variabel independen (X). Sedangkan motivasi kerja sebagai variabel perantara (Z), merupakan perilaku yang timbul dari dalam diri seorang pegawai untuk melakukan suatu tujuan tertentu yang mengarah pada sasaran organisasi. Kinerja berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam penelitian ini berlaku sebagai variabel dependen (Y).

#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang mungkin bisa benar dan mungkin salah. Sehubungan dengan penelitian ini, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut ini:

- a. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.
- b. Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember .

- c. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.
- d. Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.
- e. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.
- f. Kompensasi finansial melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.
- g. Kompensasi non finansial melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan pokok permasalahan yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *eksplanatory research*. Menurut Singarimbun dan Effendi (2005:5) jenis penelitian yang menggunakan *eksplanatory research* yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.” Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 73 orang.

Sampel menurut Arikunto (2002:109) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Senada dengan definisi tersebut, Sudjana (2005:6) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi. Berdasarkan pendapat para ahli dapat penulis simpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi penelitian.

Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya yang akurat dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Idealnya, sampel menggambarkan atau mewakili karakteristik populasi sebenarnya.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka penelitian ini menerapkan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel penelitian. Adapun rumus Slovin sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = toleransi kesalahan

Maka penentuan jumlah sampel berdasarkan populasi penelitian dengan batas toleransi kesalahan 5% adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{73}{1+73(0,05)^2} \\ &= 62 \text{ (pembulatan)} \end{aligned}$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden yang terdiri dari pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling* dimana semua karyawan tetap memiliki peluang untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini dibutuhkan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian yang dilakukan, maka jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Data primer

Menurut Sugiyono (2008:137) definisi data primer adalah “sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.” Pengumpul data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan dalam kuesioner

yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kinerja.

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2008:137) definisi data sekunder adalah “sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.” Adapun data sekunder yang diperoleh oleh peneliti yaitu buku-buku literatur tentang manajemen dan sumber daya manusia, skripsi dan jurnal penelitian terdahulu, dokumen organisasi berupa profil PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember dan data pegawai yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Kuesioner, merupakan suatu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner. Pernyataan ini berisi tentang masalah-masalah dalam penelitian yang terkait dengan variabel kompensasi, kinerja dan motivasi kerja.
- b. Studi pustaka, merupakan metode pengambilan data dengan membaca, mengumpulkan dan memahami informasi serta materi yang berhubungan dengan penelitian.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diuraikan di atas, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah

kompensasi finansial yang diberi notasi X1 dan kompensasi non finansial yang diberi notasi X2.

b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja yang diberi notasi Y.

c. Variabel Perantara (Intervening)

Variabel intervening secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel perantara adalah motivasi kerja yang diberi notasi Z.

## 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

### 3.6.1 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Kompensasi (X)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada para pegawainya, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial. Item-item dari indikator kompensasi adalah:

1). Kompensasi finansial yaitu :

- (a). Gaji yang mencukupi,
- (b). Gaji yang sesuai beban kerja,
- (c). Insentif dan tunjangan yang sesuai hasil kerja,
- (d). Insentif dan tunjangan yang adil, dan
- (e). Adanya tambahan bayaran di luar jam kerja.

2). Kompensasi non finansial yaitu :

- (a). Adanya penghargaan atas prestasi kerja,
- (b). Pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan kerja,

- (c). Adanya fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan,
- (d). Tim kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan
- (e). Terjalin komunikasi harmonis antara atasan dan bawahan.

### b. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Sedarmayanti, 2001:51):

- 1). Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2). Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- 3). Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- 4). Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5). Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-



hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

## c. Variabel Motivasi Kerja (Z)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mc Clelland (Mangkunegara, 2005:68) adalah sebagai berikut:

- 1). Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi,
- 2). Berani mengambil dan memikul resiko,
- 3). Memiliki tujuan realistik,
- 4). Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan,
- 5). Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## 3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2008:93) merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, dan seterusnya indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun bagian-bagian yang dapat dijadikan pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap bagian tersebut mempunyai gradasi dari yang sangat positif hingga yang sangat negatif.

Dalam penelitian ini, untuk mengurangi kecenderungan responden menjawab pilihan ragu-ragu, maka skala likert dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban. Kategori skor jawaban yang disediakan adalah:

- a. Sangat setuju = skor 4
- b. Setuju = skor 3
- c. Tidak setuju = skor 2
- d. Sangat tidak setuju = skor 1

Modifikasi skala likert dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan alasan: kategori *undecided* (kategori jawaban ditengah) itu mempunyai arti ganda, diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep asli) bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu – ragu. Kategori jawaban yang berarti ganda (*multi interpetable*) ini tentu saja tidak diharapkan terdapat dalam instrumen; tersedianya jawaban di tengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu – ragu atas arah kecenderungan jawabannya. Ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Maksud kategori 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan responden, ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

## **3.7 Metode Analisis Data**

### **3.7.1 Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner digunakan uji validitas. Uji validitas mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2006:45). Pengukuran dinyatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Jika suatu item pernyataan tidak valid, maka item pernyataan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan r tabel yang

disebut dengan metode *Pearson's Correlation Product Moment*. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1). Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka data dinyatakan valid.
- 2). Jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel, maka data dinyatakan tidak valid.

Nilai  $r$  tabel dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$df = n-2$$

Dimana:

$df$  : *degree of freedom* atau derajat bebas

$n$  : jumlah sampel

Sedangkan nilai  $r$  hitung menggunakan rumus:

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

Dimana:

$r$  : koefisien korelasi

$X$  : skor pertanyaan

$Y$  : skor total

$n$ : jumlah sampel

## b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010:97) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2006:42). Perhitungan  $\alpha$  ini dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

$\alpha$  : koefisien reliabilitas

$r$  : koefisien rata-rata korelasi antar variabel

$k$  : jumlah variabel bebas dalam persamaan

### 3.7.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel penelitian diuji menggunakan *kolmogorov-smirnov test*. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Langkah-langkah yang digunakan dalam uji normalitas data adalah:

a. Merumuskan hipotesis

$H_0$  : data yang digunakan tidak berdistribusi normal.

$H_a$  : data yang digunakan berdistribusi normal.

b. Menentukan tingkat sigifikan  $\alpha$

Signifikansi  $\alpha$  yang digunakan adalah 5%

c. Kriteria pengujian

$H_0$  ditolak jika signifikansi  $> 0,05$

$H_0$  diterima jika signifikansi  $< 0,05$

d. Penarikan kesimpulan

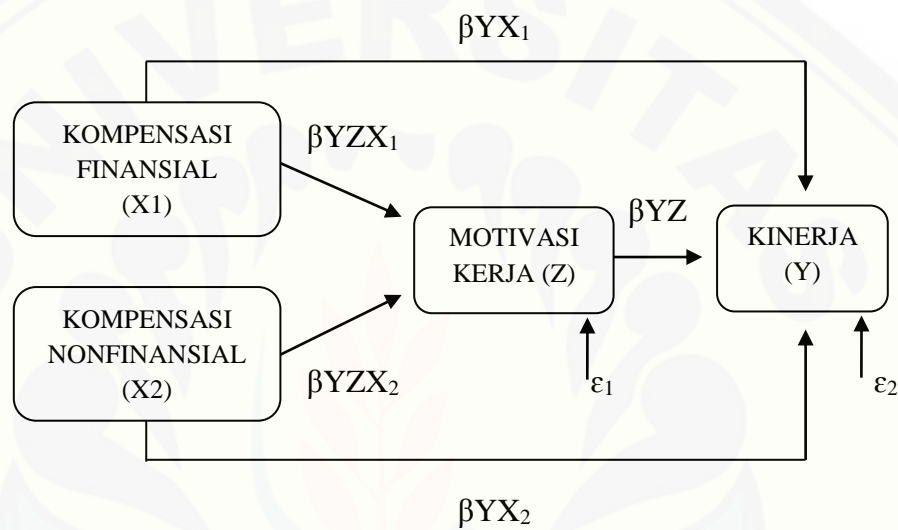
$H_0$  ditolak jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.

$H_0$  diterima jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.7.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Variabel perantara berfungsi sebagai mediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel perantara digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur

merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, tujuan dari analisis jalur adalah untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel sebagai variabel penyebab terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat dan analisis jalur tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis (Rachaety, 2007: 142). Hubungan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara digambarkan dalam analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Diagram Path

Sumber: data diolah (2015)

Keterangan:

- $\beta_{YX_1}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung  $X_1$  terhadap Y
- $\beta_{YZX_1}$  : Koefisien jalur pengaruh tidak langsung  $X_1$  melalui Z terhadap Y
- $\beta_{YX_2}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung  $X_2$  terhadap Y
- $\beta_{YZX_2}$  : Koefisien jalur pengaruh tidak langsung  $X_2$  melalui Z terhadap Y
- $\beta_{YZ}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Koefisien jalur dihitung dengan membuat data persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Dalam hal ini persamaan tersebut yaitu:

$$Z = \beta_0 + \beta X_1 Z + \beta X_2 Z + e_1 \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_0 + \beta X_1 Y + \beta X_2 Y + \beta Z + e_2 \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana:

$X_1$  = Kompensasi Finansial

$X_2$  = Kompensasi Non Finansial

$Z$  = Motivasi Kerja

$Y$  = Kinerja

$e_{1,2}$  = Residual atau *prediction error*

### 3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kesahihan nilai parameter yang dihasilkan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas antarvariabel independen dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variances inflation factor* (VIF) (Ghozali, 2006:91). Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan metode *gletsjer test* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1). Estimasi model dengan menghitung residualnya
- 2). Melakukan regresi nilai *absolute* residual
- 3). Menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dalam uji statistik, untuk menguji hipotesis:  $H_0 : \alpha_1 = 0$  dan  $H_a : \alpha \neq 0$   
Jika nilai signifikansi >  $\alpha$ , maka dalam model terjadi homoskedastisitas  
Jika nilai signifikansi <  $\alpha$ , maka dalam model terjadi heteroskedastisitas

## 3.7.5 Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

#### 1). Menentukan formasi H<sub>0</sub> dan H<sub>1</sub>

H<sub>0</sub> :  $b_i = 0$  , berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

H<sub>A</sub> :  $b_i \neq 0$  , berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan

#### 2). Taraf signifikan

Taraf signifikansi 95% dan total kesalahan  $\alpha = 5\%$

#### 3). Menentukan kriteria pengujian

H<sub>0</sub> gagal ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

H<sub>1</sub> ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

#### 4). Tes statistik

$$t = \frac{\text{rata - rata sampel pertama} - \text{rata - rata sampel kedua}}{\text{standar error perbedaan rata - rata kedua sampel}}$$

kesimpulan :

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya ada pengaruh positif

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima, artinya tidak ada pengaruh

### b. Menghitung jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang hubungan kompensasi yang dibagi 2 yaitu kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) dan kompensasi non finansial (X<sub>2</sub>) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z).

#### 1). Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

##### a). Pengaruh variabel X<sub>1</sub> terhadap Z

$$DE_{ZX1} = X_1 \text{ terhadap } Z$$

##### b). Pengaruh variabel X<sub>2</sub> terhadap Z

$$DE_{ZX2} = X_2 \text{ terhadap } Z$$

c). Pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y

$$DE_{YX1} = X_1 \text{ terhadap Y}$$

d). Pengaruh variabel  $X_2$  terhadap Y

$$DE_{YX2} = X_2 \text{ terhadap Y}$$

e). Pengaruh variabel Z terhadap Y

$$DE_{YZ} = Z \text{ terhadap Y}$$

2). Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

a). Pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y melalui Z

$$IE_{YZX1} = X_1 \text{ melalui Z terhadap Y}$$

b). Pengaruh variabel  $X_2$  terhadap Y melalui Z

$$IE_{YZX2} = X_2 \text{ melalui Z terhadap Y}$$

3). Menghitung pengaruh total (*Total Effect* atau TE)

a). Pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y melalui Z

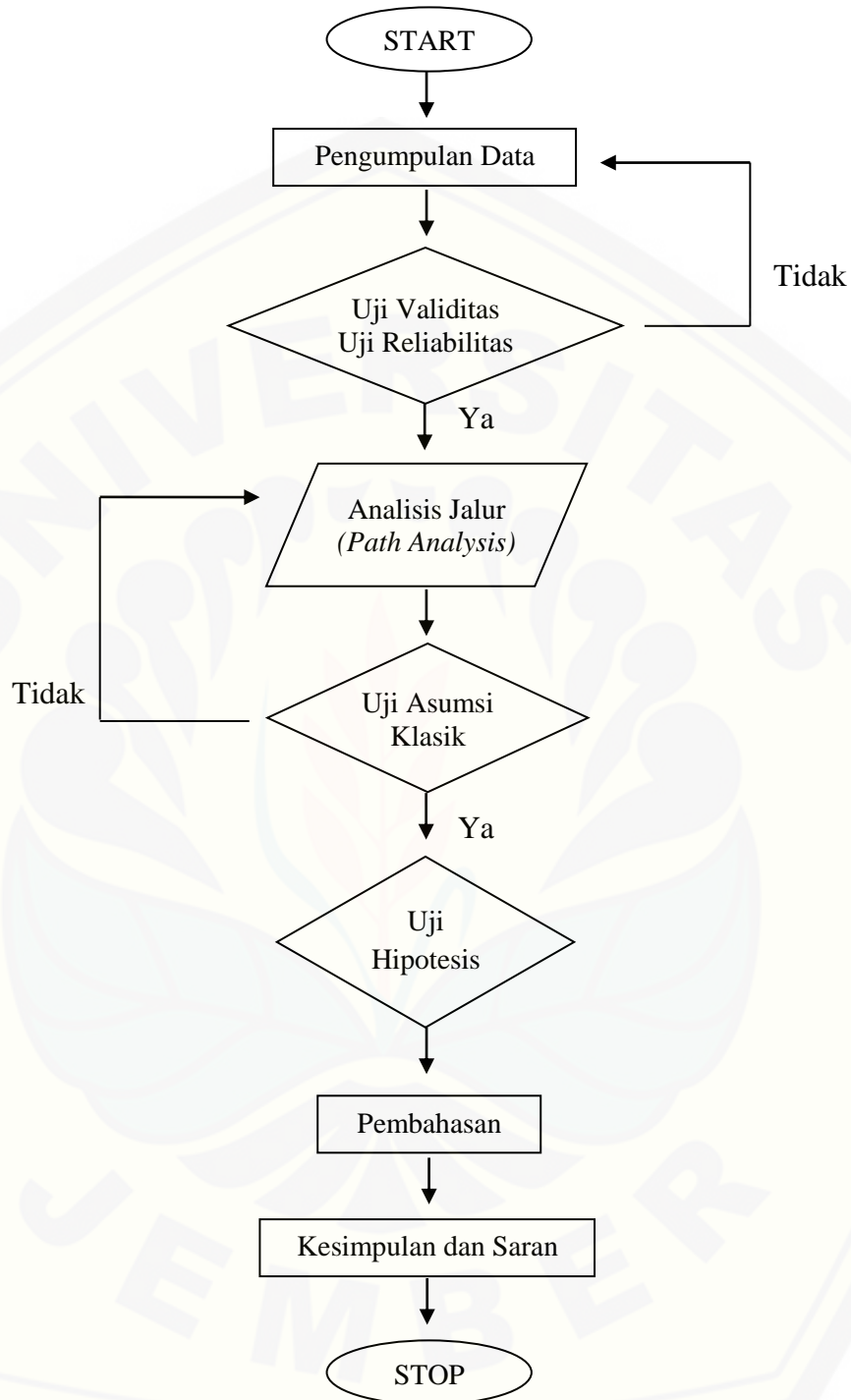
$$TE_{YZX1} = DE_{YX1} + IE_{YZX1}$$

b). Pengaruh variabel  $X_2$  terhadap Y melalui Z

$$TE_{YZX2} = DE_{YX2} + IE_{YZX2}$$



### 3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber: Data diolah (2015)

## Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah:

- a. Start merupakan berbagai persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data, tahap ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui penyebaran kuesioner berupa pernyataan-pernyataan tertulis yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan.
- c. Uji validitas dan uji reliabilitas bertujuan untuk menguji tingkat keahlian dan kendala data. Jika data hasil uji dinyatakan sah dan andal, maka langkah selanjutnya adalah pengumpulan data, jika hasil uji dinyatakan tidak sah dan andal, maka kembali ke langkah sebelumnya yaitu mengumpulkan data.
- d. Setelah hasil data valid dan reliabel, maka data tersebut diolah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).
- e. Pengolahan data berikut adalah melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan. Metode pendugaan yang dilakukan adalah parameter estimasi tidak bias harus memenuhi kriteria tidak ada multikolinearitas, tidak ada heteroskedastisitas dan harus berdistribusi normal, jika tidak memenuhi kriteria tersebut maka harus kembali pada tahap analisis jalur.
- f. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individu.
- g. Menginterpretasikan hasil penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.
- h. Setelah didapat hasil, maka ditarik sebuah kesimpulan dan memberikan saran.
- i. Stop menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 4.1.1 Sejarah PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember

Daerah Operasi IX Jember atau disingkat dengan Daop IX JR atau Daop 9 Jember adalah salah satu daerah operasi perkeretaapian Indonesia di bawah lingkungan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) yang berada di bawah Direksi PT Kereta Api Indonesia; dipimpin oleh seorang kepala Daerah Operasi (Kadaop) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia.

Daop IX merupakan wilayah kerja PT KAI yang berada di ujung timur Pulau Jawa dan berpusat di Jember. Kantornya terletak di Jalan Dahlia 2, dekat dengan Stasiun Jember. Stasiun besar di wilayah Daop IX adalah Stasiun Jember, Stasiun Pasuruan, Stasiun Probolinggo, dan Stasiun Banyuwangi Baru. Terdapat satu dipo lokomotif, yakni Dipo Lokomotif Jember, serta dua subdipo lokomotif, yakni Subdipo Probolinggo dan Banyuwangi Baru. Subdipo Probolinggo kadang-kadang melayani lokomotif kereta api Probowangi, sementara Subdipo Banyuwangi melayani lokomotif-lokomotif milik dipo lain atau milik Dipo Jember sendiri pasca dinas dengan kereta-kereta api yang dioperasikan Daop IX ini.

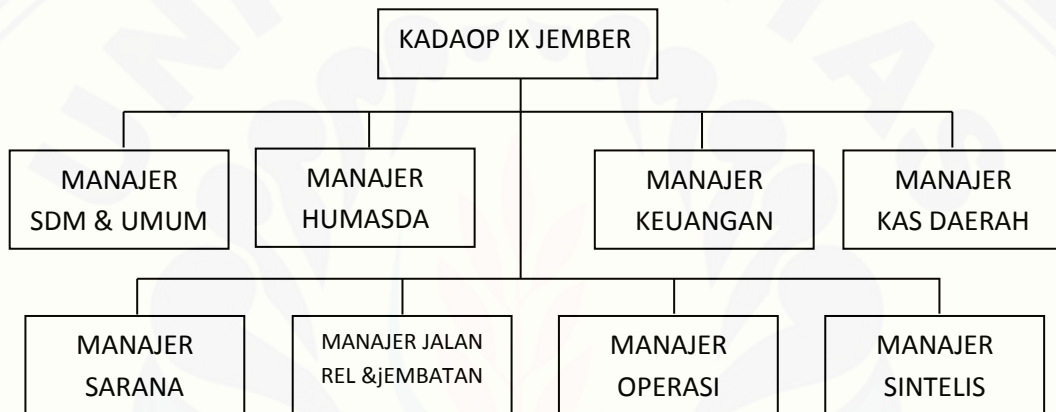
Kereta api penumpang yang berada di bawah pengoperasian Daop IX Jember adalah:

- a. Kereta api Mutiara Timur, bisnis dan eksekutif relasi Stasiun Banyuwangi Baru s.d. Stasiun Surabaya Gubeng dengan nomor Gapeka 87-90.
- b. Kereta api Sri Tanjung, ekonomi relasi Stasiun Banyuwangi Baru s.d. Stasiun Lempuyangan dengan nomor Gapeka 193-196.
- c. Kereta api Tawang Alun, ekonomi relasi Stasiun Banyuwangi Baru s.d. Stasiun Malang Kotalama dengan nomor Gapeka 207-210.
- d. Kereta api Probowangi, ekonomi relasi Stasiun Banyuwangi Baru s.d. Stasiun Surabaya Kota dengan nomor Gapeka 219-220.

- e. Kereta api Pandanwangi, ekonomi lokal relasi Stasiun Banyuwangi Baru s.d.Stasiun Jember dengan nomor Gapeka 481-484.

## 4.1.2 Struktur Organisasi

PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember memiliki sumber daya manusia sebagai aset perusahaan yang memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan. Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember adalah bentuk struktur organisasi staf. Adapun struktur organisasinya dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember

## 4.1.3 Uraian Tugas Pegawai

- a. Kepala Daerah Operasi IX Jember (KADAOP IX Jember)

KADAOPIX Jember mengepalari seluruh dinas yang diseluruh daerah Operasi IX Jember, juga sebagai penanggungjawab intern maupun ekstern dan merupakan sumber pemegang kekuasaan utama yang mempunyai tugas mendelegasikan wewenang dan tanggungjawab kepada kepala seksi dan subseksi yang sesuai dengan bidangnya, dan mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan.

b. Seksi Sumber Daya Manusia dan Umum

Seksi Sumber Daya Manusia dan Umum mempunyai tugas menyusun program pengelolaan dan evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM), melaksanakan kegiatan kerumahtangaan dan umum, memberikan kesehatan lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan SDM di wilayah daerah operasi.

c. Hubungan Masyarakat Daerah (HUMASDA)

Hubungan Masyarakat Daerah (HUMASDA) bertugas, mempunyai wewenang dan tanggung jawab memberikan informasi, perubahan/perkembangan perkeretaapian dan pelayanan kepada masyarakat di lingkungan Daerah Operasi IX Jember.

d. Seksi Keuangan

Seksi Keuangan mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan pendayagunaan dan pengadministrasian keuangan, mengkoordinasi penyusunan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Daerah Operasi dan Laporan Keuangan serta membina pelaksanaan akuntansi.

e. Pemeriksa Kas Daerah

Mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengaturan jadwal dan mekanisme kerja para pemeriksa kas, memimpin pemeriksa kas stasiun/perbendaharaan kas stasiun, kas terminal peti kemas dan kas besar, serta melaksanakan pemeriksaan di atas kereta api.

f. Seksi sarana

Seksi sarana mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan penyusunan program sarana siap operasi, melaksanakan pemeliharaan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja sarana, menganalisis dan melakukan negosiasi tarif sewa sarana, menampung dan menganalisis keluhan pengguna jasa, serta melaksanakan pembinaan teknis terhadap UPT Lokomotif serta UPT Gerbong dan Kereta.

g. Seksi Jalan Rel dan Jembatan

Seksi Jalan Rel dan Jembatan mempunyai tugas dan wewenang merumuskan, menyusun, dan melaksanakan program pemeliharaan jalan rel, segur simpnag

dan jembatan, dan jembatan serta mengevaluasi kinerja pemeliharaan jalan rel, segur simpang dan jembatan di daerah Operasi IX Jember.

#### h. Seksi Operasi dan Pemasaran

Seksi operasi dan pemasaran mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan pembinaan, pengendalian, evaluasi kinerja operasi dan pemasaran angkutan penumpang dan barang.

#### i. Seksi Sinyal, telekomunikasi dan Listrik (Sintelis)

Seksi SINTELIS mempunyai tugas dan wewenang merumuskan, menyusun dan melaksanakan program, serta mengevaluasi pemeliharaan sinyal, telekomunikasi dan listrik umum.

KADAOP IX Jember dan masing-masing seksi yaitu seksi Sumber Daya Manusia dan Umum, Unit Usaha Kesehatan (UUK), Seksi keuangan, pemeriksaan kas daerah (PKD), hubungan masyarakat daerah (HUMASDA), seksi jalan rel dan SINTELIS, seksi properti, dan seksi sarana bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan menjaga kewenangan masing-masing demi tercapainya tujuan perusahaan.

## 4.2 Deskripsi Statistik

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan, diperoleh data responden. Responden penelitian ini yaitu pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 62 orang. Pada Tabel 4.1 berikut ini disajikan karakteristik responden yang merupakan pegawai PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.

Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

	Kriteria	Frekuensi
Umur	< 30 tahun	15
	30 – 50 tahun	37
	> 50 tahun	10
Jenis Kelamin	Laki-laki	49
	Wanita	13
Tingkat Pendidikan	Tamat SMP/ sederajat	9
	Tamat SMA/ sederajat	34
	Tamat Akademi/ Perguruan Tinggi (Diploma)	5
	Tamat Akademi/ Perguruan Tinggi (Sarjana)	14
Lama Bekerja	< 10 tahun	23
	10 – 20 tahun	29
	> 20 tahun	10

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dan umur responden masih tergolong usia produktif. Oleh karena itu untuk mempertahankan pegawai yang terolong produktif ini sangatlah penting dengan cara memotivasi pegawai terhadap pekerjaan mereka. Dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA yang rata-rata para pegawainya telah bekerja selama 10 sampai dengan 20 tahun.

#### 4.2.2 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Deskripsi statistik variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel penelitian (kuesioner) dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial

item	Frekuensi Jawaban Responden								Total
	4	%	3	%	2	%	1	%	
x1.1	13	21.0	30	48.4	19	30.6	0	0.0	62
x1.2	9	14.5	33	53.2	20	32.3	0	0.0	62
x1.3	9	14.5	39	62.9	14	22.6	0	0.0	62
x1.4	10	16.1	35	56.5	17	27.4	0	0.0	62
x1.5	16	25.8	33	53.2	13	21.0	0	0.0	62

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa secara umum responden memiliki persepsi kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember baik. Baiknya aspek kompensasi finansial ini dapat dilihat berdasarkan 5 indikator yang sudah memadai. Gaji, insentif dan tunjangan yang diperoleh para pegawai mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari dan telah sesuai dengan hasil kerja mereka serta diberikan secara adil. Semua indikator tersebut dinyatakan baik berdasarkan hasil frekuensi jawaban responden terhadap variabel kompensasi finansial yang nilainya jika dikumulatifkan lebih besar pendapat positif (nilai frekuensi dari tabel yang sangat setuju dan setuju) daripada yang negatif (nilai dari tabel tidak setuju dan sangat tidak setuju).

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Non Finansial

item	Frekuensi Jawaban Responden								Total
	4	%	3	%	2	%	1	%	
x2.1	12	19.4	27	43.5	23	37.1	0	0.0	62
x2.2	13	21.0	32	51.6	17	27.4	0	0.0	62
x2.3	9	14.5	39	62.9	13	21.0	1	1.6	62
x2.4	9	14.5	38	61.3	15	24.2	0	0.0	62
x2.5	9	14.5	40	64.5	12	19.4	1	1.6	62

Sumber : Lampiran 3



Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel kompensasi non finansial yang diukur dengan 8 indikator dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember menyatakan sistem kompensasi non finansial sudah cukup baik yang ditunjukkan melalui indikator instansi tempat bekerja memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi, memberikan kesempatan mengikuti pendidikan untuk peningkatan kemampuan pegawai, menyediakan fasilitas yang mendukung suasana dan lingkungan kerja yang nyaman, senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama pegawai dan pimpinan menjalin komunikasi serta sikap ramah terhadap para pegawainya.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

item	Frekuensi Jawaban Responden								Total
	4	%	3	%	2	%	1	%	
z1	12	19.4	32	51.6	15	24.2	3	4.8	62
z2	10	16.1	40	64.5	9	14.5	3	4.8	62
z3	16	25.8	35	56.5	8	12.9	3	4.8	62
z4	11	17.7	29	46.8	22	35.5	0	0.0	62
z5	9	14.5	41	66.1	11	17.7	1	1.6	62

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel motivasi kerja yang diukur dengan lima indikator diketahui bahwa responden memilih jawaban setuju. Hal ini membuktikan bahwa pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember memiliki motivasi kerja yang baik yang dapat dilihat melalui indikator pegawai memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi akan pekerjaan, berani mengambil dan memikul resiko apabila melakukan kesalahan dalam bekerja, memiliki tujuan agar menjadi yang terbaik, pegawai selalu menyusun rencana kerja yang baik dan berjuang untuk merealisasikannya, selalu berusaha mencari kesempatan untuk mewujudkan program kerja yang ada.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

item	Frekuensi Jawaban Responden								Total
	4	%	3	%	2	%	1	%	
y1	16	25.8	31	50.0	15	24.2	0	0.0	62
y2	17	27.4	29	46.8	15	24.2	1	1.6	62
y3	17	27.4	27	43.5	17	27.4	1	1.6	62
y4	19	30.6	26	41.9	17	27.4	0	0.0	62
y5	10	16.1	28	45.2	22	35.5	2	3.2	62

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa berkaitan dengan variabel kinerja yang diukur dengan delapan indikator diketahui bahwa secara umum responden memilih jawaban positif. Hal ini berarti bahwa para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember memiliki kinerja yang baik yang ditunjukkan melalui indikator pegawai selalu bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan oleh instansi, berusaha mencapai target kerja, mempunyai kesadaran diri untuk mengerjakan tugas-tugas tanpa perlu instruksi atasan, pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi berbagai permasalahan yang muncul saat bekerja, pegawai juga selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas performa kerja yang diberikan.

### 4.3 Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *Perason Validity* dengan teknik *correlation product momen* yaitu skor tiap item dikorelasikan dengan skor total. Adapun hasil uji validitas penelitian dapat dinyatakan dalam tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	$r_{hitung}$		$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	x <sub>1.1</sub>	0,596	>	0,250	Valid
		x <sub>1.2</sub>	0,472	>	0,250	Valid
		x <sub>1.3</sub>	0,555	>	0,250	Valid
		x <sub>1.4</sub>	0,532	>	0,250	Valid
		x <sub>1.5</sub>	0,455	>	0,250	Valid
2	Kompensasi Non Finansial (X2)	x <sub>2.1</sub>	0,613	>	0,250	Valid
		x <sub>2.2</sub>	0,740	>	0,250	Valid
		x <sub>2.3</sub>	0,717	>	0,250	Valid
		x <sub>2.4</sub>	0,539	>	0,250	Valid
		x <sub>2.5</sub>	0,616	>	0,250	Valid
3	Motivasi Kerja (Z)	z <sub>1</sub>	0,741	>	0,250	Valid
		z <sub>2</sub>	0,770	>	0,250	Valid
		z <sub>3</sub>	0,711	>	0,250	Valid
		z <sub>4</sub>	0,415	>	0,250	Valid
		z <sub>5</sub>	0,498	>	0,250	Valid
4	Kinerja (Y)	y <sub>1</sub>	0,680	>	0,250	Valid
		y <sub>2</sub>	0,735	>	0,250	Valid
		y <sub>3</sub>	0,607	>	0,250	Valid
		y <sub>4</sub>	0,556	>	0,250	Valid
		y <sub>5</sub>	0,330	>	0,250	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung secara keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu 0,250. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjuk sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pernyataan yang baik adalah pernyataan yang mudah

dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Pada Tabel 4.7 berikut ini disajikan hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	$\alpha$	Keterangan
1	X <sub>1</sub>	0,631	Reliabel $\alpha > 0,6$
2	X <sub>2</sub>	0,649	
3	Z	0,623	
4	Y	0,775	

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Sesuai yang disyaratkan dalam Ghozali (2006:42) bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ .

#### 4.3.2 Uji Normalitas Data

Untuk dapat melakukan analisis lebih lanjut dalam penelitian ini diperlukan data yang benar-benar valid dan normal. Hal ini dikarenakan data yang normal, maka data tersebut dikatakan mampu untuk dapat mewakili populasi yang diwakilinya. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kaidah keputusan *P Value*  $> 0,05$  data dikatakan berdistribusi normal. Tabel 4.8 berikut ini merupakan hasil uji normalitas:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov - Smirnov</i>	Sig.	Keterangan
X <sub>1</sub>	0.997	0.273	Berdistribusi Normal
X <sub>2</sub>	1.107	0.172	Berdistribusi Normal
Z	0.768	0.596	Berdistribusi Normal
Y	0.668	0.764	Berdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa setiap variabel data memiliki distribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai *Kolmogorov-Smirnov* dan semua

nilai signifikansi setiap variabel yang diuji memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Sehingga data penelitian ini layak digunakan.

### 4.3.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada bagian ini menguraikan tiap jalur pada model dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Jember. Dengan mengetahui signifikan tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Nilai Koefisien Jalur

No.	Variabel		Beta ( $\beta$ )	$t_{hitung}$	Sig.	Keterangan
	Bebas	Terikat				
1	X <sub>1</sub>	Z	0.337	2.678	0.010	Signifikan
2	X <sub>2</sub>	Z	0.456	3.625	0.001	Signifikan
3	X <sub>1</sub>	Y	0.219	2.469	0.016	Signifikan
4	X <sub>2</sub>	Y	0.518	5.591	0.000	Signifikan
5	Z	Y	0.253	2.921	0.005	Signifikan

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 4.9, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah:

$$Z = 0,337 X_1 + 0,456 X_2 + 0,513 \varepsilon_1$$

$$Y = 0,219 X_1 + 0,518 X_2 + 0,253 Z + 0,324 \varepsilon_2$$

a. Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,337 dengan nilai signifikan (*p-value*) sebesar 0,010. Karena nilai signifikan lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,010 < 0,05$ ) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap motivasi

kerja.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi finansial akan meningkatkan motivasi kerja.

b. Pengaruh Variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,456 dengan nilai signifikan ( $p$ -value) sebesar 0,001. Karena nilai signifikan lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi non finansial akan meningkatkan motivasi kerja.

c. Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompensasi finansial terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,219 dengan nilai signifikan ( $p$ -value) sebesar 0,016. Karena nilai signifikan lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,016 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi finansial akan meningkatkan kinerja.

d. Pengaruh Variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,518 dengan nilai signifikan ( $p$ -value) sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi non finansial akan meningkatkan kinerja.

e. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat untuk pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,253 dengan nilai signifikan ( $p$ -value) sebesar 0,005. Karena nilai signifikan lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,005$

$< 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja.

f. Pengaruh  $\epsilon 1$  variabel lain selain  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Z$

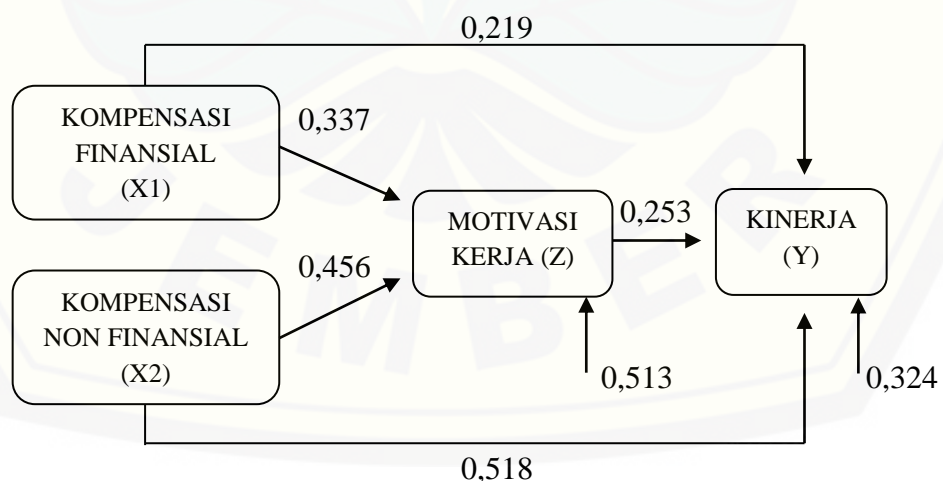
$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,736} \\ &= \sqrt{0,264} \\ &= 0,513 \text{ atau } 51,3\% \end{aligned}$$

g. Pengaruh  $\epsilon 1$  variabel lain selain  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Z$  terhadap  $Y$

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,895} \\ &= \sqrt{0,105} \\ &= 0,324 \text{ atau } 32,4\% \end{aligned}$$

h. Perhitungan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja ( $Y$ ), melalui variabel perantara yaitu motivasi kerja ( $Z$ ). Perhitungan hipotesis koefisien jalur dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.2: Hasil Analisis Jalur

Sumber: Tabel 4.9 dan Lampiran 7

## 1). Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- a). Pengaruh langsung variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja sebesar 33,7%
- b). Pengaruh langsung variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja sebesar 45,6%
- c). Pengaruh langsung variabel kompensasi finansial terhadap kinerja sebesar 21,9%
- d). Pengaruh langsung variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja sebesar 51,8%
- e). Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 25,3%

## 2). Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

- a). Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi finansial terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar  $(0,337 \cdot 0,253) = 0,085$  atau 8,5%
- b). Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar  $(0,456 \cdot 0,253) = 0,115$  atau 11,5%

## 3). Pengaruh total (*Total Effect*)

- a). Pengaruh total :  $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y$ ,  $0,219 + 0,085 = 0,304$  atau 30,4%
- b). Pengaruh total :  $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y$ ,  $0,518 + 0,115 = 0,633$  atau 63,3%

### 4.3.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model empiris yang tepat maka koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE). Untuk memperoleh hasil koefisien yang BLUE harus memenuhi asumsi klasik yaitu data berdistribusi normal atau mendekati normal, tidak ada multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila



koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10 *Collinearity Static*

Pengujian	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Z	X1	0.49	2.041	Tidak ada multikolinearitas
	X2	0.49	2.041	Tidak ada multikolinearitas
Y	X1	0.437	2.289	Tidak ada multikolinearitas
	X2	0.401	2.495	Tidak ada multikolinearitas
	Z	0.458	2.182	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.10 *colinearity static* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolonearitas. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 7 dimana nilai *tolerance* setiap variabel lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah uji glejser yang dilakukan dengan cara melakukan regresi varian gangguan (residual) dengan variabel bebasnya sehingga nilai signifikansi. Untuk mengetahui adanya gejala gangguan atau tidak adalah apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti menunjukkan tidak terjadi gangguan dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.11 Hasil Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test*

Persamaan	Variabel	$t_{hitung}$	Sig.	Keterangan
Jalur I	X1	0.407	0.685	Homoskedastisitas
	X2	-1.502	0.138	Homoskedastisitas
Jalur II	X1	0.851	0.398	Homoskedastisitas
	X2	-1.298	0.199	Homoskedastisitas
	Z	-0.707	0.482	Homoskedastisitas

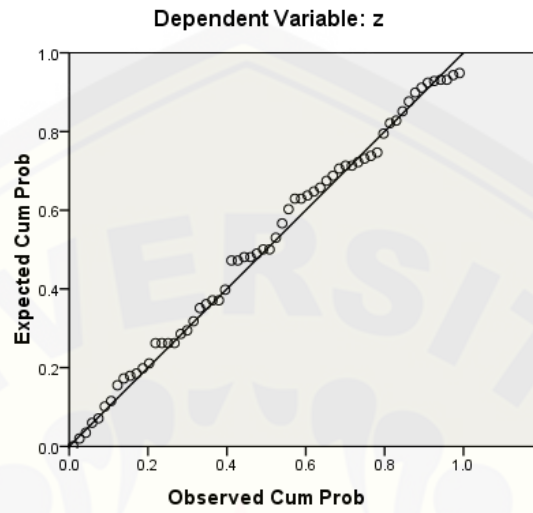
Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa t statistik menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel dependen yaitu  $e_i$  atau *error absolut*, hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi untuk masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05 ( $P_{value} > 0,05$ ). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada masing-masing persamaan jalur yang diuji.

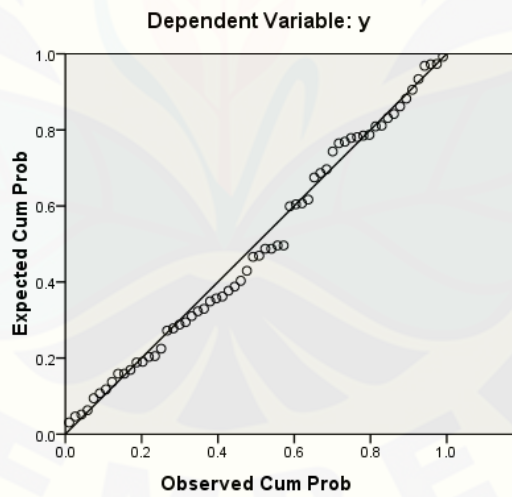
c. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen (*eksogen*), variabel perantara (*endogen intervening*), variabel independen (*endogen*) ataupun ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas model dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3: Hasil Uji Normalitas Model

Sumber: Lampiran 7

## 4.4 Pembahasan

Secara garis besar hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis yang dimaksud adalah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. Berikut pembahasan dari hipotesis tersebut.

### 4.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial mempunyai pengaruh langsung yang signifikan positif terhadap variabel motivasi kerja sebesar 33,7% dengan nilai signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$ , artinya semakin besar kompensasi finansial yang diberikan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember maka akan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

Hal ini membuktikan bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember yang berupa gaji, insentif, tunjangan dan bayaran di luar jam kerja telah dirasa sesuai dengan beban kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai yang ditunjukkan dari tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi akan pekerjaan, berani mengambil resiko atas kesalahan d.alam bekerja, memiliki tujuan untuk menjadi yang terbaik, menyusun rencana kerja dan merealisasikan serta mewujudkan program kerja yang diberikan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.

Berdasarkan hasil tersebut hasil penelitian ini sejalan dengan teori para ahli bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik (Saydam, 2000:267). Jadi berdasarkan pendapat para ahli, memberikan gambaran bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

## 4.4.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh langsung yang signifikan positif terhadap variabel motivasi kerja sebesar 45,6% dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , artinya semakin besar kompensasi non finansial yang diberikan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember maka akan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

Hal ini membuktikan bahwa besarnya kompensasi non finansial yang diterima pegawai berupa penghargaan atas prestasi kerja, program pendidikan dan pelatihan kerja, fasilitas kerja yang mendukung dan lingkungan kerja yang nyaman, tim kerja yang dapat bekerja sama dengan baik, serta komunikasi yang terjalin harmonis antara atasan dan bawahan telah memberikan rangsangan yang baik sehingga motivasi kerja pegawai semakin meningkat. Para pegawai akan merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan, berani memikul resiko atas kesalahan pekerjaan, mewujudkan rencana dan program kerja dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2013) yang menjelaskan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Menurut pernyataan Nitisemo (2008:183) bahwa lingkungan kerja yang baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kegairahan kerja. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak baik cenderung dapat menurunkan motivasi kerja dan kegairahan kerja. Jadi berdasarkan penelitian terdahulu dan pendapat para ahli, memberikan gambaran bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

## 4.4.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial mempunyai pengaruh langsung yang signifikan positif terhadap variabel kinerja sebesar 21,9% dengan nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$ , artinya semakin besar kompensasi finansial yang diberikan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember maka akan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya kompensasi finansial yang diperoleh para pegawai dari gaji yang memenuhi kebutuhan, gaji yang sesuai dengan beban kerja, insentif dan tunjangan yang sesuai hasil kerja dan diberikan secara adil, serta bayaran di luar jam kerja yang memadai secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi finansial sebagai balas jasa organisasi kepada para pegawai untuk dapat mengoptimalkan kinerja para pegawai yang mengacu pada pencapaian target kerja, para pegawai yang bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan, mempunyai kesadaran diri untuk mengerjakan tugas-tugas tanpa instruksi atasan, dan para pegawai selalu terbuka atas saran dan kritikan atas performa kerja yang diberikan untuk PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.

Penelitian ini membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu, memberikan gambaran bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### 4.4.4 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh langsung yang signifikan positif terhadap variabel kinerja sebesar 51,8% dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya semakin besar kompensasi non finansial yang diberikan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember maka akan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

Para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember merasa bahwa mereka lebih memilih nyaman bekerja dibandingkan semata-mata hanya bekerja demi mencukupi kebutuhan finansial. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh langsung yang lebih tinggi terhadap kinerja dibandingkan pengaruh kompensasi finansial secara langsung terhadap kinerja.

Penelitian ini juga membuktikan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ulfa (2013) yang menjelaskan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2008:84) bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja, dimana motivasi kerja dan kepuasan kerja nantinya akan mempengaruhi hasil kerja. Jadi berdasarkan penelitian terdahulu dan pendapat para ahli, memberikan gambaran bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### 4.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung yang signifikan positif terhadap variabel kinerja sebesar 25,3% dengan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ , artinya semakin tinggi motivasi kerja para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember maka akan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

Motivasi kerja yang merupakan suatu dorongan dari dalam diri pegawai yang menggerakkan pegawai untuk dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian ini dapat dikatakan baik, yang artinya bahwa adanya pegawai yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi akan pekerjaan, adanya pegawai yang berani menanggung resiko atas kesalahan pekerjaan, adanya pegawai yang selalu memiliki tujuan menjadi yang terbaik, adanya pegawai yang selalu menyusun rencana kerja dengan baik, serta adanya pegawai yang selalu mewujudkan program kerja yang telah diberikan kepadanya. Sehingga tugas dan kewajiban di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember dapat dilaksanakan dengan baik oleh para pegawainya.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Mangkunegara yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Gibson dalam Lely (2009:36) mengemukakan bahwa motivasi berkaitan dengan perilaku kerja dan kinerja. Hal ini berarti motivasi seseorang mempengaruhi kinerjanya secara positif atau secara negatif, tergantung dan kondisi yang dihadapi oleh orang tersebut. Jadi berdasarkan

pendapat para ahli, memberikan gambaran bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### 4.4.6 Pengaruh Kompensasi Finansial Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel kompensasi finansial melalui motivasi kerja terhadap variabel kinerja 8,5% yang artinya sebesar 8,5% motivasi kerja dapat memediasi antara faktor kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para pegawai apabila gaji yang diterima setiap bulan sudah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, gaji yang diterima setiap bulan sudah sesuai dengan beban kerja, insentif dan tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kerja, tunjangan dan insentif telah diberikan secara adil kepada seluruh pegawai sesuai dengan beban kerja, serta bayaran di luar jam kerja sudah memadai yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Hal ini membuktikan bahwa penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Rachmawati (2011) bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel motivasi.

#### 4.4.7 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel kompensasi non finansial melalui motivasi kerja terhadap variabel kinerja 11,5% yang artinya sebesar 11,5% motivasi kerja dapat memediasi antara faktor kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa kompensasi non finansial yang berupa adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, adanya kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan



kemampuan pegawai, menyediakan fasilitas yang mendukung dan suasana lingkungan kerja yang nyaman, senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama pegawai serta pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai dan bersikap ramah terhadap pegawainya memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap kinerja melalui variabel motivasi kerja. hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember lebih mengutamakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dibandingkan konsep pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari segi finansial sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember merasa lebih termotivasi apabila kompensasi non finansial yang diperoleh juga tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Purwaningrum (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

#### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Sampel penelitian hanya berorientasi pada pegawai tetap dan tidak mengikutsertakan pegawai kontrak sebagai responden penelitian.
- b. Objek penelitian yang hanya pada kantor PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember, tanpa mengikutsertakan pegawai pada Kantor yang bekerja di Stasiun PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. Semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan kepada para pegawai, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- b. Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. Semakin tinggi kompensasi non finansial yang diberikan kepada para pegawai, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- c. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. Semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan kepada para pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. Semakin tinggi kompensasi non finansial yang diberikan kepada para pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- e. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. Semakin tinggi motivasi kerja para pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- f. Kompensasi finansial melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.
- g. Kompensasi non finansial melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan, sehingga peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

- a. Bagi pihak PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Sehingga pihak manajemen diharapkan dapat mempertahankan sistem kompensasi yang telah diterapkan selama ini karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dan motivasi kerja.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya memperluas variabel penelitian, tidak hanya variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kerja, tetapi dapat menggunakan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kedisiplinan yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat lebih meningkatkan pemahaman perusahaan dan pihak lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*. Prentice Hall.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tidak diterbitkan. Skripsi: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS. Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Dian Fitria. 2013. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Padang)*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja Marihot Tua, Efendi, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Juniarti, Darfina. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada Karyawan Perbankan Bagian Keuangan di Tanjungpiang*. Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rsodakarya Malthis.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Mondy, Jery M. 2003. *Compensation (First Edition)*, New Jersey: Prentince Hall Inc., Englewood.
- Muryanto, Eko. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah*

- Istimewa Yogyakarta*). Tidak diterbitkan. Skripsi: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- .M. Manullang. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Purwanigrum, Hastuti, Ari Pradanawati, dan Reni Shinta Dewi. 2012. *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV. Medinda Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rachmawati. 2011. *Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kompensasi dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PG. Soedhono Ngawi*. Ngawi: Media Soerjo.
- Riduwan. 2007. *Cara Menggunakan Dan Memakai Analaisi Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Rochaety E, dkk. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS, Edisi Pertama*. Penerbit Mitra Wacana Media : Jakarta.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 2005. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sjamsuri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jember :Univeristas Jember.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Ulfa, Maria. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)*. Malang: Universitas Brawijaya.

Umar, Husein, 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

<http://www.dephub.go.id/berita/baca/dalam-lima-tahun-terakhirkeselamatan-perkeretaapian-meningkat-61518/?cat=QmVyaXRhfA==> (diakses pada tanggal 9 Agustus 2015)



**Lampiran 1**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.**  
**KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IX JEMBER**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara.

Demi tercapainya tujuan tersebut, maka peneliti memohon atas kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner penelitian ini. Sudilah kiranya Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya karena sesuai kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dan saya mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu sekalian.

Hormat saya,

**Intan Kurniawati**

**NIM. 130810201290**

**IDENTITAS RESPONDEN**

No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)

Umur : ..... tahun

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Wanita

Pendidikan :  Tamat SMP/ sederajat  
 Tamat SMA/ sederajat  
 Tamat Akademi/ Perguruan Tinggi (Diploma)  
 Tamat Akademi/ Perguruan Tinggi (Sarjana)

Jabatan : .....

Lama Bekerja : ..... tahun

**Petunjuk Pengisian**

- a. Isilah semua pernyataan berikut ini, tanpa ada yang terlewatkan.
- b. Isilah dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan jujur dan sesuai dengan keadaan serta kenyataan sebenarnya.
- c. Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu:
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju



**Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari				
2.	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah sesuai dengan beban kerja				
3.	Insentif dan tunjangan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan hasil kerja				
4.	Instansi tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan dan insentif secara adil kepada semua pegawai sesuai dengan beban kerja				
5.	Saya merasa bayaran di luar jam kerja sudah memadai				

**Kompensasi Non Finansial (X<sub>2</sub>)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Instansi tempat saya bekerja, memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi				
2.	Instansi tempat saya bekerja, memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai				
3.	Instansi tempat saya bekerja, menyediakan fasilitas yang mendukung suasana dan lingkungan kerja yang nyaman				
4.	Instansi tempat saya bekerja, senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama pegawai				
5.	Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai dan bersikap ramah terhadap para pegawainya				

**Motivasi Kerja (Z)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi akan pekerjaan.				
2.	Saya berani mengambil dan memikul resiko apabila melakukan kesalahan dalam bekerja.				
3.	Dalam bekerja, saya memiliki tujuan agar menjadi yang terbaik.				
4.	Saya selalu menyusun rencana kerja yang baik dan berjuang untuk merealisasikannya.				
5.	Saya selalu mencari kesempatan untuk mewujudkan program kerja yang telah diberikan kepada saya.				

**Kinerja (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan oleh tempat saya bekerja.				
2.	Saya selalu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi.				
3.	Saya mempunyai kesadaran diri untuk mengerjakan tugas-tugas tanpa perlu instruksi atasan.				
4.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi berbagai permasalahan yang muncul saat bekerja.				
5.	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas performa kerja yang saya berikan.				

**Lampiran 2. Rekapitulasi Data**

No.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	Z1	Z2	Z3	Z4
1	2	3	4	2	3	14	3	2	3	3	2	13	2	3	3	2
2	3	3	3	2	4	15	3	3	4	3	3	16	3	3	3	2
3	4	4	3	2	3	16	2	3	3	4	3	15	3	3	3	3
4	2	2	3	3	3	13	3	4	3	4	2	16	4	3	3	2
5	3	2	3	2	4	14	2	3	3	2	2	12	3	3	3	2
6	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	4	2
7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3
8	3	2	3	3	4	15	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3
9	2	3	3	4	3	15	4	4	3	2	2	15	3	3	2	4
10	2	2	2	4	4	14	3	3	3	3	3	15	3	3	4	2
11	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16	2	3	4	4
12	2	2	3	4	4	15	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3
13	2	2	4	3	3	14	2	3	4	2	3	14	2	4	4	3
14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3
15	4	2	2	3	3	14	4	4	3	2	3	16	4	4	3	2
16	2	2	2	4	3	13	2	2	3	2	3	12	3	3	4	2
17	4	4	2	3	3	16	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4
18	3	3	3	3	3	15	3	4	3	2	3	15	3	3	3	2
19	2	2	2	2	3	11	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3
20	2	3	2	2	2	11	2	2	1	2	1	8	1	1	1	2
21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	3	15	3	3	3	3
22	4	2	2	3	3	14	2	2	2	4	4	14	3	3	3	2
23	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14	4	4	4	2
24	3	2	2	2	2	11	2	2	3	4	4	15	3	3	3	2
No.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	Z1	Z2	Z3	Z4
25	4	3	3	3	2	15	4	4	4	3	3	18	4	4	4	2
26	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2
27	2	3	3	3	4	15	4	2	2	3	3	14	3	3	3	2
28	2	2	2	3	3	12	2	2	2	4	3	13	3	3	3	2
29	2	3	3	3	3	14	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2
30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2
31	2	3	2	3	2	12	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2
32	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4
33	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3
34	4	4	3	4	2	17	4	4	4	3	3	18	3	3	4	3
35	2	3	4	2	2	13	3	3	4	2	3	15	3	2	3	3
36	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	1	1	1	3
37	3	3	4	2	3	15	4	3	3	3	2	15	1	1	1	4
38	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	4	2	4
39	3	4	3	4	2	16	2	3	4	4	4	17	3	3	3	4

40	2	3	3	2	2	<b>12</b>	2	2	2	3	3	<b>12</b>	2	2	2	2
41	3	3	3	3	3	<b>15</b>	2	3	3	3	3	<b>14</b>	3	2	3	4
42	3	3	3	3	3	<b>15</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>	4	3	2	4
43	3	4	3	3	3	<b>16</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>	2	2	2	3
44	3	3	3	2	2	<b>13</b>	2	2	2	3	3	<b>12</b>	3	3	3	3
45	3	3	3	4	4	<b>17</b>	3	4	4	3	3	<b>17</b>	3	3	4	3
46	2	2	2	3	4	<b>13</b>	2	2	2	2	2	<b>10</b>	2	3	3	3
47	2	2	3	3	3	<b>13</b>	2	3	2	2	2	<b>11</b>	3	3	2	3
48	3	3	4	4	3	<b>17</b>	4	3	2	3	3	<b>15</b>	2	3	3	4
49	3	3	3	3	3	<b>15</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>	2	2	3	3
No.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	<b>X1</b>	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	<b>X2</b>	Z1	Z2	Z3	Z4
50	3	4	3	3	4	<b>17</b>	4	3	3	3	3	<b>16</b>	4	4	4	3
51	3	3	2	2	3	<b>13</b>	3	3	3	2	2	<b>13</b>	2	3	3	3
52	4	2	4	3	4	<b>17</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>	3	4	3	4
53	4	2	3	3	4	<b>16</b>	4	4	3	3	3	<b>17</b>	4	3	4	3
54	4	3	3	3	3	<b>16</b>	4	4	2	3	4	<b>17</b>	3	3	3	3
55	4	2	3	3	4	<b>16</b>	2	2	3	3	4	<b>14</b>	4	3	3	3
56	4	3	3	4	4	<b>18</b>	3	3	4	3	4	<b>17</b>	4	4	3	3
57	3	2	3	3	4	<b>15</b>	4	2	3	3	3	<b>15</b>	2	3	3	3
58	3	2	3	3	4	<b>15</b>	2	2	3	3	3	<b>13</b>	3	3	3	3
59	3	3	3	2	2	<b>13</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>	3	2	4	3
60	3	3	2	2	2	<b>12</b>	2	2	2	2	2	<b>10</b>	2	2	2	2
61	3	4	3	4	2	<b>16</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>	4	4	4	3
62	3	3	3	2	3	<b>14</b>	3	3	3	3	2	<b>14</b>	2	3	3	3

## Rekapitulasi Data Interval (*Method Succesive Interval*)

No.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	<b>X1</b>	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	<b>X2</b>
1	1.000	2.358	3.902	1.000	2.307	<b>10.567</b>	2.256	1.000	3.614	2.428	2.219	<b>11.517</b>
2	2.276	2.358	2.446	1.000	3.625	<b>11.705</b>	2.256	2.303	5.070	2.428	3.592	<b>15.649</b>
3	3.519	3.684	2.446	1.000	2.307	<b>12.955</b>	1.000	2.303	3.614	3.862	3.592	<b>14.370</b>
4	1.000	1.000	2.446	2.372	2.307	<b>9.125</b>	2.256	3.588	3.614	3.862	2.219	<b>15.540</b>
5	2.276	1.000	2.446	1.000	3.625	<b>10.347</b>	1.000	2.303	3.614	1.000	2.219	<b>10.136</b>
6	2.276	2.358	2.446	2.372	2.307	<b>11.759</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>14.192</b>
7	2.276	2.358	2.446	2.372	2.307	<b>11.759</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>14.192</b>
8	2.276	1.000	2.446	2.372	3.625	<b>11.719</b>	2.256	3.588	3.614	2.428	3.592	<b>15.478</b>
9	1.000	2.358	2.446	3.732	2.307	<b>11.843</b>	3.437	3.588	3.614	1.000	2.219	<b>13.858</b>
10	1.000	1.000	1.000	3.732	3.625	<b>10.357</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>14.192</b>
11	3.519	2.358	2.446	2.372	3.625	<b>14.320</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	5.070	<b>15.671</b>
12	1.000	1.000	2.446	3.732	3.625	<b>11.803</b>	2.256	3.588	3.614	2.428	3.592	<b>15.478</b>
13	1.000	1.000	3.902	2.372	2.307	<b>10.581</b>	1.000	2.303	5.070	1.000	3.592	<b>12.965</b>
14	1.000	2.358	2.446	2.372	2.307	<b>10.483</b>	2.256	2.303	3.614	1.000	2.219	<b>11.392</b>
15	3.519	1.000	1.000	2.372	2.307	<b>10.198</b>	3.437	3.588	3.614	1.000	3.592	<b>15.231</b>
16	1.000	1.000	1.000	3.732	2.307	<b>9.039</b>	1.000	1.000	3.614	1.000	3.592	<b>10.206</b>
17	3.519	3.684	1.000	2.372	2.307	<b>12.882</b>	2.256	3.588	3.614	3.862	5.070	<b>18.391</b>
18	2.276	2.358	2.446	2.372	2.307	<b>11.759</b>	2.256	3.588	3.614	1.000	3.592	<b>14.050</b>
19	1.000	1.000	1.000	1.000	2.307	<b>6.307</b>	1.000	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>12.936</b>
20	1.000	2.358	1.000	1.000	1.000	<b>6.358</b>	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	<b>5.000</b>
21	2.276	2.358	2.446	2.372	2.307	<b>11.759</b>	1.000	2.303	3.614	3.862	3.592	<b>14.370</b>
22	3.519	1.000	1.000	2.372	2.307	<b>10.198</b>	1.000	1.000	2.258	3.862	5.070	<b>13.190</b>
23	2.276	2.358	3.902	1.000	2.307	<b>11.843</b>	1.000	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>12.936</b>
24	2.276	1.000	1.000	1.000	1.000	<b>6.276</b>	1.000	1.000	3.614	3.862	5.070	<b>14.546</b>
25	3.519	2.358	2.446	2.372	1.000	<b>11.695</b>	3.437	3.588	5.070	2.428	3.592	<b>18.115</b>
26	2.276	2.358	2.446	2.372	2.307	<b>11.759</b>	1.000	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>12.936</b>
27	1.000	2.358	2.446	2.372	3.625	<b>11.801</b>	3.437	1.000	2.258	2.428	3.592	<b>12.714</b>
28	1.000	1.000	1.000	2.372	2.307	<b>7.679</b>	1.000	1.000	2.258	3.862	3.592	<b>11.711</b>
29	1.000	2.358	2.446	2.372	2.307	<b>10.483</b>	1.000	1.000	2.258	2.428	3.592	<b>10.277</b>
30	2.276	2.358	2.446	2.372	2.307	<b>11.759</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>14.192</b>
31	1.000	2.358	1.000	2.372	1.000	<b>7.730</b>	1.000	1.000	2.258	1.000	3.592	<b>8.849</b>
32	3.519	3.684	3.902	2.372	2.307	<b>15.784</b>	3.437	3.588	5.070	3.862	5.070	<b>21.027</b>
33	2.276	3.684	3.902	2.372	2.307	<b>14.541</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>14.192</b>
34	3.519	3.684	2.446	3.732	1.000	<b>14.380</b>	3.437	3.588	5.070	2.428	3.592	<b>18.115</b>
35	1.000	2.358	3.902	1.000	1.000	<b>9.260</b>	2.256	2.303	5.070	1.000	3.592	<b>14.221</b>
36	2.276	1.000	1.000	1.000	1.000	<b>6.276</b>	2.256	1.000	2.258	1.000	2.219	<b>8.733</b>
37	2.276	2.358	3.902	1.000	2.307	<b>11.843</b>	3.437	2.303	3.614	2.428	2.219	<b>14.001</b>
38	1.000	2.358	2.446	2.372	2.307	<b>10.483</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>14.192</b>

No.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	<b>X1</b>	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	<b>X2</b>
39	2.276	3.684	2.446	3.732	1.000	<b>13.137</b>	1.000	2.303	5.070	3.862	5.070	<b>17.305</b>
40	1.000	2.358	2.446	1.000	1.000	<b>7.804</b>	1.000	1.000	2.258	2.428	3.592	<b>10.277</b>
41	2.276	2.358	2.446	2.372	2.307	<b>11.759</b>	1.000	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>12.936</b>
42	2.276	2.358	2.446	2.372	2.307	<b>11.759</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>14.192</b>
43	2.276	3.684	2.446	2.372	2.307	<b>13.085</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>14.192</b>
44	2.276	2.358	2.446	1.000	1.000	<b>9.080</b>	1.000	1.000	2.258	2.428	3.592	<b>10.277</b>
45	2.276	2.358	2.446	3.732	3.625	<b>14.437</b>	2.256	3.588	5.070	2.428	3.592	<b>16.934</b>
46	1.000	1.000	1.000	2.372	3.625	<b>8.997</b>	1.000	1.000	2.258	1.000	2.219	<b>7.477</b>
47	1.000	1.000	2.446	2.372	2.307	<b>9.125</b>	1.000	2.303	2.258	1.000	2.219	<b>8.780</b>
48	2.276	2.358	3.902	3.732	2.307	<b>14.575</b>	3.437	2.303	2.258	2.428	3.592	<b>14.017</b>
49	2.276	2.358	2.446	2.372	2.307	<b>11.759</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>14.192</b>
50	2.276	3.684	2.446	2.372	3.625	<b>14.403</b>	3.437	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>15.373</b>
51	2.276	2.358	1.000	1.000	2.307	<b>8.941</b>	2.256	2.303	3.614	1.000	2.219	<b>11.392</b>
52	3.519	1.000	3.902	2.372	3.625	<b>14.418</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>14.192</b>
53	3.519	1.000	2.446	2.372	3.625	<b>12.962</b>	3.437	3.588	3.614	2.428	3.592	<b>16.659</b>
54	3.519	2.358	2.446	2.372	2.307	<b>13.002</b>	3.437	3.588	2.258	2.428	5.070	<b>16.781</b>
55	3.519	1.000	2.446	2.372	3.625	<b>12.962</b>	1.000	1.000	3.614	2.428	5.070	<b>13.112</b>
56	3.519	2.358	2.446	3.732	3.625	<b>15.680</b>	2.256	2.303	5.070	2.428	5.070	<b>17.127</b>
57	2.276	1.000	2.446	2.372	3.625	<b>11.719</b>	3.437	1.000	3.614	2.428	3.592	<b>14.070</b>
58	2.276	1.000	2.446	2.372	3.625	<b>11.719</b>	1.000	1.000	3.614	2.428	3.592	<b>11.633</b>
59	2.276	2.358	2.446	1.000	1.000	<b>9.080</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>14.192</b>
60	2.276	2.358	1.000	1.000	1.000	<b>7.634</b>	1.000	1.000	2.258	1.000	2.219	<b>7.477</b>
61	2.276	3.684	2.446	3.732	1.000	<b>13.137</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	3.592	<b>14.192</b>
62	2.276	2.358	2.446	1.000	2.307	<b>10.387</b>	2.256	2.303	3.614	2.428	2.219	<b>12.820</b>



No.	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	2.076	3.123	2.965	1.000	2.179	<b>11.342</b>	2.269	2.330	2.397	3.361	2.364	<b>12.721</b>
2	3.208	3.123	2.965	1.000	3.569	<b>13.864</b>	2.269	3.477	3.520	3.361	3.546	<b>16.173</b>
3	3.208	3.123	2.965	2.289	2.179	<b>13.763</b>	2.269	3.477	3.520	2.173	3.546	<b>14.985</b>
4	4.494	3.123	2.965	1.000	2.179	<b>13.761</b>	2.269	3.477	4.714	2.173	3.546	<b>16.179</b>
5	3.208	3.123	2.965	1.000	2.179	<b>12.475</b>	1.000	2.330	3.520	1.000	2.364	<b>10.215</b>
6	4.494	3.123	4.328	1.000	3.569	<b>16.514</b>	2.269	3.477	3.520	2.173	3.546	<b>14.985</b>
7	2.076	3.123	2.965	2.289	3.569	<b>14.021</b>	1.000	3.477	4.714	1.000	3.546	<b>13.737</b>
8	3.208	3.123	4.328	2.289	3.569	<b>16.517</b>	2.269	3.477	4.714	1.000	4.756	<b>16.216</b>
9	3.208	3.123	1.840	3.515	3.569	<b>15.254</b>	3.543	3.477	3.520	2.173	3.546	<b>16.259</b>
10	3.208	3.123	4.328	1.000	2.179	<b>13.838</b>	3.543	3.477	2.397	2.173	3.546	<b>15.135</b>
11	2.076	3.123	4.328	3.515	5.070	<b>18.112</b>	2.269	4.714	3.520	2.173	3.546	<b>16.222</b>
12	3.208	3.123	4.328	2.289	3.569	<b>16.517</b>	2.269	4.714	3.520	3.361	2.364	<b>16.228</b>
13	2.076	4.593	4.328	2.289	2.179	<b>15.465</b>	1.000	3.477	3.520	2.173	3.546	<b>13.716</b>
14	3.208	3.123	2.965	2.289	2.179	<b>13.763</b>	2.269	3.477	3.520	1.000	4.756	<b>15.023</b>
15	4.494	4.593	2.965	1.000	2.179	<b>15.231</b>	3.543	3.477	3.520	2.173	3.546	<b>16.259</b>
16	3.208	3.123	4.328	1.000	3.569	<b>15.228</b>	1.000	4.714	4.714	1.000	2.364	<b>13.792</b>
17	3.208	3.123	2.965	3.515	3.569	<b>16.379</b>	3.543	4.714	3.520	3.361	2.364	<b>17.502</b>
18	3.208	3.123	2.965	1.000	3.569	<b>13.864</b>	3.543	3.477	2.397	3.361	2.364	<b>15.142</b>
19	3.208	3.123	2.965	2.289	3.569	<b>15.153</b>	2.269	2.330	2.397	2.173	3.546	<b>12.714</b>
20	1.000	1.000	1.000	1.000	2.179	<b>6.179</b>	1.000	1.000	2.397	1.000	1.000	<b>6.397</b>
21	3.208	3.123	2.965	2.289	2.179	<b>13.763</b>	1.000	3.477	4.714	1.000	3.546	<b>13.737</b>
22	3.208	3.123	2.965	1.000	3.569	<b>13.864</b>	2.269	2.330	2.397	1.000	4.756	<b>12.752</b>
23	4.494	4.593	4.328	1.000	3.569	<b>17.985</b>	2.269	3.477	4.714	3.361	2.364	<b>16.185</b>
24	3.208	3.123	2.965	1.000	3.569	<b>13.864</b>	2.269	3.477	3.520	2.173	3.546	<b>14.985</b>
25	4.494	4.593	4.328	1.000	3.569	<b>17.985</b>	3.543	4.714	4.714	2.173	3.546	<b>18.689</b>
26	3.208	3.123	2.965	1.000	3.569	<b>13.864</b>	2.269	3.477	3.520	2.173	3.546	<b>14.985</b>
27	3.208	3.123	2.965	1.000	3.569	<b>13.864</b>	3.543	4.714	3.520	2.173	2.364	<b>16.314</b>
28	3.208	3.123	2.965	1.000	3.569	<b>13.864</b>	1.000	4.714	3.520	1.000	3.546	<b>13.780</b>
29	2.076	3.123	2.965	1.000	3.569	<b>12.732</b>	1.000	2.330	4.714	1.000	2.364	<b>11.408</b>
30	3.208	3.123	2.965	1.000	3.569	<b>13.864</b>	2.269	3.477	4.714	2.173	2.364	<b>14.997</b>
31	2.076	1.878	1.840	1.000	3.569	<b>10.363</b>	1.000	2.330	2.397	1.000	3.546	<b>10.273</b>
32	4.494	4.593	4.328	3.515	3.569	<b>20.499</b>	3.543	4.714	4.714	3.361	4.756	<b>21.088</b>
33	3.208	1.878	2.965	2.289	3.569	<b>13.908</b>	2.269	3.477	3.520	2.173	3.546	<b>14.985</b>
34	3.208	3.123	4.328	2.289	3.569	<b>16.517</b>	3.543	4.714	3.520	1.000	3.546	<b>16.323</b>
35	3.208	1.878	2.965	2.289	5.070	<b>15.410</b>	2.269	3.477	3.520	2.173	3.546	<b>14.985</b>
36	1.000	1.000	1.000	2.289	3.569	<b>8.858</b>	2.269	2.330	1.000	1.000	1.000	<b>7.599</b>
37	1.000	1.000	1.000	3.515	3.569	<b>10.084</b>	2.269	4.714	2.397	2.173	3.546	<b>15.098</b>
38	3.208	4.593	1.840	3.515	3.569	<b>16.724</b>	3.543	4.714	4.714	1.000	2.364	<b>16.335</b>

No.	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
39	3.208	3.123	2.965	3.515	3.569	<b>16.379</b>	2.269	4.714	4.714	2.173	2.364	<b>16.234</b>
40	2.076	1.878	1.840	1.000	1.000	<b>7.794</b>	1.000	3.477	2.397	1.000	2.364	<b>10.239</b>
41	3.208	1.878	2.965	3.515	5.070	<b>16.635</b>	2.269	2.330	3.520	3.361	2.364	<b>13.844</b>
42	4.494	3.123	1.840	3.515	5.070	<b>18.042</b>	3.543	3.477	3.520	3.361	2.364	<b>16.265</b>
43	2.076	1.878	1.840	2.289	5.070	<b>13.153</b>	3.543	3.477	3.520	3.361	3.546	<b>17.447</b>
44	3.208	3.123	2.965	2.289	3.569	<b>15.153</b>	1.000	2.330	2.397	1.000	4.756	<b>11.483</b>
45	3.208	3.123	4.328	2.289	3.569	<b>16.517</b>	3.543	4.714	3.520	3.361	4.756	<b>19.894</b>
46	2.076	3.123	2.965	2.289	3.569	<b>14.021</b>	1.000	3.477	2.397	3.361	2.364	<b>12.599</b>
47	3.208	3.123	1.840	2.289	3.569	<b>14.029</b>	1.000	2.330	2.397	2.173	2.364	<b>10.264</b>
48	2.076	3.123	2.965	3.515	5.070	<b>16.748</b>	2.269	4.714	4.714	3.361	3.546	<b>18.603</b>
49	2.076	1.878	2.965	2.289	3.569	<b>12.776</b>	1.000	3.477	3.520	2.173	3.546	<b>13.716</b>
50	4.494	4.593	4.328	2.289	3.569	<b>19.274</b>	3.543	3.477	4.714	3.361	2.364	<b>17.459</b>
51	2.076	3.123	2.965	2.289	3.569	<b>14.021</b>	1.000	2.330	3.520	1.000	4.756	<b>12.606</b>
52	3.208	4.593	2.965	3.515	5.070	<b>19.350</b>	2.269	4.714	3.520	3.361	2.364	<b>16.228</b>
53	4.494	3.123	4.328	2.289	3.569	<b>17.803</b>	2.269	3.477	4.714	2.173	4.756	<b>17.389</b>
54	3.208	3.123	2.965	2.289	3.569	<b>15.153</b>	2.269	3.477	3.520	3.361	3.546	<b>16.173</b>
55	4.494	3.123	2.965	2.289	3.569	<b>16.440</b>	3.543	2.330	2.397	3.361	3.546	<b>15.176</b>
56	4.494	4.593	2.965	2.289	5.070	<b>19.411</b>	2.269	4.714	4.714	3.361	2.364	<b>17.422</b>
57	2.076	3.123	2.965	2.289	5.070	<b>15.522</b>	2.269	2.330	2.397	2.173	4.756	<b>13.924</b>
58	3.208	3.123	2.965	2.289	3.569	<b>15.153</b>	2.269	2.330	2.397	3.361	4.756	<b>15.112</b>
59	3.208	1.878	4.328	2.289	3.569	<b>15.272</b>	2.269	3.477	2.397	2.173	2.364	<b>12.680</b>
60	2.076	1.878	1.840	1.000	2.179	<b>8.973</b>	2.269	2.330	2.397	2.173	3.546	<b>12.714</b>
61	4.494	4.593	4.328	2.289	3.569	<b>19.274</b>	3.543	4.714	4.714	2.173	2.364	<b>17.508</b>
62	2.076	3.123	2.965	2.289	3.569	<b>14.021</b>	2.269	3.477	3.520	2.173	3.546	<b>14.985</b>

**Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**

**x1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	30.6	30.6	30.6
	3	30	48.4	48.4	79.0
	4	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**x1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	32.3	32.3	32.3
	3	33	53.2	53.2	85.5
	4	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**x1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	22.6	22.6	22.6
	3	39	62.9	62.9	85.5
	4	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**x1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	27.4	27.4	27.4
	3	35	56.5	56.5	83.9
	4	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**x1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	21.0	21.0	21.0
	3	33	53.2	53.2	74.2
	4	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**x2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	37.1	37.1	37.1
	3	27	43.5	43.5	80.6
	4	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**x2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	27.4	27.4	27.4
	3	32	51.6	51.6	79.0
	4	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**x2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	13	21.0	21.0	22.6
	3	39	62.9	62.9	85.5
	4	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**x2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	24.2	24.2	24.2
	3	38	61.3	61.3	85.5
	4	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**x2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	12	19.4	19.4	21.0
	3	40	64.5	64.5	85.5
	4	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**z1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.8	4.8	4.8
	2	15	24.2	24.2	29.0
	3	32	51.6	51.6	80.6
	4	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**z2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.8	4.8	4.8
	2	9	14.5	14.5	19.4
	3	40	64.5	64.5	83.9
	4	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**z3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.8	4.8	4.8
	2	8	12.9	12.9	17.7
	3	35	56.5	56.5	74.2
	4	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**z4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	22	35.5	35.5	35.5
	3	29	46.8	46.8	82.3
	4	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**z5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	11	17.7	17.7	19.4
	3	41	66.1	66.1	85.5
	4	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	24.2	24.2	24.2
	3	31	50.0	50.0	74.2
	4	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	15	24.2	24.2	25.8
	3	29	46.8	46.8	72.6
	4	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	17	27.4	27.4	29.0
	3	27	43.5	43.5	72.6
	4	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	



y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	27.4	27.4	27.4
	3	26	41.9	41.9	69.4
	4	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	22	35.5	35.5	38.7
	3	28	45.2	45.2	83.9
	4	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.238	.094	.046	.109	.596**
	Sig. (2-tailed)		.063	.465	.722	.398	.000
	N	62	62	62	62	62	62
x1.2	Pearson Correlation	.238	1	.288*	.066	-.339**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.063		.023	.610	.007	.000
	N	62	62	62	62	62	62
x1.3	Pearson Correlation	.094	.288*	1	.018	.127	.555**
	Sig. (2-tailed)	.465	.023		.890	.325	.000
	N	62	62	62	62	62	62
x1.4	Pearson Correlation	.046	.066	.018	1	.267*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.722	.610	.890		.036	.000
	N	62	62	62	62	62	62
x1.5	Pearson Correlation	.109	-.339**	.127	.267*	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.398	.007	.325	.036		.000
	N	62	62	62	62	62	62
x1	Pearson Correlation	.596**	.472**	.555**	.532**	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

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

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.551**	.274*	-.002	.039	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.031	.986	.763	.000
	N	62	62	62	62	62	62
x2.2	Pearson Correlation	.551**	1	.531**	.099	.136	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.444	.292	.000
	N	62	62	62	62	62	62
x2.3	Pearson Correlation	.274*	.531**	1	.181	.341**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000		.159	.007	.000
	N	62	62	62	62	62	62
x2.4	Pearson Correlation	-.002	.099	.181	1	.563**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.986	.444	.159		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
x2.5	Pearson Correlation	.039	.136	.341**	.563**	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.763	.292	.007	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62
x2	Pearson Correlation	.613**	.740**	.717**	.539**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

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

Correlations

		z1	z2	z3	z4	z5	z
z1	Pearson Correlation	1	.656**	.551**	-.047	.081	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.719	.532	.000
	N	62	62	62	62	62	62
z2	Pearson Correlation	.656**	1	.608**	.036	.062	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.781	.631	.000
	N	62	62	62	62	62	62
z3	Pearson Correlation	.551**	.608**	1	-.079	.073	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.541	.573	.000
	N	62	62	62	62	62	62
z4	Pearson Correlation	-.047	.036	-.079	1	.490**	.415**
	Sig. (2-tailed)	.719	.781	.541		.000	.001
	N	62	62	62	62	62	62
z5	Pearson Correlation	.081	.062	.073	.490**	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.532	.631	.573	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62
z	Pearson Correlation	.741**	.770**	.711**	.415**	.498**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y
y1	Pearson Correlation	1	.389**	.118	.479**	.038	.680**
	Sig. (2-tailed)		.002	.363	.000	.771	.000
	N	62	62	62	62	62	62
y2	Pearson Correlation	.389**	1	.541**	.222	-.028	.735**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.082	.830	.000
	N	62	62	62	62	62	62
y3	Pearson Correlation	.118	.541**	1	.029	.040	.607**
	Sig. (2-tailed)	.363	.000		.824	.756	.000
	N	62	62	62	62	62	62
y4	Pearson Correlation	.479**	.222	.029	1	-.097	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000	.082	.824		.453	.000
	N	62	62	62	62	62	62
y5	Pearson Correlation	.038	-.028	.040	-.097	1	.330**
	Sig. (2-tailed)	.771	.830	.756	.453		.009
	N	62	62	62	62	62	62
y	Pearson Correlation	.680**	.735**	.607**	.556**	.330**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.009	
	N	62	62	62	62	62	62

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

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	2.84	.773	62
x1.2	2.93	.701	62
x1.3	2.92	.759	62
x1.4	2.89	.695	62
x1.5	2.93	.642	62

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.58	5.034	2.261	5

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.649	5

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	2.82	.736	62
x2.2	2.94	.698	62
x2.3	2.90	.646	62
x2.4	2.90	.620	62
x2.5	2.92	.635	62

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.48	4.647	2.156	5

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	5

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
z1	2.85	.786	62
z2	2.92	.708	62
z3	3.03	.768	62
z4	2.82	.713	62
z5	2.94	.624	62

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.56	5.201	2.281	5



## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	2.87	.793	62
y2	2.98	.793	62
y3	2.94	.715	62
y4	3.03	.647	62
y5	2.92	.679	62

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.74	6.967	2.639	5

**Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Data**

**NPar Tests**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Z	Y
N		62	62	62	62
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	14.58	14.48	14.56	14.74
	Std. Deviation	2.261	2.156	2.281	2.639
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.141	.098	.085
	Positive	.120	.141	.098	.085
	Negative	-.127	-.069	-.052	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.997	1.107	.768	.668
Asymp. Sig. (2-tailed)		.273	.172	.596	.764

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Lampiran 7. Hasil Analisis Jalur**

**Persamaan I**

**Regression**

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.526	1.56977

a. Predictors: (Constant), x2, x1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.856	2	85.928	34.871	.000
	Residual	145.386	59	2.464		
	Total	317.242	61			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: z

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.136	1.707		.665	
	x1	.441	.165	.337	2.678	
	x2	.483	.133	.456	3.625	

a. Dependent Variable: z

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions
-------	-----------	------------	-----------------	----------------------

				(Constant)	x1	x2
1	1	2.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.576	.72	.01	.39
	3	.004	25.856	.27	.99	.61

a. Dependent Variable: z

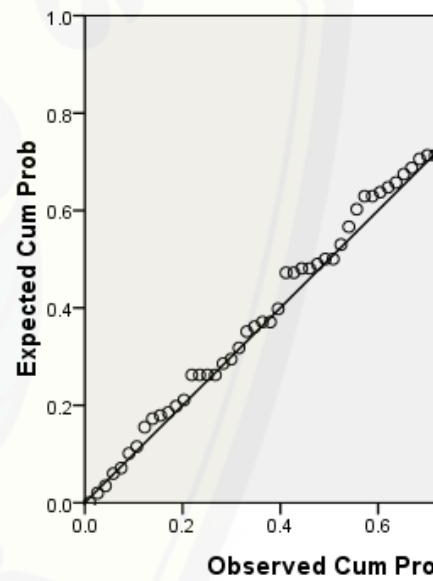
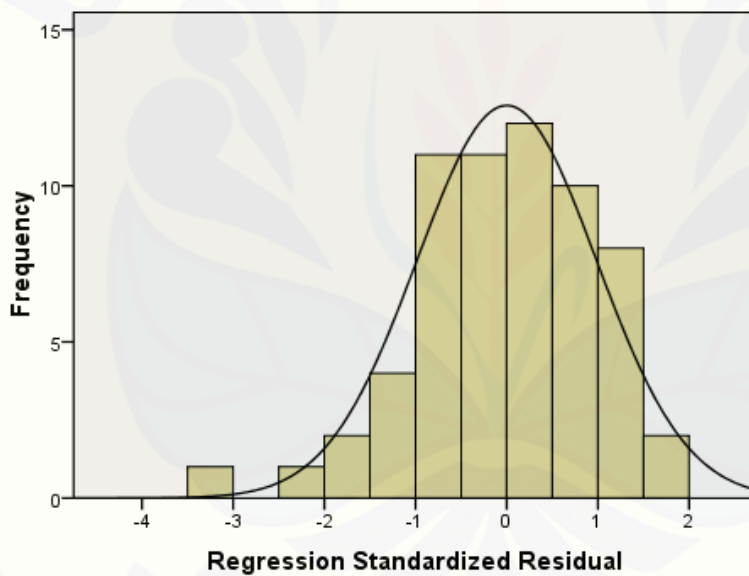
### Charts

Histogram

Normal P-P Plot of Regression Residual

Dependent Variable: z

Dependent Variable



### Persamaan II Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	z, x1, x2 <sup>a</sup>	.	Enter
---	------------------------	---	-------

a. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.800	.790	1.01229

a. Predictors: (Constant), z, x1, x2

### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.936	3	79.312	77.397
	Residual	59.435	58	1.025	.000 <sup>a</sup>
	Total	297.371	61		

a. Predictors: (Constant), z, x1, x2

b. Dependent Variable: y

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error			Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.557	1.105		-.504	.616		
	x1	.278	.113	.219	2.469	.016	.437	
	x2	.531	.095	.518	5.591	.000	.401	
	z	.245	.084	.253	2.921	.005	.458	

a. Dependent Variable: y

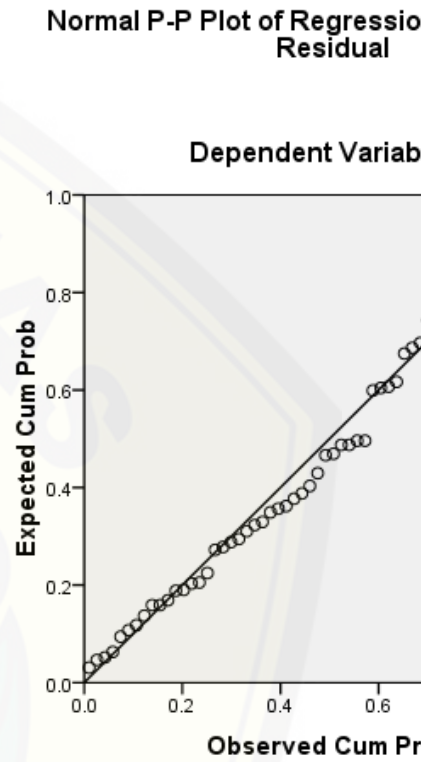
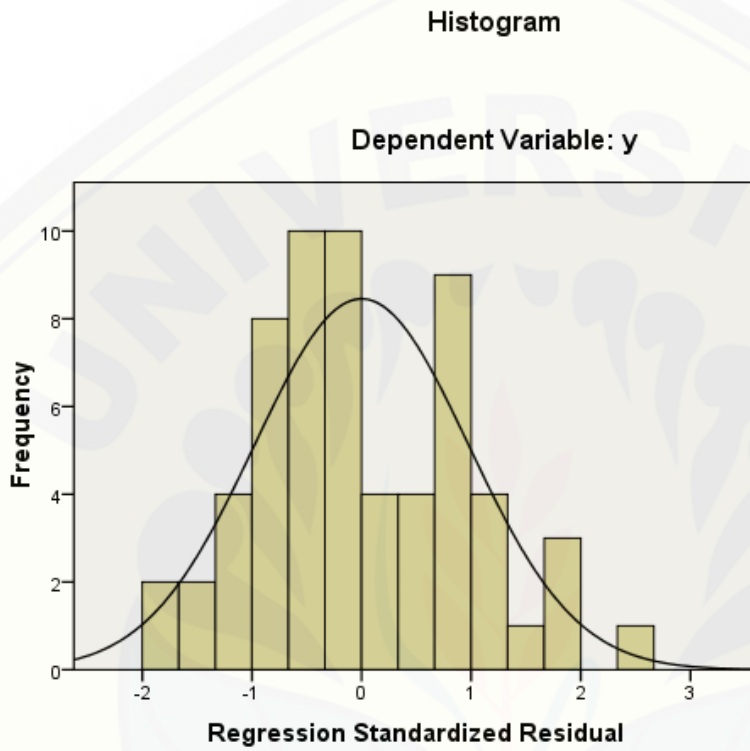
### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	x1	x2	z
1	1	3.976	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.013	17.576	.66	.00	.08	.21
	3	.007	24.012	.06	.04	.54	.77

4	.004	29.963	.28	.96	.38	.02
---	------	--------	-----	-----	-----	-----

a. Dependent Variable: y

### Charts



**Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Persamaan I  
Regression**

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 <sup>a</sup>	.104	.073	.90373

a. Predictors: (Constant), x2, x1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.564	2	2.782	3.407	.040 <sup>a</sup>
	Residual	48.187	59	.817		
	Total	53.752	61			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: abs

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.980	.983		3.031	.004
	x1	.039	.095	.072	.407	.685
	x2	-.109	.073	-.193	-1.502	.138

a. Dependent Variable: abs

**Persamaan II  
Regression**

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	z, x1, x2 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.265 <sup>a</sup>	.070	.022	.55207

a. Predictors: (Constant), z, x1, x2

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.337	3	.446	1.463	.234 <sup>a</sup>
	Residual	17.677	58	.305		
	Total	19.014	61			

a. Predictors: (Constant), z, x1, x2

b. Dependent Variable: abs

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.491	.603		2.474	.016
	x1	.052	.061	.163	.851	.398
	x2	-.067	.052	-.260	-1.298	.199
	z	-.032	.046	-.132	-.707	.482