



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SENTRA
INDUSTRI KECIL SEPATU SANDAL DI KOTA
MOJOKERTO**

*THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH WORK BEHAVIOR AS AN INTERVENING
VARIABLE IN SMALL SENTRA INDUSTRIAL SANDAL SHOES IN
MOJOKERTO CITY*

SKRIPSI

Oleh

Abdul Hasan Nurfitriyan
NIM. 140810201045

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

2019



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SENTRA
INDUSTRI KECIL SEPATU SANDAL DI KOTA MOJOKERTO**

*THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH WORK BEHAVIOR AS AN INTERVENING
VARIABLE IN SMALL SENTRA INDUSTRI SANDAL SHOES IN
MOJOKERTO CITY*

SKRIPSI

Oleh

Abdul Hasan Nurfitriyan
NIM. 140810201045

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

2019

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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abdul Hasan Nurfitriyan

NIM : 140810201045

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sentra Industri Kecil Sepatu Sandal Di Kota Mojokerto

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

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

Jember, 10 Februari 2019

Yang menyatakan,

Abdul Hasan Nurfitriyan

NIM 140810201045

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA SENTRA INDUSTRI KECIL SEPATU SANDAL DI
KOTA MOJOKERTO

Nama Mahasiswa : Abdul Hasan Nurfitriyan

NIM : 140810201045

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 9 Juli 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E.,M.Si
NIP. 1974121220001222001

Choirul Saleh, S.E M.Si
NIP.1969030619990310001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1-Manajemen

Drs. Hadi Paramu, MBA, Ph.D.
NIP. 19690120 1993031002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN PERILAKU KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA SENTRA INDUSTRI KECIL SEPATU SANDAL
DI KOTA MOJOKERTO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

NAMA : Abdul Hasan Nurfitriyan
NIM : 140810201045
Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

12 Juli 2018

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dra. Sudarsih, M.Si (.....)
NIP. 196212121992012001

Sekretaris : Drs. Mochamad Syaharudin, M.M. (.....)
NIP. 195509191985031003

Anggota : Drs. Eka Bambang Gusminto, M.M (.....)
NIP. 196702191992031001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

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

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan segala kerendahan hati dan penuh syukur saya persembahkan skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasih kepada:

1. Orangtua saya tercinta, Ibuk Kartimah dan Bapak Abdul Rochman yang telah senantiasa selalu mendoakan ku, kasih sayang, bimbingan dan materi yang selalu diupayakan untuk saya tetap berkuliah.
2. Kakek dan nenek saya yangb tercinta yang juga selalu mendoakan dan memberikan dorongan untuk menjadi orang yang bermanfaat.
3. Kakak dan adik-adik saya tersayang yang selalu memberikan kebahagiaan dengan canda tawa dan semangat dikala depresi.
4. Teman dan sahabat terkasih yang selalu memberikan semangat, kritikan dan saran yang membangun kepada saya selama ini.
5. Para Guru dan Dosen mulai dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi, terimakasih atas bimbingan dan semua ilmu yang telah diberikan kepada saya, semoga semua ilmu ini barokah.

MOTTO

“Try not to become a man of success, but rather try to become a man of value”

(Albert Einstein)

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.”

(Q.S Al-Baqarah: 155)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

“Melangkah dengan sederhana, penuh kejujuran dan kepercayaan, jika kau terjatuh itu hanya ujian dari Tuhan sebelum kau menerima keberkahan darinya.”

(HSN)

RINGKASAN

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SENTRA INDUSTRI KECIL SEPATU SANDAL DI KOTA MOJOKERTO; Abdul Hasan Nurfitriyan; 140810201045; 2019; 112 halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan tidak tergantung dengan hal yang bersifat material maupun teknologi yang dikembangkan, tetapi juga bergantung pada karyawan atau pekerja yang ada. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan, diperlukan adanya perhatian khusus terhadap hak-hak mereka. Karyawan atau pekerja menjadi satu-satunya sumber daya yang berkemampuan untuk membawa dan menggerakkan perusahaan menuju ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia sebagai penggerak agar bisa sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan atau organisasi, maka pimpinan manajemen harus memahami keperluan karyawan agar kinerja karyawan dapat optimal.

Menurut Hasibuan (2003:148) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. kompensasi adalah bentuk pembayaran yang bermanfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Robbins (2002:64-65) mendorong perilaku dan membantu menjelaskan masalah motivasi, serta merupakan faktor penting untuk memengaruhi perilaku kerja untuk mencapai prestasi kerja (Kinerja). Menurut Wirawan (2009: 54). Perilaku kerja dibutuhkan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan berperilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Dari uraian dan penjelasan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan penelitian terkait dengan hal - hal yang pengaruh terhadap kinerja terkait dengan motivasi dan kompensasi melalui perilaku kerja karyawan pada industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *Eksplanatory research*. Jumlah industri kecil sepatu sandal yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 17 industri kecil. Responden dalam penelitian ini diambil secara proporsional dari masing-masing anggota populasi. Dengan melakukan penelitian, jumlah sampel minimal adalah 4 sampai 5 kali jumlah indikator, maka jumlah sampel dalam penelitian ini 85 responden yang diperoleh 17 item indikator dikali 5.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja, lalu motivasi terhadap kinerja juga menunjukkan hubungan yang signifikan pada karyawan industri kecil sepatu sandal Kota Mojokerto. Pengaruh kompensasi yang diberikan kepada karyawan di industri kecil sepatu sandal Kota Mojokerto terhadap perilaku kerja dan kinerja menunjukkan hubungan signifikan. Perilaku kerja yang ada pada industri kecil sepatu sandal Kota Mojokerto menunjukkan hubungan signifikansi terhadap kinerja.

SUMMARY

THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK BEHAVIOR AS AN INTERVENING VARIABLE IN SMALL SENTRA INDUSTRIAL SANDAL SHOES IN MOJOKERTO CITY; Abdul Hasan Nurfitriyan; 140810201045; 2019; 112 pages; Management Department; Faculty of Economics and Business; University of Jember.

Continuity and achievement of company goals do not depend on material or technological things that are developed, but also depend on employees or existing workers. Employees as human resources are very important for the company, special attention is needed to their rights. Employees or workers become the only resource capable of carrying and moving the company towards the achievement of company goals. Because human resources are the driving force in accordance with what is desired by the company or organization, management leaders must understand the needs of employees so that the performance of krayawan can be optimal.

According to Hasibuan (2003: 148) states that good compensation can affect employee performance in the company. compensation is a form of useful payment and an incentive to motivate employees to increase work productivity. Robbins (2002: 64-65) encourages behavior and helps explain motivational problems, and is an important factor for influencing work behavior to achieve work performance (Performance). According to Wirawan (2009: 54). Work behavior is needed because it is a requirement in carrying out work, with certain work behaviors, employees can carry out their work properly and produce the performance expected by the organization.

From the description and explanation above, this study aims to conduct research related to matters that influence the performance related to motivation and compensation through the work behavior of employees in the small sandal shoe industry in Mojoketo City. This research is a type of explanatory research. The number of small sandal shoe industries that made up the population in this study were 17 small industries. Respondents in this study were taken proportionally from each member of the population. By conducting research, the minimum number of samples is 4 to 5 times the number of indicators, so the number of samples in this study 85 respondents obtained 17 indicator items multiplied by 5.

Based on the results of the analysis and discussion, motivation has a significant effect on work behavior, then motivation for performance also shows a significant relationship in small shoe industry workers in Mojokerto City. The effect of compensation given to kryawan in the small industry of Mojokerto City sandals on work behavior and performance shows a significant relationship. The work behavior in the small industry of sandals in Mojokerto City shows a significant relationship to performance.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sentra Industri Kecil Sepatu Sandal Di Kota Mojokerto”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Saya sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan saya sebagai penulis. Penulis menyampaikan rasa terimakasih yang amat besar kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M.,Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.
2. Drs. Hadi Paramu, MBA, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.
3. Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan juga Dosen Pembimbing Akademik, yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Choirul Saleh, S.E M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dra. Sudarsih, M.Si., Drs. Mochamad Syaharudin, M.M., Drs. Eka Bambang Gusminto,M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan kritikan dan telah sabar menguji pada saat ujian.
6. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Kedua orang tua saya, Ibu Kartimah dan Bapak Abdul Rochman, kakak ku Nurhidayat, adik-adiku Lutfiah dan zakiy serta seluruh keluarga besar ku yang

telah memberikan dukungan moril maupun material, memberikan doa, kasih sayang, motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Sahabat terbaik Jember saya othons dan puged, Bayu, Ani, Widi, Lina, Hafsah, Fifi, Tika, Deda, Deni, Roshinta, Silfi, Endang, Eriela yang telah memberikan dukungan dan bersama melangkah selama masa awal hingga akhir kuliah.
9. Sahabat terbaik Mojokerto saya The Cure, Ahmadi, Rosa, Rya, Mei yang juga selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Chandra yang telah membantu, mendukung serta bersedia menampung keluhan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-teman Kos Oyi, Renaldi, Jaya, Anggik, Didit, Marga
12. Reza yang juga selalu rewel buat ngingetin untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 12 Mei 2019

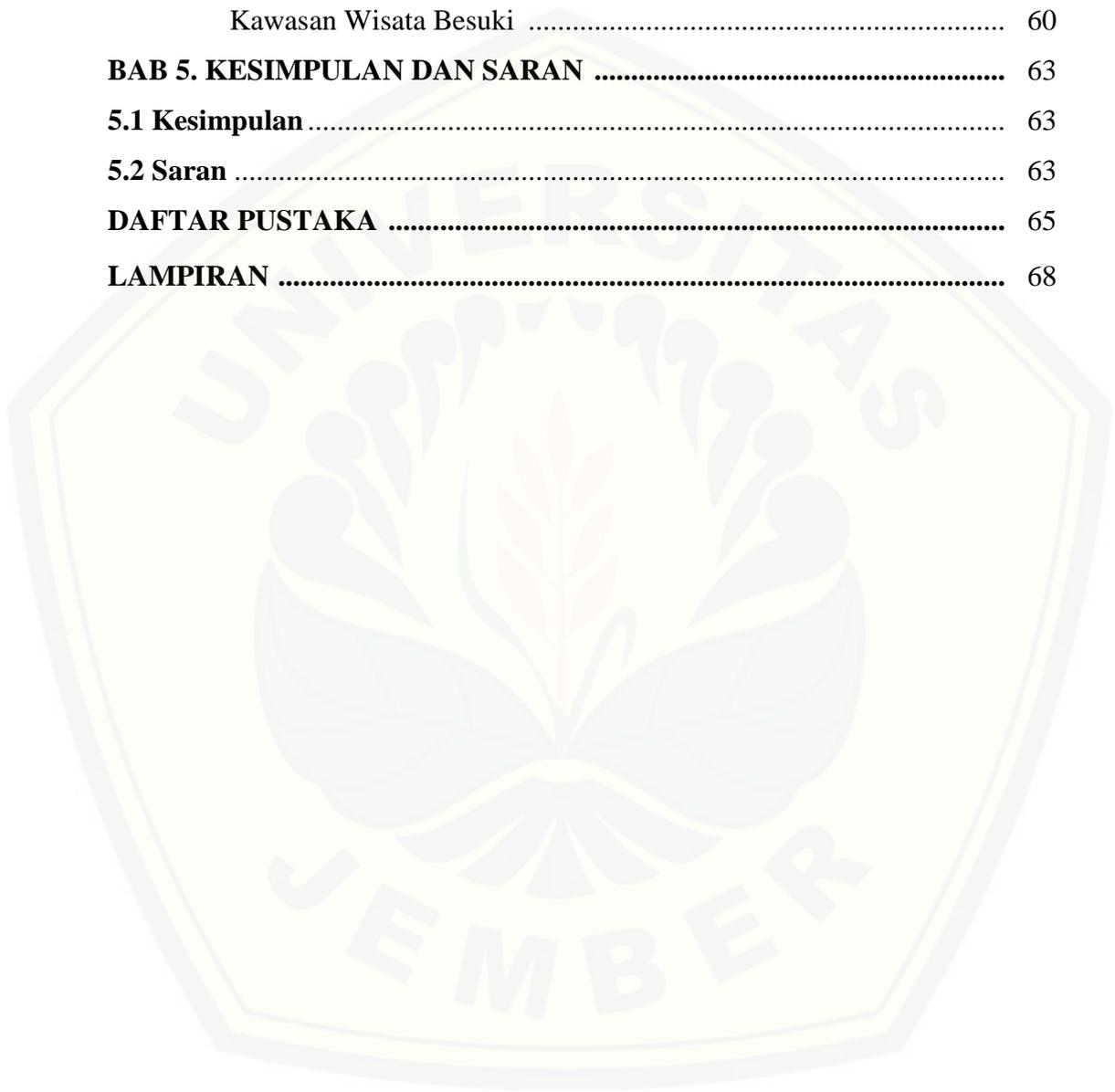
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Pemasaran Jasa	8
2.1.2 Karakteristik dan Klasifikasi Jasa	10
2.1.3 Kualitas Jasa	10
2.1.4 Perilaku Konsumen	10
2.1.5 <i>Visit Decision Process</i>	11
2.1.6 Kepuasan Konsumen	14
2.1.7 Sapta Pesona	16

2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	20
BAB 3. METODE PENELITIAN	22
3.1 Rancangan Penelitian	22
3.2 Jenis dan Sumber Data	22
3.2.1 Jenis Data	22
3.2.2 Sumber Data.....	22
3.3 Metode Pengumpulan Data	22
3.4 Populasi dan Sampel	23
3.4.1 Populasi.....	23
3.4.2 Sampel.....	23
3.5 Identifikasi Variabel	24
3.6 Definisi Operasional Variabel	25
3.7 Skala Pengukuran Variabel	26
3.8 Metode Analisis Data	27
3.8.1 Analisis Faktor	27
3.8.2 Uji Asumsi Regresi dengan Pendekatan Analisis Konfirmatori.....	30
a. Uji Normalitas.....	30
b. Uji Multikolinearitas.....	30
c. Uji Outlier	30
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	35
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Gambaran Umum Kawasan Wisata Besuki.....	37
4.1.2 Karakteristik Responden.....	40
4.1.3 Analisis Data	44
a. Analisis Faktor	44
b. Uji Instrumen Konstruk Eksogen dan Endogen	50
c. Uji Asumsi SEM	52
d. Regresi Variabel Laten	54
4.2 Pembahasan	57

4.2.1 Pengaruh Bukti Fisik terhadap Kepuasan Wisatawan	57
4.2.2 Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kepuasan Wisatawan	58
4.2.3 Pengaruh Daya Tarik terhadap Kepuasan Wisatawan.....	59
4.2.4 Faktor yang Dominan Memengaruhi Kepuasan Wisatawan di Kawasan Wisata Besuki	60
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	68

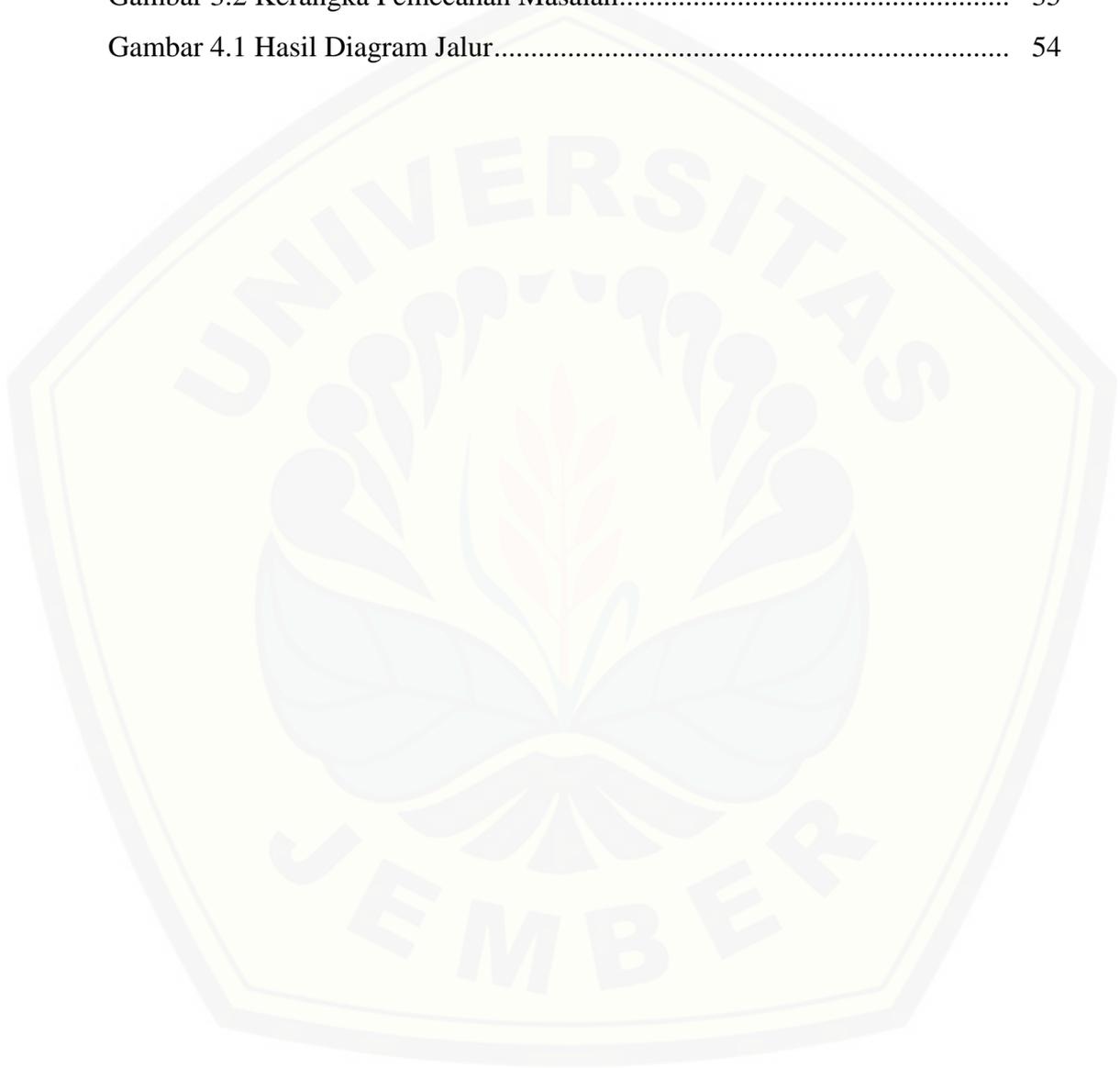


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Pengunjung Kawasan Wisata Besuki Kabupaten Kediri.....	5
Tabel 1.2 Jumlah Pendapatan Asli Daerah dari Retribusi di Kawasan Wisata Besuki Kabupaten Kediri.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Uji Kesesuaian Model.....	33
Tabel 4.1 Tarif Masuk Kawasan Wisata Besuki	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Frekuensi Berkunjung	42
Tabel 4.5 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden.....	43
Tabel 4.6 KMO dan <i>Barletts Test</i>	45
Tabel 4.7 Hasil Pengujian <i>Anti Image Corelations</i>	46
Tabel 4.8 KMO dan <i>Barletts Test</i>	46
Tabel 4.9 Hasil Pengujian <i>Anti Image Corelations</i>	47
Tabel 4.10 <i>Total Variance Explain</i>	47
Tabel 4.11 Rotated Component Matrix.....	48
Tabel 4.12 Interpretasi Faktor	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Eksogen	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Endogen	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.17 Hasil Uji Kesesuaian Model	55
Tabel 4.18 Hasil Uji Kausalitas	55
Tabel 4.19 Perhitungan Total Effect	56

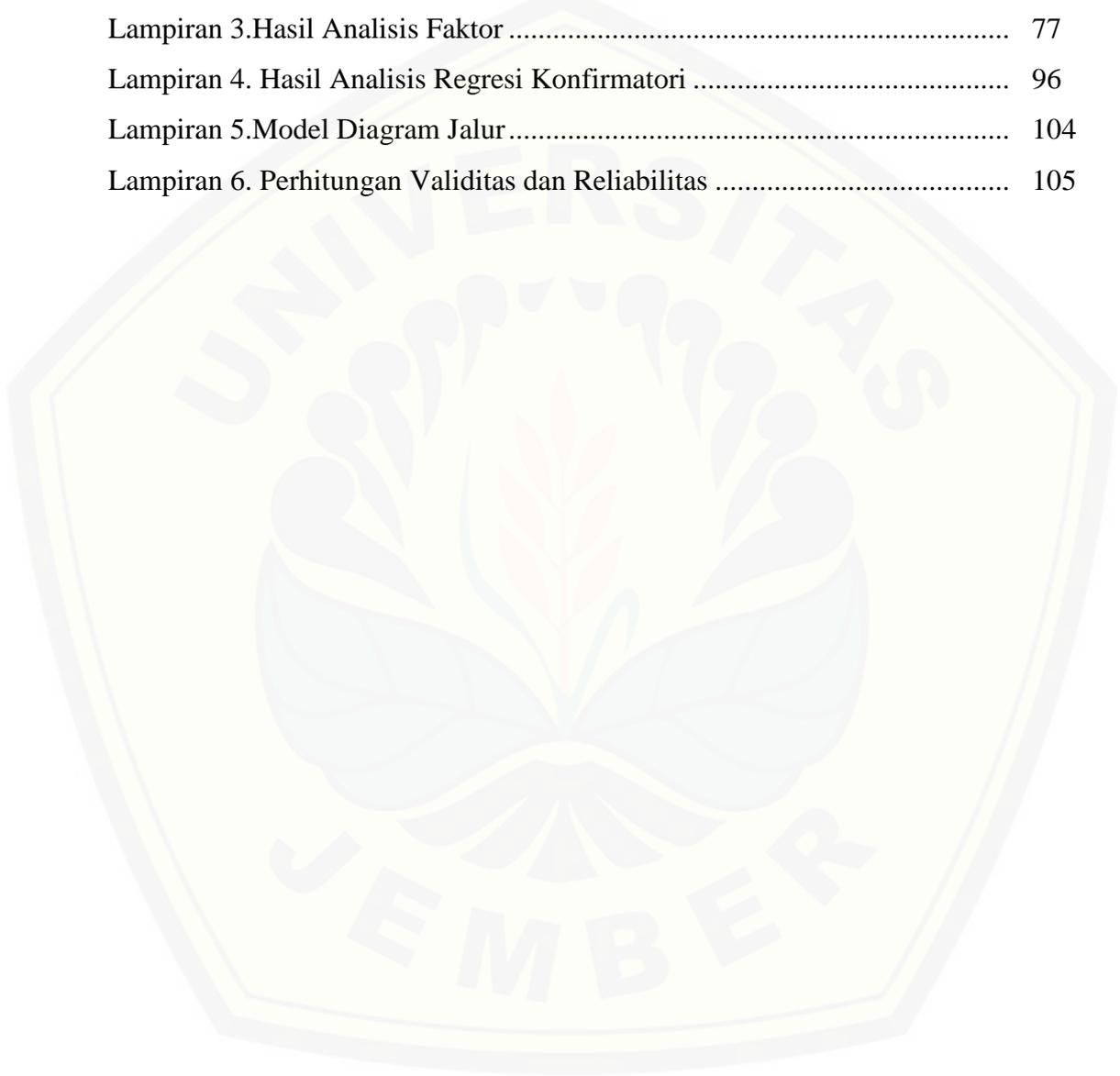
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	20
Gambar 3.1 Tahapan Analisis Faktor	28
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	35
Gambar 4.1 Hasil Diagram Jalur.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner	70
Lampiran 3. Hasil Analisis Faktor	77
Lampiran 4. Hasil Analisis Regresi Konfirmatori	96
Lampiran 5. Model Diagram Jalur	104
Lampiran 6. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas	105



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan untuk mencapai tujuan organisasi, maka untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan tidak tergantung dengan hal yang bersifat material maupun teknologi yang dikembangkan, tetapi juga bergantung pada karyawan atau pekerja yang ada. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan, diperlukan adanya perhatian khusus terhadap hak-hak mereka. Karyawan atau pekerja menjadi satu-satunya sumber daya yang berkemampuan untuk membawa dan menggerakkan perusahaan menuju ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia sebagai penggerak agar bisa sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan atau organisasi, maka pimpinan manajemen memahami tentang motivasi karena motivasi menentukan sikap dan perilaku karyawan atau pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan semangat (Mulyadi, 2015:87).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Mangkunegara (2005:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk

karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Handoko, 2011:155).

Menurut Hasibuan (2005:153), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. kompensasi adalah bentuk pembayaran yang bermanfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Hasibuan, 2003:148).

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja atau karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut. Kebutuhan atau keinginan seseorang tidak akan sama antara satu dengan yang lain. Keinginan dan kebutuhan yang beragam itu terjadi karena proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seseorang pekerja atau karyawan (Mulyadi, 2015:87).

Menurut Edy Sutrisno (2014:109) motivasi adalah salah satu faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini (Theedens, 2006:16). Robbins (2002:35-39) mendefinisikan perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Menurut Wirawan (2009:

54). Perilaku kerja dibutuhkan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan berperilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Komarudin (2003:66) unsur yang pokok dari pada perilaku pegawai ialah beberapa jenis kegiatan, apakah yang bersifat fisik atau mental. Perilaku pegawai sebagai suatu rangkaian kegiatan. Sedangkan kegiatan itu selalu berorientasi kepada sasaran atau tujuan. Oleh karena itu mereka harus dibina dan diberikan suatu motivasi. Robbins (2002:64-65) mendorong perilaku dan membantu menjelaskan masalah motivasi, serta merupakan faktor penting untuk memengaruhi perilaku kerja untuk mencapai prestasi kerja (Kinerja).

Moehariono (2012:249) besar kecilnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan. Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi, maka penilaian kerja yang diberikan akan lebih baik dari pada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik, dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah Babur Risqi (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui perilaku kerja pada Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember. Erik Martinus (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Devisa Surabaya. Hattami Amar (2011), hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pemeriksa di inspektorat Kabupaten Bangka sebesar 65,2%, terdapat pengaruh variabel perilaku kerja terhadap kinerja pemeriksa di inspektorat Kabupaten Bangka sebesar 64,4%.

Fokus penelitian adalah pada industri kecil di Kota Mojokerto, dengan objek penelitian yaitu industri kecil sepatu sandal. Industri kecil sepatu sandal menjadi ikon dan menjadi produk unggulan di Kota Mojokerto. Perkembangan industri kerajinan sepatu sandal di Kota Mojokerto menunjukkan adanya perkembangan, kondisi itu menunjukkan adanya keberhasilan pengelolaan yang dilakukan oleh pemilik dan pemerintah daerah dalam upaya peningkatan pada kerajinan sepatu sandal.

Kota Mojokerto sendiri terdapat 101 industri yang bergerak dibidang sepatu sandal, sedangkan untuk industri kecil sepatu sandal terdapat sebanyak 17 industri seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1. Data Industri Kecil Sepatu Sandal di Kota Mojokerto

No	Perusahaan	Jenis usaha	Alamat
1.	Nivero	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, Kd. Mulang RT/RW 1/3
2.	Estu Jaya	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, S urodinawan IV/2
3.	Radiq	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, jl. Kedungkwali IX/6
4.	SR. Jaya	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, Link. Trenggilis
5.	UD. Revin Jaya	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, link. Jayeng VI RT 3/RW 2
6.	Carces	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, DS. Gedangan RT 1/RW 7
7.	UD. Putra Bijaksana	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, Suratn Gg 1/26A
8.	UD. Barokah jaya	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, Sinoman VI/16
9.	Wijaya	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, jl. Sirsat No.9 Magersari Indah
10.	UD. M & M	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, Kemasan IV/132
11.	New Arvilo	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, Dsn. Kemasan RT. 2 RW.2
12.	Basic	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, jl. Prajurit Kulon V/27 B
13.	Sutrisno	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, Gunung Anyar RT.03/RW.01
14.	Ester	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, Sumolepen Sawah 10 Balongsari

Tabel 1.2 Lanjutan Data Industri Kecil Sepatu Sandal di Kota Mojokerto

No.	Perusahaan	Jenis Usaha	Alamat
15.	Sunari	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, Kedungsari RT 4
16.	Mas'ud	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, Gedangan RT.05/RW.01
17.	Sulianto	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, Gedangan

Sumber: Dinas Koperasi, Perindustrian & Perdagangan Kota Mojokerto, 2017

Industri Kecil Sepatu Sandal di Kota Mojokerto terbagi dalam 2 kecamatan yaitu terdapat 9 industri kecil sepatu sandal yang tergabung dalam Kelompok Industri Kecil Kampoeng Sepatu yang berada di Kecamatan Prajurit Kulon, lalu 8 Industri yang tergabung dalam Kelompok Industri Kecil Gayatri yang berada di Kecamatan Magersari.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan variabel penelitian didapati bahwa banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja perusahaan masih belum tercapai dengan maksimal antara lain adalah motivasi, kompensasi dan perilaku kerja karyawan. Rata-rata karyawan atau pekerja yang bekerja di industri kecil sepatu sandal digaji Rp 50.000,00 - Rp 55.000,00 per kodi nya, jika mereka dalam seminggu dapat mengerjakan 4 - 5 kodi maka penghasilan yang mereka dapat selama seminggu adalah sekitar Rp 200.000,00 - Rp 275.000,00 dan pendapatan mereka per bulan sekitar Rp 800.000,00 - Rp 1.100.000,00 jika dibandingkan dengan upah minimum regional Kota Mojokerto yang sebesar Rp 1.886.387,56 maka cukup terpaut jauh, dan masih belum memenuhi standar upah bagi mereka. Berdasarkan keterangan dari para karyawan, mereka mengaku bahwa dengan upah atau gaji segitu masih belum cukup untuk membiayai kehidupan mereka dan keluarganya, mereka harus mencari pekerjaan sampingan lagi, terkadang sang istri juga ikut membantu bekerja untuk dapat memenuhi biaya kehidupan mereka.

Tunjangan kompensasi yang diberikan pun hanya diberikan ketika hari raya, yang berupa tunjangan hari raya, besaran tunjangan yang diberikan juga tidak berpatok pada dua kali gaji atau upah yang diterima seperti pada industri atau perusahaan-perusahaan besar, tapi disini besaran tunjangan hari raya yang diberikan

bergantung pada masing-masing pemilik perusahaan. Tunjangan hari raya yang diberikan biasanya berupa uang dan barang.

Karyawan pada industri kecil sepatu sandal akan mendapatkan insentif ketika mereka lembur atau mereka mendapat pekerjaan lebih atau secara mendadak dari pemilik usaha untuk dikerjakan dengan cepat karena kebutuhan order dadakan.

Kompensasi yang kurang memadai dari perusahaan maka dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, untuk meminimalisir hal tersebut maka dibutuhkan juga motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan memberikan dorongan semangat kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

Berdasar pengakuan dari sebagian karyawan, motivasi yang diberikan oleh para pemilik usaha sangat kurang, terkadang para pemilik sering mengabaikan tentang hal itu dan kurang menganggap hal tersebut penting untuk dilakukan dan diberikan kepada karyawannya, sehingga terkadang ada beberapa karyawan yang keluar dan pindah ke tempat industri yang lain karena mereka merasa tidak nyaman dan tidak cocok dengan pemilik usaha tempat mereka bekerja.

Berdasar hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dan pengakuan dari pemilik usaha pada saat pra penelitian, terdapat kebiasaan perilaku yang kurang baik yang dilakukan oleh karyawan, misalnya mereka terkadang sering menggunakan atau mengambil sedikit bahan produksi sepatu sandal untuk digunakan nya sendiri, sehingga terkadang bahan yang seharusnya cukup untuk dia selama seminggu menjadi kurang, sang pemilik usaha tidak melarang jika mereka ingin minta sedikit untuk mereka sendiri, asal mereka ijin terlebih dahulu kepada pemilik usaha.

Sebagian karyawan juga terkadang tidak hanya bekerja pada satu tempat industri saja, jadi mereka bekerja pada tempat industri yang berbeda untuk menambah penghasilan, pemilik usaha tidak melarang untuk hal tersebut, tetapi terkadang terdapat karyawan yang tidak bisa menjaga rahasia usaha masing - masing ditempat mereka bekerja, sehingga rahasia usaha terkadang bocor karena ulah perilaku karyawan. Perilaku - perilaku tersebut mungkin dilakukan karyawan karena kurangnya kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan

shingga timbul perilaku - perilaku negatif dari mereka, apabila perilaku - perilaku negatif tersebut dibiarkan maka akan mengurangi kinerja pada perusahaan, sehingga dibutuhkan analisis dan solusi untuk mengurangi hal tersebut agar tidak terjadi di dalam perusahaan.

Dari uraian dan penjelasan diatas penting bagi peneliti untuk melakukan penelitian terkait dengan hal - hal yang pengaruh terhadap kinerja terkait dengan motivasi dan kompensasi melalui perilaku kerja karyawan pada industri kecil sepatu sandal di Kota Mojoketo. Oleh karena itu, pada penelitian ini memilih topik tentang “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sentra Industri Kecil Sepatu Sandal Di Kota Mojoketo.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap perilaku kerja karyawan pada sentra industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap perilaku karyawan pada sentra industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pada sentra industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada sentra industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto?
- e. Bagaimana pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pada sentra industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap perilaku kerja karyawan pada sentra industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto.

- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap perilaku karyawan pada sentra industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada sentra industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada sentra industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto.
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pada sentra industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

a. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran untuk memahami pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sentra industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto.

b. Bagi akademisi:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan serta referensi bagi peneliti selanjutnya tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sentra industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto.

c. Bagi peneliti:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu bagi peneliti mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian juga digunakan untuk mendapatkan gelar sarjana.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja atau karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor - faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut. Kebutuhan atau keinginan seseorang tidak akan sama antara satu dengan yang lain. Keinginan dan kebutuhan yang beragam itu terjadi karena proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seseorang pekerja atau karyawan (Mulyadi, 2015:87).

Menurut Edy Sutrisno (2009:109) motivasi adalah salah satu faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Hasibuan (dalam Edy Sutrisno, 2009:110) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Siagian (dalam Edy Sutrisno, 2009:110) mengemukakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing - masing anggota organisasi.

Menurut Abraham Sperling (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:93) mendefinisikan motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri..

Menurut Wiliam J.Stanton (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:93) mendefinisikan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Sedangkan Fillmore H. Stanford (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:93) mendefinisikan motivasi adalah sebagai suatu konsisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu.

Mathis & Jakson (dalam Wilson Bangun, 2012:312) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia - sia.

Tujuan Pemberian Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:97) yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Memperrhankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplian dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mepertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Adapun beberapa teori-teori motivasi menurut Abraham Maslow dan teori ERG sebagai berikut:

- a. Teori hierarki kebutuhan

Menurut Abraham Maslow (dalam Wilson Bangun, 2012:316-318), teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunya kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai "*the five hierarchy need*" mulai dari kebutuhan

yang pertama samapai pada kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya ada asuransi, tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

3) Kebutuhan sosial

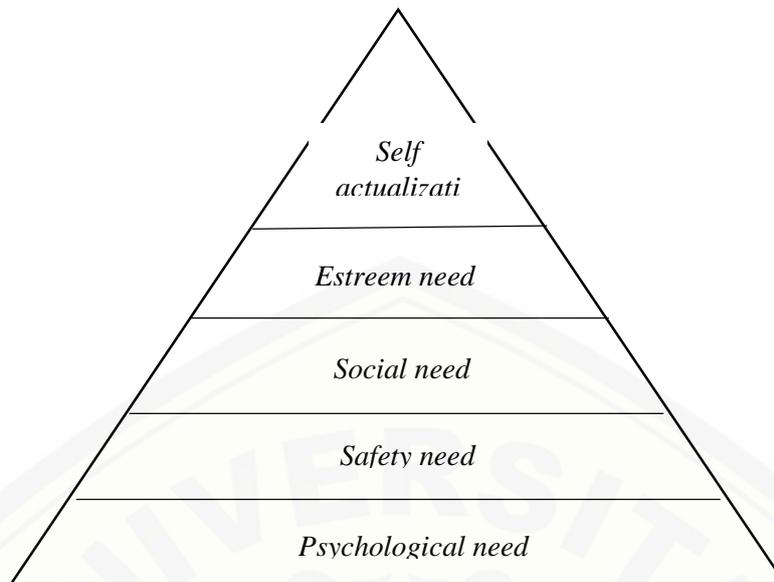
Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok - kelompok lain ditengah - tengah masyarakat.

4) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini manusia sudah menjaga image, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.



Gambar 1: teori hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow

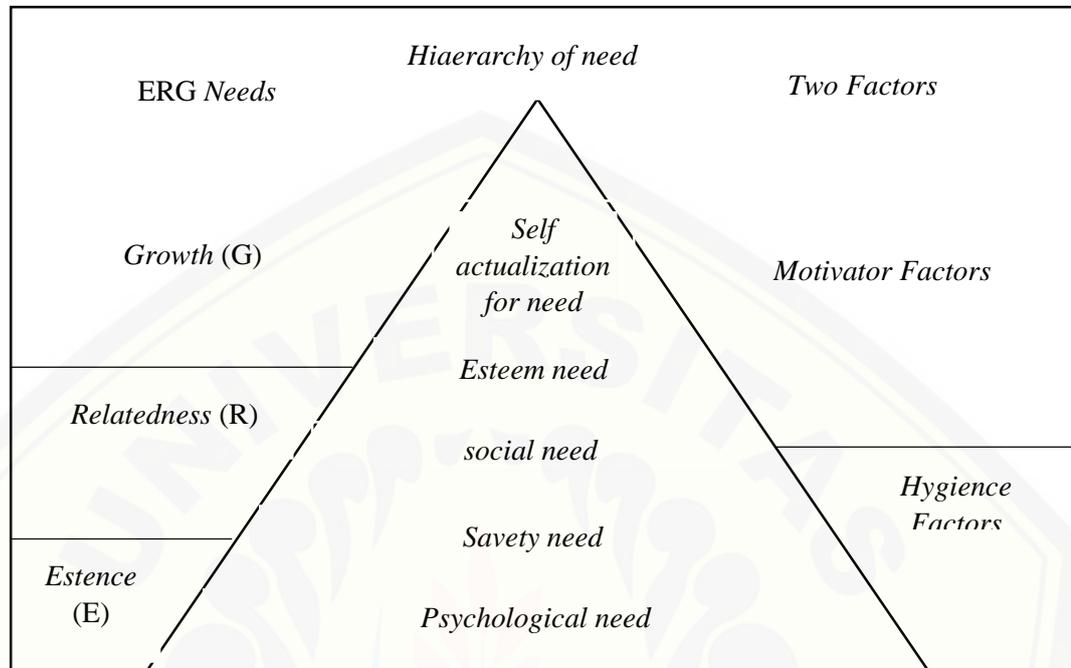
Sumber : Mulyadi (2015:97)

Demikian lah bahwa setiap kebutuhan yang telah dapat memberikankepuasan,maka kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan. Dari titik pandang motivasi, teori ini mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dapat memberikan kapuasan yang cukup banyak tidak akan termotivasi lagi.

b. Teori ERG

Clayton Aldefer (dalam Wilson Bangun, 2012:321-322) membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, eksistensi (*existence/E*), hubungan (*relatedness/R*), dan pertumbuhan (*growth/G*). Kelompok eksistensi memperhatikan pada pemberian persyaratan keberdaan material dasar individu. Komponen ini bila dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan sama dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok hubungan yaitu hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar individu yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan individu lain yang dipuaskan, dan hasrat ini bila dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan adalah kebutuhan sosial dan harga diri. Sedangkan kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat intrinsik untuk

perkembangan individu, ini mencakup pada komponen intrinsik dari teori hierarki kebutuhan adalah sama dengan aktualisasi diri.



Gambar 2: teori ERG

Sumber : Mulyadi (2015:98)

Di samping mempunyai kesamaan, teori ERG mempunyai beberapa perbedaan dengan teori hierarki kebutuhan, antara lain dapat terjadi sekaligus lebih dari satu kebutuhan secara simultan, jika kepuasan dari suatu kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan, hasrat untuk memenuhi kebutuhan dapat diperoleh sekaligus. Dapat dijelaskan bahwa teori hierarki kebutuhan adalah tingkat - tingkat, kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya. Teori ERG tidak demikian bahwa kebutuhan itu tidak betingkat - tingkat malah dapat sekaligus diperoleh secara bersama - sama. Teori ERG lebih sesuai dengan pengetahuan yang kita rasakan mengenai perbedaan individual di antara orang - orang, seperti pendidikan, latar belakang keluarga, dan lingkungan budaya dapat mengubah pentingnya atau kekuatan dorongan yang dipegang sekelompok kebutuhan untuk seseorang individu tertentu.

Ciri-Ciri Motivasi, menurut Edy Sutrisno (2014:115) ciri motif individu adalah:

a. Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama - sama. Misalnya seorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya ingin lekas naik pangkat.

b. Motif dapat berubah - ubah

Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya. Misalnya seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini tampak motif sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

c. Motif dapat berbeda-beda

Dua orang melakukan pekerjaan yang sama. Tetapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya dua karyawan yang bekerja pada satu mesin yang sama pada ruang yang sama pula, tetapi motifnya bisa berbeda . seseorang menginginkan teman pekerja yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.

d. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian, seringkali kalau ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Prinsip - Prinsip Motivasi, menurut Mulyadi (2015:93-94) dalam pekerjaan atau sebagai pekerja atau karyawan tetntunya terdapat beberapa prinsip motivasi antara lain:

a. Prinsip kerja sama

Untuk mengupayakan motivasi, pekerja atau perlu diberi kesempatan untuk memberikan pendapat dan membantu atau pemikiran dalam membuat dan menentuka tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan. Dengan bantuan karyawan atau pekerja untuk menuju ketujuan yang diinginkan perusahaan tidak akan mengalami kesulitan, karena bawahan atau karyawan akan termotivasi untuk semangat bekerja.

b. Prinsip berkomunikasi

Pada perusahaan atau organisasi sebuah komunikasi sangat menentukan dalam membuat keputusan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus selalu mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan komunikasi yang jelas dan tepat maka seluruh pekerja akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui bantuan pekerjaan bawahan

Seseorang harus mempunyai prinsip bahwa suatu keberhasilan itu, bisa berhasil dengan baik apabila didukung oleh semua pihak. Oleh sebab itu sebagai pimpinan harus menyadari bahwa bawahan selalu punya andil dalam pekerjaan atau mencapai tujuan. Dengan pengakuan pimpinan tersebut maka pekerja atau karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip penugasan

Sebagai pimpinan harus berani mengambil keputusan dalam hal penguasaan anatu memberikan wewenang kepada bawahannya, atas pekerjaan yang akan dilakukan, dengan kepercayaan antara atasan kepada bawahan itu semua akan membuat karyawan atau pekerja termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan pada perusahaan atau organisasi.

e. Prinsip memperhatikan karyawan

Seorang pimpinan yang selalu memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh pekerja tau karyawan, akan bisa membuat karyawan atau pekerja tersebut termotivasi, yang pada akhirnya pekerja atau karyawan akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pimpinan perusahaan organisasi.

Motivasi dengan berbagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Edy Sutrisno (2014:116-119) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut adalah dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

a. Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi motivasi antara lain adalah:

1) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun kurang memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong untuk mau bekerja. Contohnya, jangan ingin untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Keinginan untuk mendapatkan penghargaan adalah, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan kerja keras memperbaiki nasib, mencari rejeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan ialah, bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa adalah, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang - kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara - cara tidak terpuji, namun cara - cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar - benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi / perusahaan.

b. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja orang - orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas termotivasi sendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, gelap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas yang tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai, adalah kompensasi merupakan penghasilan utama bagi pekerja atau karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka tidak tenang, dari sini jelas bahwa kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para pekerja.

3) Supervisi yang baik

Supervisi yang baik, fungsi dari supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan posisi karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari - hari. Bila supervisi sangat dekat dengan para karyawan ini menguasai liku - liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bersemangat dan bergairah. Akan tetapi sebaliknya bila mempunyai supervisi yang angkuh, dan mau menang sendiri dan tidak mau mendengarkan pendapat atau masukan orang lain maka akan menimbulkan suasana kerja yang tidak enak. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan *supervise* amat memengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati - matian mengorbankan apa yang ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja hanya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah, hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan. Baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya orang-orang akan lari

meninggalkan perusahaan akan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan tanggung jawab adalah, status atau jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan.

6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan antara pekerja dengan perusahaan termasuk hak dan kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memberlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi.

Berikut ini merupakan indikator-indikator motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93) yaitu:

- a. Dorongan mencapai tujuan, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal. Yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
- b. Semangat kerja, semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

- c. Inisiatif dan kreativitas, inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan - hubungan baru dan membuat kombinasi - kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.
- d. Rasa tanggung jawab, sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.2 Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Handoko (2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Nawawi (2006:325) adalah penghargaan/imbalan pada para karyawan/anggota organisasi yang telah memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gary Dessler (2009:82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan 3 pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Hasibuan (2005:118) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Rivai (2004:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi menurut Sastrohadiwiryo (2003:195) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan

sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2012:122-123) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku.

a. Asas adil

Besarnya harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

b. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakan. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Menurut Malayu Hasibuan (2007:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai berikut:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majukan dengan karyawan.

b. Kepuasan kerja

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

c. Pengadaan efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

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

g. Pengaruh serikat buruh

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

h. Pengaruh pemerintah

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

Sedangkan pendapat lain tentang tujuan pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo (2002: 143), antarlain:

- a. Menghargai prestasi kerja.
- b. Menjamin keadilan.
- c. Mempertahankan karyawan.
- d. Memperoleh karyawan yang berkualitas.
- e. Pengendalian biaya.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan

Pemberian kompensasi memberikan manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Menurut Notoadmojo dalam Putranto (2012:4), manfaat kompensasi sebagai berikut :

a. Manfaat kompensasi bagi karyawan:

- 1) Biaya hidup, karyawan bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang digunakan untuk biaya hidupnya, agar karyawan suatu perusahaan dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal
- 2) Kepuasan, adalah istilah *evaluative* yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

b. Manfaat kompensasi bagi perusahaan:

- 1) Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan akan menarik lebih banyak calon karyawan yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.
- 2) Menciptakan loyalitas karyawan, dengan sistem pemberian kompensasi yang baik atau tinggi terhadap para karyawan maka loyalitas dalam suatu perusahaan akan tercipta dengan sendirinya.
- 3) Menunjukkan kesuksesan perusahaan, tingkat kompensasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa kondisi ataupun kualitas yang terdapat dalam suatu perusahaan adalah baik karena perusahaan itu mampu memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2004:358), jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan non finansial :

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, dan opsi saham sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua dan saham kumulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

b. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan karir terdiri atas rasa aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

Menurut Mulyadi (2015:11) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Mulyadi (2015:15) adapun faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi adalah:

a. Penawaran dan permintaan

Bahwa penawaran dan permintaan tenaga kerja akan memengaruhi program kompensasi. Jika penawaran jumlah tenaga kerja itu sangat langka atau kurang maka gaji akan diminta akan tinggi. Begitu juga sebaliknya jika permintaan tenaga kerja itu berkurang maka kesempatan kerja menjadi langka, maka gaji akan cenderung rendah.

b. Serikat pekerja

Pada suatu perusahaan bila sudah terbentuk suatu serikat pekerja maka serikat pekerja tersebut juga mempunyai peran dalam menentukan kompensasi. Apabila serikat pekerjanya mempunyai kedudukan yang kuat maka kedudukan bagi karyawan juga kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi.

c. Kemampuan untuk membayar

Kompensasi juga merupakan komponen biaya produksi. Dengan demikian jika kompensasi itu besar maka biaya produksi juga semakin besar yang dikeluarkan maka dari itu harga pokok juga akan besar, jika perusahaan yang sudah mempunyai nama di masyarakat maka sudah tentu masyarakat akan menilai produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Maka dengan tingginya bahan pokok yang akan mengakibatkan naiknya harga atau nilai jual akan dapat digunakan oleh perusahaan. Oleh karena itu kemampuan perusahaan untuk

membayar kompensasi atau gaji, perusahaan tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

d. Produktivitas

Jika gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan tinggi dan disesuaikan dengan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka akan semakin tinggi upah atau gaji yang diterima. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Menurut Simamora (2004:442) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Jika pemberian kompensasi tidak diberikan secara tepat menyebabkan karyawan tidak puas akan perusahaan dan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, serta perusahaan bisa kehilangan karyawan dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.

Menurut Simamora (2004:445) beberapa indikator kompensasi diantaranya sebagai berikut:

a. Upah atau gaji

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

b. Insentif

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

c. Tunjangan

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

d. Fasilitas

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

Persepsi kompensasi, pengertian persepsi menurut Walgito (2002:53), persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu merupakan proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui alat resptornya. Suharman (2005:23), persepsi (*perception*) merupakan tahap paling awal dari serangkaian pemorses informasi. Persepsi adalah suatu proses pnggunaan pengetahuan yang telah dimiliki (yang disimpan di dalam ingatan) untuk mendeteksi atau memperoleh dan meginterpretasi stimulus (rangsangan) yang diterima oleh alat indra seperti mata, telinga dan hidung.

Aspek-aspek persepsi yang dikemukakan oleh Branca, Woodworth, dan Marquis (dalam Walgito,2002) yaitu aspek kognitif, aspek afektif dan aspek konatif. Aspek-aspek persepsi terhadap kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Aspek kognitif

Merupakan representasi dari apa yang dipercayai oleh individu, berisi kepercayaan individu mengenai apa yang berlaku aatau apa yang benar bagi objek yang dipersepsi. Aspek koginitif merupakan opini yang dimiliki individu terhadap keadilan kompensasi. Aspek ini menackup pemikiran dan penilaian karyawan terhadap kompensasi yang diterima yaitu gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan.

b. Aspek afektif

Merupakan perasaan yang mencakup aspek emosional subjektif dari individu terhadap objek persepsi yaitu keadilan kompensasi. Aspek afektif ini berisi perasaan memihak atau tidak memihak, mendukung atau tidak mendukung terhadap keadilan kompensasi dari perusahaan. Aspek ini mencakup perasaan-perasaan karyawan mengenai kompensasi yang diterima yaitu gaji, insentif, dan tunjangan.

c. Aspek konatif

Berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap suatu objek yang dipersepsi yaitu keadilan kompensasi dengan cara tertentu. Aspek konatif menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan keadilan kompensasi yang diterimanya. Aspek ini mencakup kecenderungan-kecenderungan untuk berperilaku negatif atau positif yang dilakukan oleh karyawan berkaitan dengan kompensasi yang diterima yaitu gaji, insentif, dan tunjangan.

2.1.3 Perilaku Kerja

Menurut Prawirosentono (2004:35), “perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan”. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang memengaruhi lingkungan kehidupan seseorang.

Theedens (2006:16). Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini

Perilaku kerja dibutuhkan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan (Wirawan, 2009:54). Dengan berperilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik, dan peraturan organisasi. Standar prosedur kerja mengatur bagaimana cara karyawan berbicara dan berjalan ketika bekerja, misalnya para anggota polisi dan tentara diharuskan tegas ketika berbicara dan berhalan tegap (Wirawan, 2009:54).

Di dalam diri seorang manusia terdapat perilaku atau behavior yang berasal dari oleh dalam diri seseorang tersebut yang nantinya akan mempengaruhi perilaku bekerja di sebuah perusahaan ataupun organisasi seperti yang di ungkapkan oleh Siagian (2006:54).

Faktor-faktor Pembentuk Perilaku Karyawan, sebagai seorang anggota suatu organisasi, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas, karena hal itu merupakan kekhususan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut. Orang yang mampu mempertahankan identitasnya akan mempunyai harga diri yang tinggi yang pada gilirannya akan muncul dalam bentuk keinginan untuk dihormati dan diperlakukan secara manusiawi oleh pimpinannya. Oleh karena itu seorang manajer perlu memahami faktor-faktor pembentuk perilaku seorang karyawan (Siagian, 2006:54) :

a. Faktor Genetik

yang dimaksud faktor genetik dalam hal ini adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan “warisan” dari kedua orang tuanya. Misalkan tentang latar belakang kehidupan karyawan, seperti kecerdasan, sifat pemaarah, penyabar dan lain-lain.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan disini adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda didalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat dekat yang dijumpai sehari-hari.

c. Faktor Pendidikan

Pendidikan adalah usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada orang lain. Pendidikan dapat bersifat formal dan juga non-formal.

d. Faktor Pengalaman

Pengalaman seseorang sejak kecil turut membentuk perilaku dalam kehidupan organisasionalnya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran, mudah putus asa, dan sebagainya.

Berdasarkan teori Irmin(2004:44) perilaku kerja dibagi menjadi perilaku kerja positif dan negatif. yaitu sebagai berikut :

a. Perilaku Kerja Positif, terdiri dari :

- 1) Menampilkan etos kerja yang tinggi seperti, pandai menghargai dan mengatur waktu, memiliki disiplin yang tinggi, bisa memanfaatkan jam

kerja secara efektif, memiliki perencanaan dalam bekerja, mempunyai target dalam bekerja, tidak selalu menunggu perintah dalam bekerja, memaksimalkan potensi diri, selalu semangat, tidak mudah putus asa, berani mengambil resiko dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan serta memiliki prinsip dan pendirian yang kuat.

- 2) Menunjukkan hubungan personal yang simpatik seperti, bertutur kata halus dan sopan, menghargai atasan dan teman, suka menolong, bisa menempatkan diri, selalu ceria, tidak segan meminta maaf bila melakukan kesalahan, mudah memaafkan kesalahan orang lain, supel, mudah diajak bekerja sama, mengakui kelebihan orang lain, memiliki ide-ide kreatif, loyalitas terhadap atasan, tidak suka membuat konflik.
- 3) Mampu menyikapi perubahan secara positif seperti, selalu menyadari bahwa perubahan akan terus terjadi, setiap perubahan pasti ada sisi positif dan negatifnya, menyikapi perubahan peraturan secara positif, menyadari bahwa setiap perubahan terkadang tidak memuaskan semua pihak, dan menyadari bahwa apa yang terjadi saat ini adalah yang terbaik, selalu siap mengantisipasi perubahan, dapat mengambil manfaat dari setiap perubahan yang terjadi.
- 4) Memiliki kendali diri yang kuat seperti, mampu mengendalikan amarah, dapat mengontrol pembicaraan, selalu tersenyum pada orang lain, mampu meredakan rasa iri, mampu menahan godaan materi, mampu mengendalikan rasa malas, bisa berpikir dengan kepala dingin, selalu berpikir sebelum bertindak, sadar posisi dan peran, sadar akan kelemahan diri sendiri, bisa memahami orang lain dan selalu berserah diri pada yang kuasa.
- 5) Mampu meringankan tugas atasan seperti membantu atasan sebisanya, dapat memberikan solusi kepada atasan, tidak pernah menolak perintah atasan selama itu tidak melanggar hukum, mengingatkan atasan dengan cara yang santun, jika harus menolak perintah atasan tolaklah dengan santun, tahu tugas dan tanggung jawab yang diemban atasannya.

- 6) Mampu menjadi contoh orang lain seperti, mempunyai sifat jujur, menghindari perilaku yang tidak pantas, mau membagi ilmunya dengan orang lain, tidak menyimpan dendam
- b. Perilaku Kerja Negatif, terdiri dari:
- 1) Tipe Bukas Tugas Saya
Orang dengan tipe ini mengekspresikan sikap negatifnya dengan cara menolak melakukan tugas apapun yang menurut pendapatnya tidak termasuk dalam lingkup tanggung jawabnya
 - 2) Tipe *Locomotif*
Orang dengan tipe ini mengekspresikan sikap negatifnya dengan cara melindas orang lain. Orang dengan tipe ini cenderung cepat marah dan mengekspresikan kemarahan serta rasa frustasinya pada orang lain. Orang dengan tipe ini selalu menunjukkan perilaku otokratik dan bersikap diktator.
 - 3) Tipe Mudah Retak
Orang-orang yang bertipe seperti ini sangat sensitif. Hal sekecil dan sepele apapun yang dikatakan pada orang dengan tipe ini jika tidak hati-hati menyampaikannya akan membuat orang dengan tipe ini menjadi sangat tersinggung. Ketika orang dengan tipe ini tersinggung lalumenjadi negatif
 - 4) Tipe Pesimis
Orang dengan tipe ini memandang dunia sebagai tempat yang tidak nyaman baginya. Tipe yang satu ini selalu tidak merasa puas dengan segala sesuatu yang sudah ada. Sangat sulit untuk membuat orang-orang seperti ini merasa gembira. Dunia dilihatnya sebagai sesuatu yang sama saja, kemarin hari ini atau besok tidak ada bedanya.
 - 5) Tipe Pengkritik
Misi orang dengan tipe ini adalah membantah apapun yang orang lain katakan. Orang seperti ini menganggap diri selalu paling benar. Orang dengan tipe ini sulit memberi umpan balik positif pada orang lain, orang dengan tipe ini sulit memuji orang lain.

Bryson (2003:41) berpendapat ada empat indikator yang memengaruhi perilaku kerja yaitu:

- a. *Cooperativeness Social Skill*(kemampuan berhubungan sosial)
- b. *Work Quality*(kualitas pekerjaan) yang artinya para pekerja harus memnunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai.
- c. *Work Habits*(kebiasaan kerja) yang memiliki arti kebiasaan kerja dihubungkan dengan perilaku yang positif dan negatif ditempat kerja
- d. *Personal Presentation*(pengendalian diri), contoh: tidak mejadi mudah marah atau agresif dan tidak berperilaku aneh yang artinya ditempat kerja harus dapat mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja

Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2008:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Rivai (2004:309), kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Simamora (2004:339) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2005:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2005:94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasa delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal satandar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Mathin *and* Jackson (2001:82) mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Wexley dan Yukl (2000:97), mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi, disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih bagus. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2.1.4 Penilaian Kinerja

Menurut Suparyadi (2015:307) bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang melibatkan seluruh karyawan, manajer, dan para pimpinan, tujuan organisasi, sasaran yang hendak dicapai, strategi organisasi atau perusahaan, serta dukungan organisasional, dan dilakukannya proses umpan balik. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2002:135) ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a. *Rating scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

- b. *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung.
- c. Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
- d. Metode peninjauan lapangan (*field review method*), dalam metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.
- e. Tes dan observasi prestasi kerja, metode ini digunakan apabila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.
- f. *Method ranking*, penilaian membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

Tujuan Penilaian kinerja, adapun sejumlah tujuan penilaian kinerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:224), antara lain :

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
- c. Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang dapat berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.
- d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
- b. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
- c. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

- d. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
- e. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

2.2 Pengaruh Variabel

2.2.1 Pengaruh Motivasi dengan Perilaku Kerja

Robbins (2002:64-65) mendorong perilaku dan membantu menjelaskan masalah motivasi, serta merupakan faktor penting untuk memengaruhi perilaku kerja untuk mencapai prestasi kerja (Kinerja). Menurut Edy Sutrisno (2014:109) motivasi adalah salah satu faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Hidayah Babur Risqi (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui perilaku kerja.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi dengan Perilaku Kerja

Moeheriono (2012:249) besar kecilnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan. Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi, maka penilaian kerja yang diberikan akan lebih baik dari pada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik, dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya. Hasibuan, (2003:148). kompensasi adalah bentuk pembayaran yang bermanfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Agus Budiharjo (2011) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap perilaku kerja.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja

Menurut Hasibuan (2006:94) kinerja adalah gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Mathis & Jackson (dalam Wilson Bangun, 2012:312) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif.

2.2.4 Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:39) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka di antara karyawan itu sendiri. Handoko (2011:155) Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun. Erik Martinus (2016) kompensasi dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh Perilaku Kerja dengan Kinerja

Wirawan (2009: 54), dengan berperilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Komarudin (2003:66) unsur yang pokok dari pada perilaku pegawai ialah beberapa jenis kegiatan, apakah yang bersifat fisik atau mental. Perilaku pegawai sebagai suatu rangkaian kegiatan. Sedangkan kegiatan itu selalu berorientasi kepada sasaran atau tujuan. Mangkunegara (2005:67)

berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Hattami Amar (2011) penelitiannya menunjukkan, terdapat pengaruh variabel perilaku kerja terhadap kinerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi bagian dasar dan berperan penting sebagai acuan atau pembanding dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan.

Hidayah Babur Risqi (2016), “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel Dan Pemandian Kebonagung Jember.” Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui perilaku kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi penelitian adalah karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui perilaku kerja pada Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

Agus Budiharjo (2011), “Pengaruh desain pekerjaan dan sistem kompensasi terhadap perilaku kerja pegawai pada kantor pelayanan pajak Madya Jakarta Pusat.” Penelitian merupakan penelitian diskriptif korelasional dengan tujuan untuk memberi gambaran mengenai pola perilaku kerja pegawai KPP Madya Jakarta Pusat pasca implementasi Sistem Administrasi Perpajakan Modern. Selain itu diteliti juga mengenai pengaruh dua variabel utama yang dimodifikasi yaitu desain pekerjaan dan sistem kompensasi terhadap perilaku kerja pegawai. Pengujian statistik dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda. Hasil uji statistik terhadap hubungan antar variabel menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan sistem kompensasi mempunyai korelasi positif dan signifikan

terhadap perilaku kerja. Secara parsial koefisien korelasi desain pekerjaan terhadap perilaku kerja adalah kuat, sedangkan sistem kompensasi terhadap perilaku kerja adalah sedang. Sedangkan secara bersama-sama koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat terhadap perilaku kerja.

Erik Martinus (2016), “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya”. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga sampel penelitian ini adalah semua karyawan PT. Devina Surabaya yang berjumlah 125 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Ririvega Kasenda (2013), “Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $> \alpha$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< \alpha$. Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kerjanya.

Hattami Amar (2011), “Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka.” Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal dengan menggunakan metode survei. Subjek dan lokasi penelitian adalah 20 orang pemeriksa di inspektorat Kabupaten Bangka. Metode analisis data adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pemeriksa di inspektorat Kabupaten Bangka sebesar 65,2%, terdapat pengaruh variabel perilaku kerja terhadap kinerja pemeriksa di inspektorat Kabupaten Bangka sebesar 64,4%.

Yusi Fitri (2018), Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt Telkom Divisi Regional Iv Jawa Tengah Dan Diy.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 153 karyawan PT Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan simple random sampling dengan jumlah 75 subjek. Instrumen penelitian terdiri dari dua skala yaitu Skala Perilaku Inovatif (39 aitem α ; = 0,927) dan Skala Persepsi terhadap Kompensasi (36 aitem α ; = 0,906). Analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY ($r_{xy} = 0,589$), persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 34,7%.

Pham Thu Ngan(2015), *Organisational Innovativeness: Motivation In An Employee's Innovative Work Behaviour*. Penelitian ini menyelidiki kondisi motivasi yang memiliki pengaruh besar pada perilaku kerja inovatif karyawan dengan memeriksa kasus SATAMANKULMA / Anya Productions Ky di Kuopio, Finlandia. Desain / metodologi - Metodologi utama yang digunakan adalah penelitian studi kasus kualitatif tunggal. Analisis dilakukan melalui prosedur analisis konten tematik yang diadaptasi, dibuat dari bahan empiris yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan tinjauan dokumen. Temuan -

Makalah ini menyoroti pentingnya menggabungkan motivasi ekstrinsik dan intrinsik sinergis yang relevan ke dalam sistem motivasi organisasi. Temuan menunjukkan bahwa dorongan intrinsik sangat penting untuk fase inisiasi, sedangkan dorongan ekstrinsik lebih penting untuk fase implementasi perilaku kerja inovatif. Studi ini juga mengusulkan model motivasi IDEA - menggunakan hubungan dan jaringan interpersonal, peluang pengembangan, konstituen ekonomi dan dukungan aplikasi sebagai alat yang ideal untuk mengoptimalkan kinerja bisnis. Batasan / implikasi praktis - Penelitian ini dilakukan hanya dari perspektif SATAMANKULMA / Anya Productions Ky, dengan lima wawancara, pengamatan dan dengan beberapa dokumen yang ditinjau.

Thernando Maulana (2018), “Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perilaku kerja karyawan di De Boliva Surabaya Town Square. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan mengimplementasikan metode studi kasus. Dengan demikian, unit analisis yang diamati adalah perilaku kerja karyawan di De Boliva Surabaya Town Square, dengan elemen penelitian meliputi indikator perilaku kerja yaitu motivasi kerja, keahlian, kualitas kerja, kebiasaan kerja, kepercayaan diri, hubungan sosial, dan pengendalian diri. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan perilaku kerja di antara karyawan pada masing-masing indikator, karena masing-masing karyawan memiliki perbedaan kepribadian, keahlian dasar, latar belakang keluarga dan latar belakang pendidikan. Selain itu, tipe perilaku kerja karyawan yang ditemukan adalah tipe bukan tugas saya, tipe lokomotif, tipe mudah retak, dan tipe pengritik.

Purna Kusumayana (2018),” Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Petani Bawang Merah Di Desa Nalui Kecamatan Jaro Kabupaten Tabalong.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kerja petani bawang merah, mengetahui motivasi dominan petani bawang merah di Desa Nalui Kecamatan Jaro Tabalong. Metode penelitian yang digunakan dengan data yang dikumpulkan menggunakan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif tentang perilaku kerja petani karet, motivasi

berkuasa, motivasi berafiliasi, motivasi berprestasi. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda dengan pengujian simultan, pengujian parsial, koefisien korelasi dan koefisien determinasi menggunakan software SPSS 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja petani bawang merah dengan nilai Fhitung 2,335 lebih kecil dari Ftabel 3,59. Variabel motivasi seperti motivasi tenaga, motivasi afiliasi, dan motivasi berprestasi tidak termotivasi terhadap perilaku kerja petani bawang merah di Desa Nalui Kecamatan Kecamatan Jaro Tabalong.

Wisna Wardani (2017).”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Utara.” Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Utara. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data wawancara dan dianalisis dengan menggunakan analisis SEM dengan menggunakan responden sebanyak 109. Hasil analisis deskripsi menunjukkan lingkungan kerja, perilaku kerjadan kinerja pegawai termasuk baik dinilai oleh responden.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Hidayah Babur Risqi	Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), Perilaku Kerja (Z), Kinerja (Y)	analisi jalur (<i>path analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui perilaku kerja
2.	Agus Budiharjo	Desain Pekerjaan (X1), Kompensasi (X2), Perilaku Kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial koefisien korelasi desain pekerjaan terhadap perilaku kerja adalah kuat, sedangkan sistem kompensasi terhadap perilaku kerja adalah sedang. Sedangkan secara bersama-sama koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat terhadap perilaku kerja.

Tabel 3. Lanjutan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3.	Erik Martinus	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
4.	Ririvega Kasenda	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif.
5.	Hattami Amar	Kompetensi (X1), Perilaku Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja dan terdapat pengaruh variabel perilaku kerja terhadap kinerja
6	Yusi Fitri	Persepsi Kompensasi (X1) dan Perilaku Inovatif Karyawan (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY
7	Pham Thu Ngan	Motivasi (X1) dan Perilaku Kerja (Y)	Studi Kasus	Temuan menunjukkan bahwa dorongan intrinsik sangat penting untuk fase inisiasi, sedangkan dorongan ekstrinsik lebih penting untuk fase implementasi perilaku kerja inovatif.

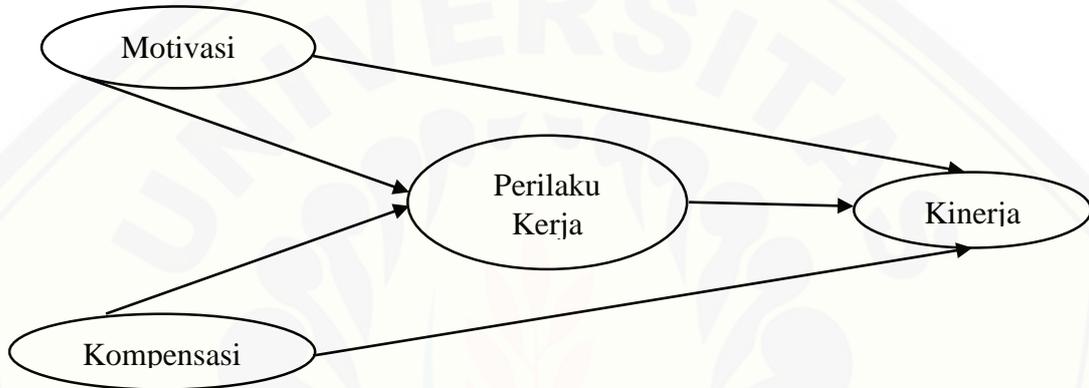
Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
8	Thernando Maulana	Perilaku kerja	Studi Kasus	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan perilaku kerja di antara karyawan pada masing-masing indikator
9	Purna Kusumayana	Motivasi (X1) dan Perilaku Kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja petani bawang merah dengan nilai Fhitung 2,335 lebih kecil dari Ftabel 3,59. Variabel motivasi seperti motivasi tenaga, motivasi afiliasi, dan motivasi berprestasi tidak termotivasi terhadap perilaku kerja petani bawang merah di Desa Nalui Kecamatan Kecamatan Jaro Tabalong
10	Wisna Wardani	Lingkungan Kerja (X1), Perilaku Kerja (X2), Kinerja (Y)	SEM	Hasil analisis deskripsi menunjukkan lingkungan kerja, perilaku kerja dan kinerja pegawai termasuk baik dinilai oleh responden.

Sumber: Penelitian terdahulu, jurnal diolah 2018: Hidayah Babur Risqi (2016), Agus Budiharjo (2011), Erik Martinus (2016), Ririvega Kasenda (2013), Hattami Amar (2011), Yusi Fitri (2018), Pham Thu Ngan (2015), Thernando Maulana (2018), Purna Kusumayana (2018), Wisna Wardani (2017)

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini memiliki tujuan yakni mempermudah dalam menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi terhadap kinerja melalui perilaku kerja pada industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto. Oleh karena itu, berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, peneliti membuat model kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan analisis jalur sebagai analisis data. Gambar 3. Menjelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel.

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja
- H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja
- H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H4: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H5: Perilaku Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah dan merupakan kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12).

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah ada dan sudah dipaparkan, penelitian ini merupakan jenis penelitian *Eksplanatory research*. *Eksplanatory research* adalah penelitian yang bermaksud dengan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2016:11).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto, dengan unit analisis yaitu karyawan industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto. Jumlah industri kecil sepatu sandal yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 17 industri kecil.

Tabel 5. Data Jumlah Karyawan Industri Kecil Sepatu Sandal di Kota Mojokerto

No	Perusahaan	Jenis usaha	Alamat	Jumlah Karyawan (orang)	Responden (orang)	Proporsional (%)
1.	Nivero	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, Kd. MulangRT/RW 1/3	10	5	2
2.	Estu Jaya	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, S urodinawan IV/2	7	4	2
3.	Radiq	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, jl. Kedungkwali IX/6	7	4	3
4.	SR. Jaya	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, Link. Trenggilis	10	5	4
5.	UD. Revin Jaya	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, link. Jayeng VI RT 3/RW 2	13	7	3
6.	Carces	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, DS. Gedangan RT 1/RW 7	9	5	5
7.	UD. Putra Bijaksana	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, Suratan Gg 1/26A	15	8	5
8.	UD. Barokah jaya	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, Sinoman VI/16	15	8	3
9.	Wijaya	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, jl. Sirsat No.9 Magersari Indah	9	5	4
10.	UD. M & M	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, Kemasan IV/132	11	6	3
11.	New Arvilo	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, Dsn. Kemasan RT. 2 RW.2	10	5	2

Tabel 5.1 Lanjutan Data Jumlah Karyawan Industri Kecil Sepatu Sandal di Kota Mojokerto

No	Perusahaan	Jenis usaha	Alamat	Jumlah Karyawan (orang)	Responden (orang)	Proporsional (%)
12.	Basic	Industri Kecil Sepatu Sandal	Prajurit Kulon, jl. Prajurit Kulon V/27 B	8	4	2
13.	Sutrisno	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, Gunung Anyar RT.03/RW.01	7	4	2
14.	Ester	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, Sumolepen Sawah 10 Balongsari	8	4	3
15.	Sunari	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, Kedungsari RT 4	10	5	3
16.	Mas'ud	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, Gedangan RT.05/RW.01	9	5	3
17.	Sulianto	Industri Kecil Sepatu Sandal	Magersari, Gedangan	10	5	2
Jumlah				168	85	51

Sumber: Data Primer

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2014:171). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:122). Responden dalam penelitian ini diambil secara proporsional dari masing-masing anggota populasi, proporsional sampel yaitu pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian.

Dengan melakukan penelitian, jumlah sampel minimal adalah 4 sampai 5 kali jumlah indikator variabel (Suliyanto, 2005:117). Dari pendapat tersebut, maka

jumlah sampel dalam penelitian ini 85 responden yang diperoleh 17 item indikator dikali 5.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif diperoleh dari skor-skor jawaban responden yang berupa angka bilangan, dari angka tersebut akan dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis data dan diintrepetasikan kembali secara kualitatif.

3.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli dan secara khusus dikumpulkan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Mojokerto yaitu data perkembangan industri kecil sepatu sandal dari tahun 2015-2017 serta data jumlah, nama, alamat dan pemilik industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto. Selain itu juga diperoleh dari hasil kuesioner yang berisi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan tentang motivasi, kompensasi/persepsi, perilaku kerja, dan kinerja yang disebarakan oleh peneliti kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung tetapi didapat melalui media perantara. Sumber data sekunder dari penelitian ini berasal dari artikel dan jurnal yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi/persepsi, perilaku kerja dan kinerja.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan wawancara dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan, dimana pertanyaan tersebut merupakan indikator variabel dalam penelitian ini berkaitan dengan motivasi, kompensasi, perilaku kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 kuesioner.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan pertanyaan langsung secara lisan kepada responden. Wawancara dilakukan pada saat pra survei untuk mencari masalah atau fenomena yang terjadi berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan di industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis menggunakan analisis faktor dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua macam yaitu:

a. Variabel Independent (X)

Menurut Sugiyono (2016:59) variabel independent atau variabel bebas adalah suatu variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel independent tersebut antara lain:

- 1) Motivasi (X1)
- 2) Kompensasi (X2)

b. Variabel antara atau *intervening variable*

Variabel antara adalah variabel yang bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sanusi, 2011:51). Variabel antara dalam penelitian ini adalah perilaku kerja (Z).

c. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2016:59) variabel dependent atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Indriantoro (2002: 69) definisi operasional variabel merupakan penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Menurut Sugiyono (2010: 38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Definisi operasional variabel ini dibuat untuk mempermudah dalam pemecahan masalah dan gunakan sebagai batasan variabel dalam penelitian ini:

- a. Motivasi Kerja (X2), yaitu tekad karyawan atau pekerja yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan industri kecil sepatu sandal untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan yang telah diatur dan ditentukan di perusahaan. Indikator motivasi yang digunakan yaitu:
 - 1) Dorongan untuk mencapai tujuan
Merupakan tekad kuat karyawan untuk mencapai kesuksesan.
 - 2) Semangat kerja
Merupakan perilaku karyawan untuk selalu semangat dalam melakukan pekerjaan.
 - 3) Inisiatif
Merupakan perilaku karyawan untuk bekerja tanpa menunggu perintah.
 - 4) Rasa tanggung jawab
Merupakan perilaku karyawan untuk bertanggung jawab atas kualitas dan ketepatan waktu pekerjaan.
- b. Kompensasi (X2), Kompensasi merupakan imbalan finansial dan tunjangan yang diterima oleh karyawan industri kecil sepatu sandal sebagai balas jasa dari kerja mereka di industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto. Indikator

kompensasi yang digunakan dikaitkan dengan persepsi karyawan industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto pada kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Upah atau Gaji

Persepsi karyawan terhadap upah atau gaji yang diterimanya dari perusahaan.

2) Insentif.

Persepsi karyawan terhadap tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan

3) Tunjangan.

Persepsi karyawan terhadap tunjangan yang ditanggung perusahaan yang berkaitan dengan kepegawaian.

4) Fasilitas.

Persepsi karyawan terhadap kenikmatan/fasilitas dari perusahaan yang diperoleh karyawan.

c. Perilaku Kerja (Z), yaitu perilaku-perilaku yang dilakukan karyawan selama bekerja di industri kecil sepatu sandal di Kota Mojokerto terhadap penyelesaian pekerjaan serta perilakunya pada lingkungan kerja. Indikator perilaku kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1) *Cooperativeness Social Skill* (kemampuan berhubungan sosial)

Perilaku karyawan terhadap rekan kerja dan pemilik usaha

2) *Work Quality* (kualitas pekerjaan)

Perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

3) *Work Habits* (kebiasaan kerja)

Perilaku karyawan yang positif dan negatif ditempat kerja

4) *Personal Presentation* (pengendalian diri),

Perilaku karyawan dalam mengendalikan diri dalam bekerja

d. Kinerja (Y), yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau pegawai pada perusahaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas hasil kerja

Jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan atau pegawai

- 2) Kualitas hasil kerja
Hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar perusahaan
- 3) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan ketentuan
- 4) Kehadiran ditempat kerja
Kehadiran karyawan selama bekerja sesuai dengan aturan dan tata tertib
- 5) Sikap kooperatif
Sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya skala interval dalam alat ukur. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2010:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala ini responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan yang diberikan. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah:

- a. Sangat setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Ragu-ragu : 3
- d. Tidak setuju : 2
- e. Sangat tidak setuju : 1

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji validitas

Uji validitas berguna untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kevalidan dalam mengukur sebuah data. Menurut Ghazali (2013:47) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Penelitian

ini menggunakan *validitas pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Nilai r hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r : koefisien korelasi

X : skor tiap butir

Y : skor total

n : jumlah sampel

Menurut Ghazali (2013:47) kriteria dalam melakukan uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila r hitung < r tabel maka instrumen tidak valid
- 2) Apabila r hitung > r tabel maka instrumen valid

Data yang diperoleh dari uji validitas tidak selalu dinyatakan valid. Jika hasilnya dinyatakan tidak valid dapat diatasi dengan cara sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki pernyataan dalam kuesioner yang memang dinyatakan tidak valid, lalu membagikan kembali kepada responden untuk diisi kembali.
- 2) Melakukan *drop* yang berarti menghilangkan atau membuang item pernyataan yang dinyatakan tidak valid atau dengan tidak mengikutkan nilai item pernyataan tidak valid tersebut dalam pengujian selanjutnya.

3.8.2 Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:47), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji *statistic cronbach alpha* (α). Sesuai yang diisyaratkan (Ghozali, 2013:48), bahwa suatu konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Pegujian reliabilitas dengan menggunakan koefisian *cronbcah alpha* dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

α : koefisien *cronbach alpha*

X : jumlah pernyataan di skala

r : rata-rata korelasi diantara butir-butir pernyataan

Data yang diperoleh dari uji reliabilitas tidak selalu dinyatakan reliabel. Apabila hasilnya tidak reliabel dapat diatasi dengan cara sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki item pernyataan dalam kuesioner yang dinyatakan tidak reliabel kemudian membagikan kembali untuk diisi oleh responden.
- 2) Melakukan drop terhadap pernyataan yang tidak reliabel dengan cara menghilangkan atau membuang item pernyataan tersebut dalam pengujian selanjutnya.

3.8.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Menurut Ghazali (2013:147) model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Agar dapat mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak maka digunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

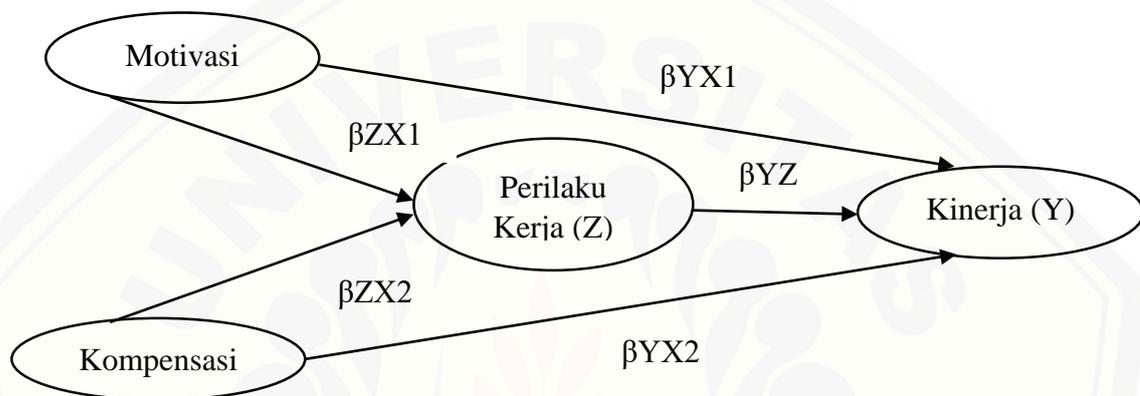
Data yang diperoleh dari uji normalitas data tidak selalu berdistribusi normal. Apabila tidak berdistribusi normal maka dapat diatasi dengan cara sebagai berikut:

- 1) Melakukan penambahan ukuran sampel dari data. Hal ini didasarkan Theorema Limit Pusat (Gujarati, 2006:76).
- 2) Menghilangkan atau membuang outlier dari data, yaitu nilai ekstrim yang berada jauh dari rata-rata.
- 3) Melakukan transformasi dari data yang tidak normal.

3.9 Analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) Berdasarkan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian, maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software* SPSS. Khusus untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien path ditunjukkan oleh output yang dinamakan *Coefficient* yang dinyatakan sebagai *standardized coefficient* atau dikenal sebagai nilai beta (β) (Riduwan dan Kuncoro, 2012: 116). Untuk menyelesaikan analisis jalur, maka perlu mengetahui diagram jalur dan koefisien jalur. Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4: Model Analisis Jalur

Dimana:

β_{ZX1} : koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Z

β_{ZX2} : koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z

β_{YX1} : koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y

β_{YX2} : koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y

β_{YZ} : koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Model path analysis yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan dalam persamaan struktural berikut:

$$Z = \beta_{ZX1} + \beta_{ZX2} + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{YX1} + \beta_{YX2} + \beta_{YZ} + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana:

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

Z = Perilaku Kera

Y = Kinerja Karyawan

$\epsilon_1 \epsilon_2$ = Variabel Pengganggu

3.10 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

3.10.1 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan linear antara beberapa atau semua variabel independen dari suatu model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* masing-masing variabel bebasnya. Dimana jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas.

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengujia apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Untuk melakukan uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan uji *glejser*, melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi, atau uji koefisien korelasi. Uji *glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara *variabel independent* dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%), berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengujiannya adalah:

- a. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu, (bergelombang, melebar dan menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan adalah uji t, digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (*variabel independent*) yang digunakan secara parsial. Pada penelitian ini dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh secara

parsial variabel motivasi kerja dan kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja. Serta pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja, kepemimpinan transaksional, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji ini adalah:

a. Merumuskan hipotesis

H_0 : berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

H_a : berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

b. Menentukan derajat kepercayaan. Pada penelitian ini digunakan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$ atau 0,05)

c. Perhitungan nilai t

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

Keterangan:

t = hasil hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

S = *standart error* variabel bebas

d. Membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriteria pengujian:

- 1) Jika t hitung $>$ t tabel atau kurang dari nilai signifikan yang ditentukan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika t hitung $<$ t tabel atau lebih dari nilai signifikan yang ditentukan, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

3.12 *Trimming theory*

Trimming theory yaitu model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan diri dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Cara menggunakan *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen

yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model trimming adalah sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2012:127-128):

- a. Merumuskan persamaan struktural
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- d. Menghitung secara individual
- e. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur
- f. Merangkum ke dalam tabel
- g. Memaknai dan menyimpulkan

3.13 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang motivasi (X1), kompensasi (X2), terhadap kinerja (Y) melalui perilaku kerja (Z). Apabila jalur sudah signifikan, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.

- a. Menghitung pengaruh langsung (*direct effect* atau DE)

- 1) Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{x1y} = X1 \rightarrow Y$$

- 2) Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{x2y} = X2 \rightarrow Y$$

- 3) Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap perilaku Kerja (Z)

$$DE_{x1z} = X1 \rightarrow Z$$

- 4) Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap perilaku kerja (Z)

$$DE_{x2z} = X2 \rightarrow Z$$

- 5) Pengaruh variabel perilaku kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{zy} = Z \rightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect* atau IE)

- 1) Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui perilaku kerja (Z)

$$IE_{x1zy} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

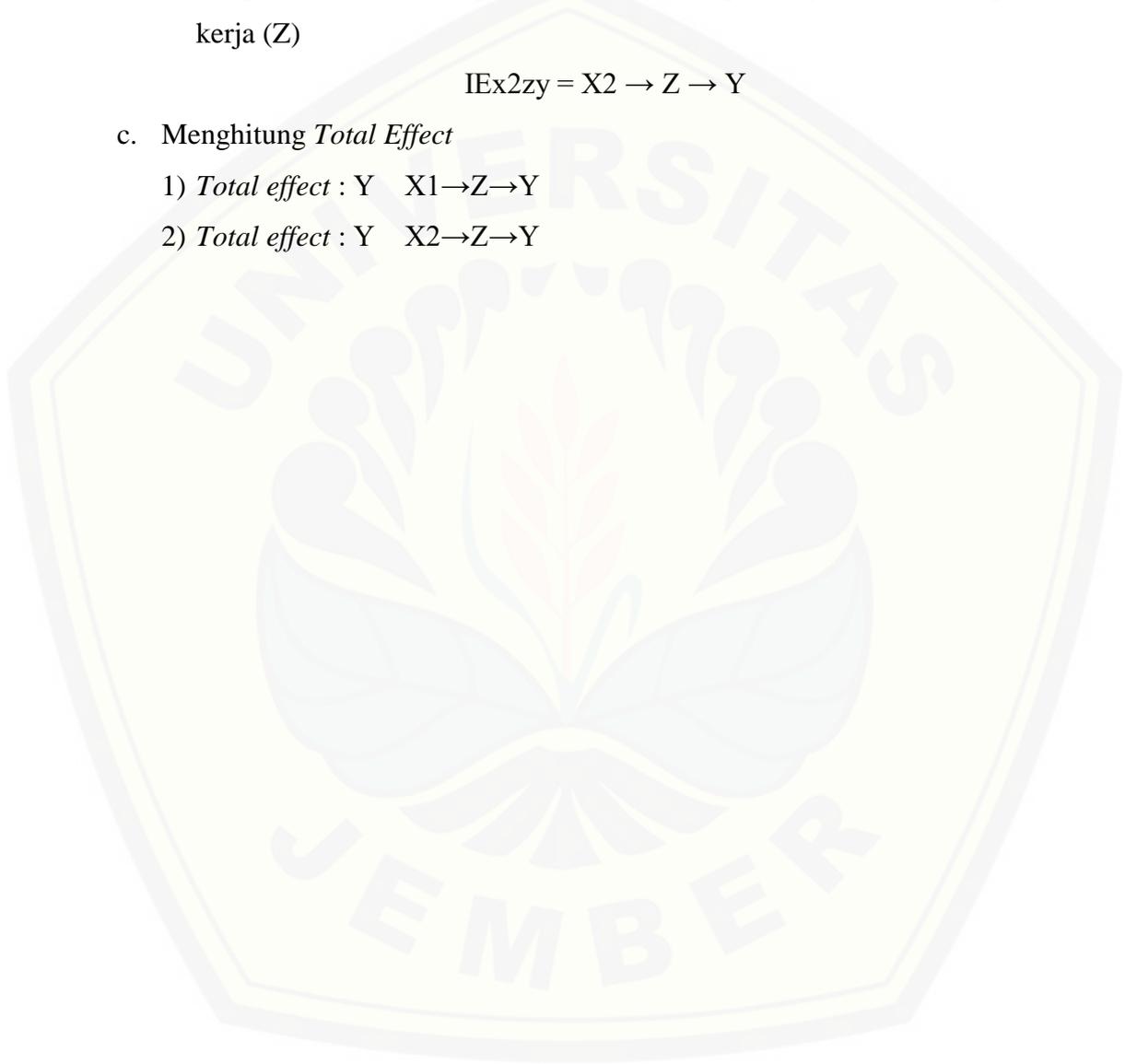
- 2) Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui perilaku kerja (Z)

$$IE_{x2zy} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

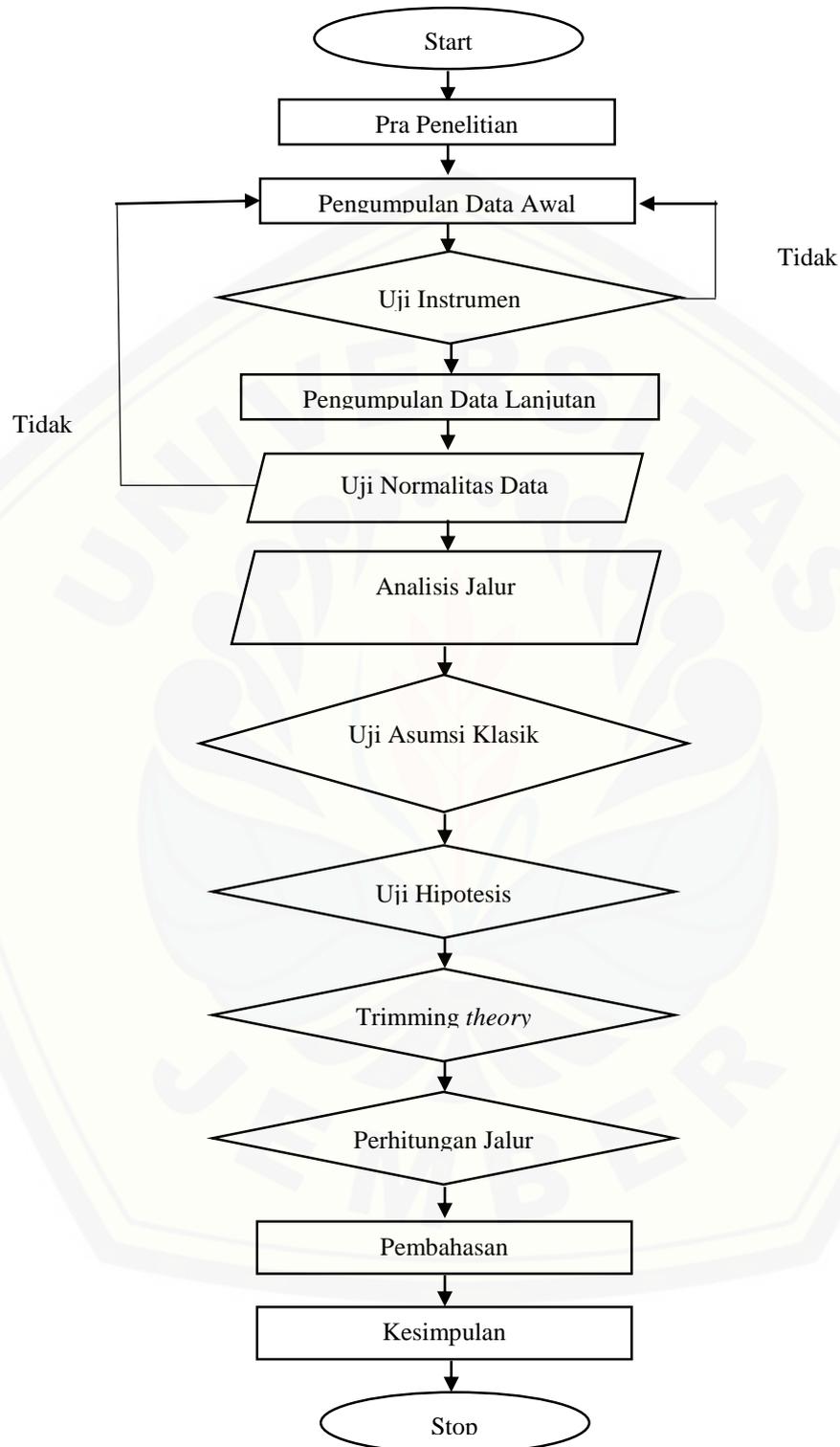
c. Menghitung *Total Effect*

- 1) *Total effect* : Y $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$

- 2) *Total effect* : Y $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$



3.14 Kerangka Pemecahan Masalah



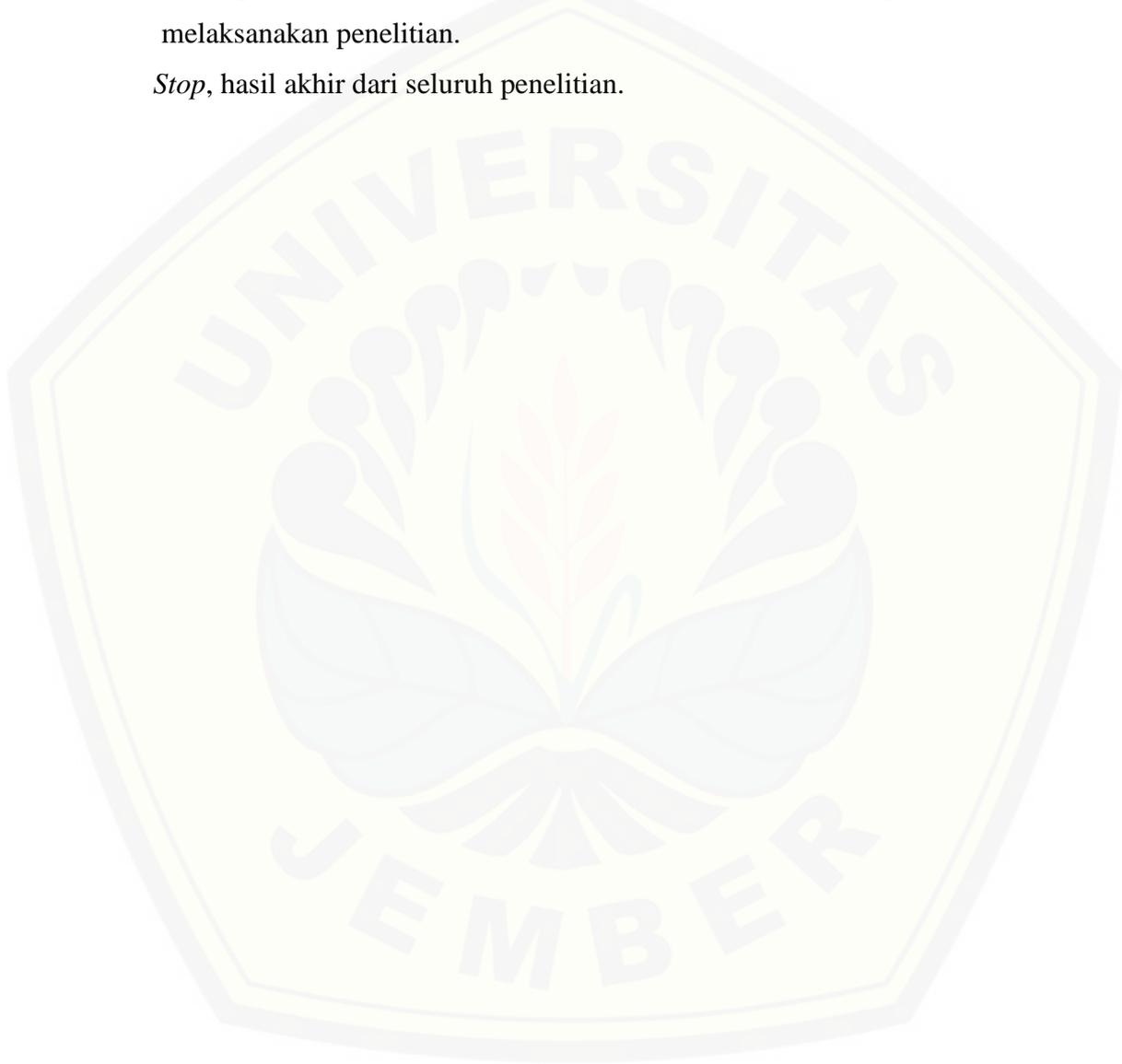
Gambar 5. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. *Start* yaitu tahap awal atau persiapan peneliti terhadap masalah.
2. Pra penelitian merupakan kegiatan peajakan yang dilakukan sebelum penelitian dilakukan dilapangan, seperti persiapan materi, menentukan objek yang akan diteliti, menemukan masalah dalam objek. Menentukan jumlah sampel.
3. Pengumpulan data awal merupakan tahap mengumpulkan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner pada 30 responden untuk memperoleh data sementara dan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sudah valid dan reliabel.
4. Uji instrumen, uji ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh valid dan reliabel atau tidak. Jika tidak valid maupun reliabel maka perlu dilakukan perbaikan ulang. Uji validitas untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan. Uji reliabilitas untuk mengetahui konsisten dan stabilkah nilai hasil skala pengukuran.
5. Pengumpulan data lanjutan, merupakan tahap lanjutan dari penyebaran kuesioner. Pada tahap ini kuesioner dibagikan kepada seluruh sampel yang ada dan telah ditentukan.
6. Uji normalitas data, merupakan tahap pengujian data *test* terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui apakah data tersebut sudah berdistribusi normal. Apabila data tidak berdistribusi normal maka dilakukan pengumpulan data ulang.
7. Analisis jalur (*path analysis*) untuk melukiskan dan menguji hubungan antar variabel.
8. Uji asumsi klasik, uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
9. Uji hipotesis, dalam pengujian ini peneliti menggunakan uji t yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur.
10. *Trimming theory* digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur.

11. Perhitungan jalur menjelaskan tentang motivasi (X1), kompensasi (X2), terhadap kinerja (Y) melalui perilaku kerja (Z).
12. Pembahasan, dalam tahap ini peneliti melakukan pembahasan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
13. Kesimpulan dan saran, menyatakan temuan-temuan sebagai hasil selama melaksanakan penelitian.

Stop, hasil akhir dari seluruh penelitian.



BAB 5. PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Kerja menunjukkan pengaruh yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,012. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Motivasi akan meningkatkan Perilaku Kerja.
- b. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Kompensasi terhadap Perilaku Kerja menunjukkan pengaruh yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Kompensasi akan meningkatkan Perilaku Kerja.
- c. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,009. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Motivasi akan meningkatkan Kinerja.
- d. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Kompensasi akan meningkatkan Kinerja.
- e. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,002. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Perilaku Kerja akan meningkatkan Kinerja.

1.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pengambilan data melalui kuisisioner masih menggunakan kertas dan diberikan langsung kepada responden sehingga kurang efisien dan *paperless*, lalu peneliti tidak sepenuhnya dapat mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden, karena bisa saja responden tidak jujur dalam mengisi kuisisioner.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah peneliti lakukan maka dapat diambil saran sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar menggunakan teknologi melalui kuisisioner dengan *link.bit.ly* agar lebih efisien waktu dan *paperless*.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Budiharjo. 2011. Pengaruh desain pekerjaan dan sistem kompensasi terhadap perilaku kerja pegawai pada kantor pelayanan pajak Madya Jakarta Pusat. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia*.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Bryson, J.M. (2003). Strategi perencanaan strategis bagi organisasi sosial. (M. Miftahuddin, Trans.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edi Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusiak*, Kencana Prenada Media Group Rawangun: Jakarta.
- Erik Martinus. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016*.

Gary, Amstrong. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Penerbit PT. Macana Jaya Cemerlang

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko T.H. 2002. *Manajemen (Edisi Kedia)*. Yogyakarta: BPFE

Handoko T.H. 2011. *Manajemen (Edisi Kedia)*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hattami Amar. 2011. Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka Pangkal Pinang*.

Hidayah Babur Risqi. 2016. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel Dan Pemandian Kebonagung Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember*.

Irmin, S. (2004). 135 sikap positif karyawan berprestasi: Self improvement series. Jakarta : Setia Media

Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STM YKPN

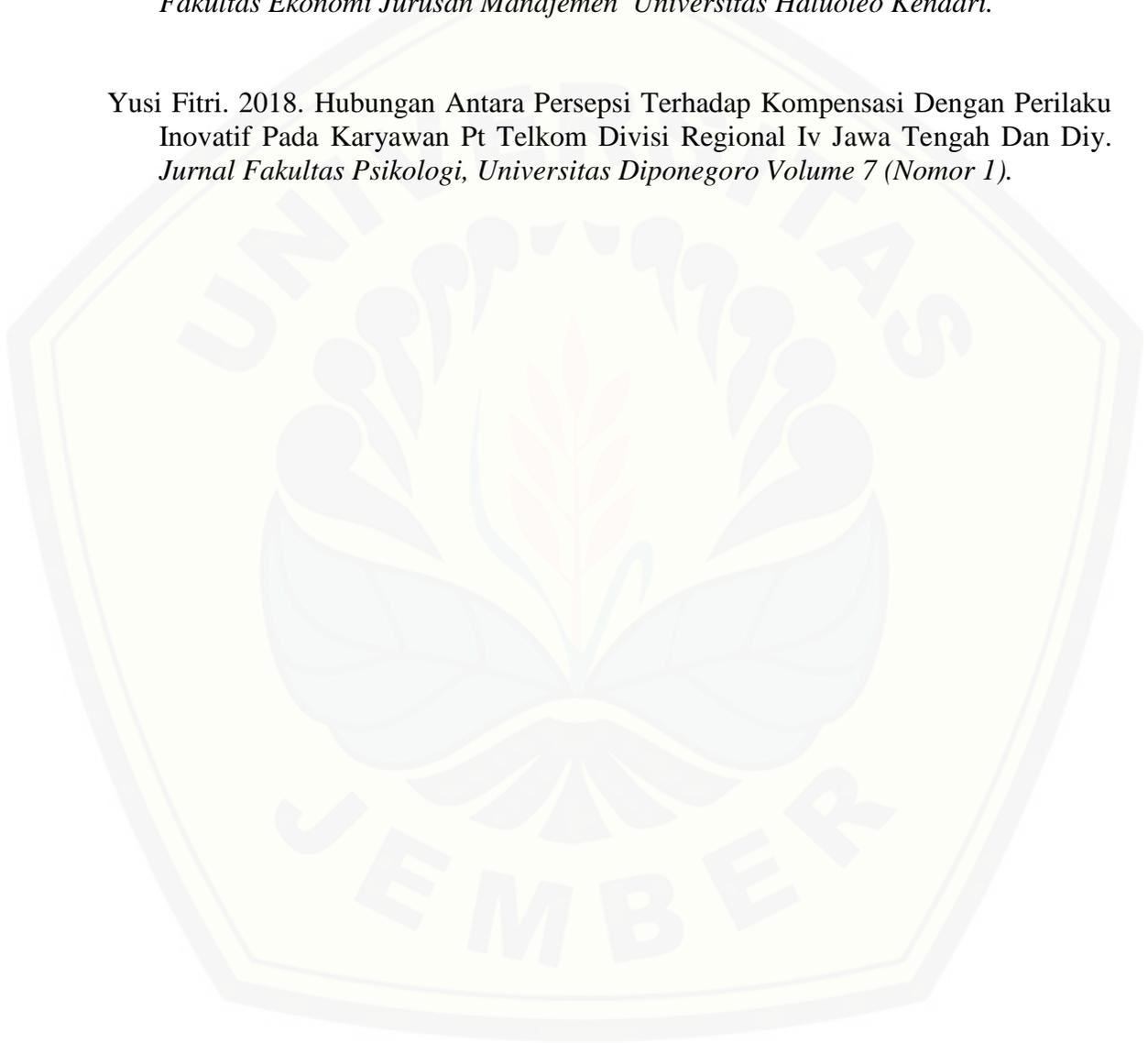
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- Mathis. R.L & John H. J. 2004. *Human Resource Management*. Alih Bahasa oleh Diana Angelica.2006. Jakarta: Salemba Empat
- Medi Prakoso. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawal Pers
- Nawawi, H. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Nona Risky. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Temprina Media Grafika Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember*
- Prawirosentono,2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Media Graha.
- Purna Kusumayana. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Petani Bawang Merah Di Desa Nalui Kecamatan Jaro Kabupaten Tabalong. *Jurnal Program Studi Agribisnis Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Amuntai. Volume 43 Nomor 1*.
- Ririvega Kasenda. 2013. Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi*.
- Riva'i dan Basri. 2004. "*Penilaian Kinerja dan Organisasi*". Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins. P.S, (2002). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. (5th Ed.). Jakarta: Erlangga

- Sanusi, A. 2011. *Buku Latihan SPSS Statistika Multivariates*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S.P. (2006), *Manajemen sumber daya manusia*. (13th Ed.). Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Suparyadi. 2015. *Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta
- Theedens. R, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Proses*. Jakarta : Grasindo.
- Thernando Maulana. 2018. *Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square*. *Jurnal Universitas Kristen Petra Surabaya*.
- Walgito, Bimo. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wilson, Bangun.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wisna Wardani. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perilaku Kerjaterhadap Kinerjapegawaipada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Haluoleo Kendari*.

Yusi Fitri. 2018. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt Telkom Divisi Regional Iv Jawa Tengah Dan Diy. *Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro Volume 7 (Nomor 1)*.



Lampiran 1 Kuisisioner

Kepada Yth.

Karyawan Industri Kecil Sepatu Sandal

Di Mojokerto

Dengan Hormat

Dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sentra Industri Kecil Sepatu Sandal Di Kota Mojokerto”, maka saya:

Nama : Abdul Hasan Nurfitriyan

Nim : 140810201045

Jurusan : S1 Manajemen

Dengan segala kerendahan hati diharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya guna mengisi daftar pernyataan ini dengan jujur. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban Bapak/Ibu yang berikan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dapat digunakan untuk menganalisis data secara tepat dan objektif.. oleh karena itu atas ketersediaan dan bantuan saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Abdul Hasan Nurfitriyan

Lembar Kuesioner

1. Identitas Responden

Nomor Responden :
Nama :
Umur :
Lama Bekerja :
Pendidikan Terakhir :

2. Petunjuk Pengisian

Dalam penelitian ini saudara dapat memilih salah satu jawaban yang telah tersedia, jawaban tidak ada yang salah dan benar, karena hanya sebagai bahan penelitian serta jawaban tidak akan menyebabkan persoalan-persoalan negatif dikemudian hariterhadap pekerjaan anda. Pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang dipilih. Terdapat 5 pilihan jawaban yaitu:

- a. Sangat setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Ragu-ragu : 3
- d. Tidak setuju : 2
- e. Sangat tidak setuju : 1

3. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya selalu terdorong untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja					
2.	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang terbaik					
3.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus mendapatkan perintah terlebih dahulu dari atasan					
4.	Saya melakukan hal yang kreatif dalam bekerja agar saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan kualitas yang baik					
5.	Ketepatan waktu dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan tanggung jawab saya sebagai seorang karyawan					

5. Kompensasi

a. Aspek Kognitif

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Upah atau gaji yang saya terima sudah memenuhi harapan saya					
2.	Upah atau gaji yang saya dapat sesuai dengan usaha dan pekerjaan yang saya hasilkan					
3.	Saya percaya, pihak perusahaan telah memberikan insentif yang baik dan sesuai kepada karyawan sehingga tidak terjadi kesenjangan					

4.	Saya sudah mendapatkan tunjangan yang layak selama bekerja di tempat ini					
5.	Perusahaan memberikan saya fasilitas sesuai kebutuhan karyawan					

b. Aspek Afektif

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan upah atau gaji yang saya terima					
2.	Saya merasa senang, upah atau gaji yang saya terima diatas kebutuhan saya					
3.	Saya merasa senang karena pihak perusahaan telah memberikan insentif yang baik dan sesuai kepada karyawan sehingga tidak terjadi kesenjangan					
4.	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya					
5.	Saya merasa dihormati atas fasilitas yang diberikan kepada saya oleh perusahaan					

c. Aspek Konatif

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya atas upah atau gaji yang saya terima					
2.	Saya merasa harus berkeja maksimal karena upah atau					

	gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya					
3.	Saya merasa harus bekerja secara maksimal sebagai pertanggung jawaban kepada perusahaan karena memberikan insentif yang baik dan sesuai kepada karyawan					
4.	Saya merasa harus bekerja secara maksimal sebagai pertanggung jawaban atas tujangan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya					
5.	Saya merasa harus bekerja secara maksimal sebagai pertanggung jawaban atas fasilitas yang diberikan perusahaan kepada saya					

4. Perilaku Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya berperilaku baik terhadap rekan kerja dan pemilik usaha tempat saya bekerja					
2.	Kualitas pekerjaan saya dipengaruhi oleh perilaku kerja yang saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya sering berperilaku melakukan kebiasaan yang kurang baik ketika tidak ada yang mengawasi di pekerjaan					
4.	Saya mampu untuk mengendalikan emosi saya ketika berada atau dihadapkan pada masalah di pekerjaan saya					

6. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Jumlah hasil kerja yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan					
2.	Hasil kerja saya sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan					
4.	Selama saya bekerja, saya hadir sesuai dengan aturan dan tata tertib					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dan taat sesuai dengan ketantuan yang berlaku					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	Motivasi Kerja					X1	Kompensasi															X2	Perilaku Kerja				Z	Kinerja Karyawan					Y
							Aspek Kognitif					Aspek Afektif					Aspek Konatif																
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		1	2	3	4		1	2	3	4	5	
1	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58	4	5	4	5	18	4	5	5	5	4	23
2	4	5	4	4	4	21	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	52	4	5	4	5	18	3	4	4	4	4	19
3	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66	4	5	4	5	18	4	3	3	4	4	18
4	3	3	3	4	3	16	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	41	4	5	3	5	17	3	2	4	4	4	17
5	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	20
6	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	20
7	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66	5	4	4	3	16	4	4	4	4	5	21
8	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66	4	4	4	3	15	4	4	4	5	5	22
9	5	5	2	5	4	21	4	4	4	4	5	2	4	3	3	5	5	4	4	4	4	59	5	5	4	4	18	2	5	4	4	5	20
10	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	62	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22
11	4	5	2	4	4	19	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	63	4	5	4	4	17	5	4	4	4	4	21
12	4	3	4	5	4	20	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	56	4	5	4	4	17	3	4	5	5	4	21
13	5	3	5	4	5	22	4	4	5	5	5	3	4	3	3	5	3	5	4	4	5	62	4	4	5	4	17	3	3	5	4	4	19
14	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58	5	5	4	4	18	4	3	5	4	4	20
15	5	4	2	4	4	19	4	4	3	4	5	4	2	3	3	5	4	4	4	4	3	56	4	4	2	4	14	4	5	4	4	4	21
16	4	4	2	4	4	18	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	61	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21
17	4	4	4	4	5	21	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	54	4	4	2	4	14	4	4	4	5	4	21
18	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	70	4	4	5	5	18	4	4	5	4	4	21
19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	2	5	15	4	4	5	5	4	22
20	5	4	4	5	4	22	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	53	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	22
21	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21

22	4	4	4	5	4	21	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	52	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21	
23	4	4	4	5	4	21	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	54	4	4	4	5	17	4	4	4	4	2	18	
24	5	5	4	4	5	23	2	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	4	3	57	5	5	4	3	17	5	4	4	4	4	21
25	5	4	4	4	5	22	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	57	5	4	4	5	18	4	4	4	4	2	18	
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71	5	5	5	2	17	4	5	5	4	5	23
27	5	4	3	4	3	19	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	59	4	4	5	4	17	4	4	3	4	2	17
28	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	71	5	5	5	4	19	4	5	5	4	4	22
29	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	5	5	3	3	4	2	2	3	3	3	3	49	4	4	3	4	15	5	4	3	4	4	20
30	5	5	5	3	5	23	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	5	5	5	3	18	4	5	5	4	4	22
31	2	2	5	4	5	18	3	2	3	4	5	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	48	3	3	4	4	14	4	2	5	4	4	19
32	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	5	4	4	17	4	4	2	5	4	19
33	4	4	3	4	3	18	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	62	4	4	4	4	16	4	5	3	4	4	20
34	4	4	2	4	2	16	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58	4	5	4	4	17	3	4	2	5	5	19
35	3	3	3	2	3	14	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	51	3	3	4	4	14	4	3	3	4	5	19
36	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	65	5	4	4	4	17	4	5	4	5	5	23
37	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	64	5	5	4	3	17	4	5	4	4	3	20
38	5	5	5	5	4	24	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	58	5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23
39	4	3	4	3	4	18	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	60	5	5	5	4	19	4	4	4	3	4	19
40	2	4	4	3	4	17	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	56	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21
41	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	55	4	4	4	3	15	4	3	3	4	4	18
42	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	3	3	4	4	14	4	3	3	5	4	19
43	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63	4	4	4	4	16	5	4	4	3	4	20
44	4	3	4	4	2	17	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	58	3	3	3	5	14	4	5	4	4	4	21
45	3	3	4	2	3	15	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	51	3	3	3	4	13	2	5	4	5	4	20
46	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	52	3	3	3	2	11	4	3	4	5	5	21

47	3	4	4	5	4	20	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	56	4	4	4	4	16	2	4	4	5	5	20	
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	21	
49	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	58	4	4	4	4	16	2	4	4	4	4	18
50	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
51	2	3	4	4	2	15	2	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	3	4	47	2	4	3	4	13	4	3	4	4	4	19
52	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	55	4	4	4	4	16	4	3	4	3	3	17
53	4	4	5	4	2	19	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	5	64	5	5	5	4	19	4	4	5	3	3	19
54	5	4	5	3	4	21	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	69	5	4	5	4	18	4	4	5	3	3	19
55	3	3	4	2	4	16	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	51	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18
56	3	3	4	5	4	19	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	52	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18
57	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
59	3	4	4	2	4	17	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	58	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	18
60	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
61	4	2	4	4	4	18	4	2	4	5	5	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	52	2	4	4	4	14	4	2	4	5	5	20
62	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	58	4	4	3	4	15	4	4	4	4	5	21
63	5	5	5	4	3	22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	70	5	5	5	3	18	5	5	5	4	4	23
64	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	2	14	4	4	4	5	5	22
66	4	3	4	4	4	19	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	59	4	4	4	2	14	4	3	4	4	4	19
67	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	53	4	4	4	5	17	3	3	4	4	4	18
68	4	3	3	3	4	17	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	55	4	3	4	4	15	4	3	3	4	4	18
69	3	4	4	3	4	18	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56	4	4	4	3	15	3	5	4	4	4	20
70	3	3	3	4	4	17	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	48	3	2	4	4	13	3	3	3	4	3	16
71	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	52	2	2	2	4	10	4	5	4	5	5	23

72	3	5	5	4	5	22	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	68	5	5	5	4	19	3	5	5	4	4	21	
73	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	56	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	
74	2	4	4	4	4	18	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	39	3	3	4	4	14	2	4	2	4	4	16
75	2	4	4	4	4	18	2	4	4	5	4	4	3	3	2	2	4	4	2	4	4	51	2	4	4	4	14	4	3	3	4	4	18
76	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
77	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21
78	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	5	17	4	4	4	2	4	18
79	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	65	4	4	5	5	18	4	4	5	2	2	17
80	5	4	4	3	4	20	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	64	5	4	4	5	18	5	4	4	5	5	23
81	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	66	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	21
82	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
83	4	5	5	4	5	23	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	66	4	5	5	4	18	5	5	4	4	4	22
84	4	5	4	3	4	20	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	4	56	3	5	4	4	16	3	5	4	3	3	18
85	4	5	4	3	4	20	3	5	4	4	4	2	2	3	3	3	5	4	3	5	4	54	3	5	4	4	16	5	5	3	3	3	19



Lampiran 3 Jawaban Responden**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.9	5.9	5.9
	3.00	16	18.8	18.8	24.7
	4.00	38	44.7	44.7	69.4
	5.00	26	30.6	30.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	19	22.4	22.4	24.7
	4.00	43	50.6	50.6	75.3
	5.00	21	24.7	24.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.1	7.1	7.1
	3.00	9	10.6	10.6	17.6
	4.00	57	67.1	67.1	84.7
	5.00	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	11	12.9	12.9	17.6
	4.00	51	60.0	60.0	77.6
	5.00	19	22.4	22.4	100.0
Total		85	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.9	5.9	5.9
	3.00	10	11.8	11.8	17.6
	4.00	59	69.4	69.4	87.1
	5.00	11	12.9	12.9	100.0
Total		85	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	9.4	9.4	9.4
	3.00	20	23.5	23.5	32.9
	4.00	45	52.9	52.9	85.9
	5.00	12	14.1	14.1	100.0
Total		85	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	20	23.5	23.5	28.2
	4.00	51	60.0	60.0	88.2
	5.00	10	11.8	11.8	100.0
Total		85	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	13	15.3	15.3	20.0
	4.00	56	65.9	65.9	85.9
	5.00	12	14.1	14.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.4	9.4	9.4
	4.00	60	70.6	70.6	80.0
	5.00	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	5.9	5.9	5.9
	4.00	47	55.3	55.3	61.2
	5.00	33	38.8	38.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.2	8.2	8.2
	3.00	13	15.3	15.3	23.5
	4.00	56	65.9	65.9	89.4
	5.00	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	9.4	9.4	9.4
	3.00	20	23.5	23.5	32.9
	4.00	43	50.6	50.6	83.5
	5.00	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	17	20.0	20.0	22.4
	4.00	51	60.0	60.0	82.4
	5.00	15	17.6	17.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	19	22.4	22.4	27.1
	4.00	43	50.6	50.6	77.6
	5.00	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	11	12.9	12.9	16.5
	4.00	49	57.6	57.6	74.1
	5.00	22	25.9	25.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	9	10.6	10.6	15.3
	4.00	56	65.9	65.9	81.2
	5.00	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	9.4	9.4	9.4
	3.00	20	23.5	23.5	32.9
	4.00	45	52.9	52.9	85.9
	5.00	12	14.1	14.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	14	16.5	16.5	21.2
	4.00	58	68.2	68.2	89.4
	5.00	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.1	7.1	7.1
	3.00	20	23.5	23.5	28.2
	4.00	49	57.6	57.6	88.2
	5.00	10	11.8	11.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	13	15.3	15.3	20.0
	4.00	57	67.1	67.1	85.9
	5.00	12	14.1	14.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	12	14.1	14.1	18.8
	4.00	51	60.0	60.0	78.8
	5.00	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	8	9.4	9.4	11.8
	4.00	49	57.6	57.6	69.4
	5.00	26	30.6	30.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	7	8.2	8.2	12.9
	4.00	59	69.4	69.4	82.4
	5.00	15	17.6	17.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	8	9.4	9.4	14.1
	4.00	56	65.9	65.9	80.0
	5.00	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.9	5.9	5.9
	3.00	14	16.5	16.5	22.4
	4.00	56	65.9	65.9	88.2
	5.00	10	11.8	11.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	16	18.8	18.8	22.4
	4.00	45	52.9	52.9	75.3
	5.00	21	24.7	24.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	11	12.9	12.9	16.5
	4.00	53	62.4	62.4	78.8
	5.00	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	10	11.8	11.8	14.1
	4.00	53	62.4	62.4	76.5
	5.00	20	23.5	23.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	8	9.4	9.4	14.1
	4.00	57	67.1	67.1	81.2
	5.00	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.15	Pearson Correlation	.469*	.489*	1.00	.03	.02	.04	.36	.48	.26	.215	.269	.224	.469*	.489*	1	.65
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.78	.79	.65	.00	.00	.01	.048	.013	.039	.000	.000		.00
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2	Pearson Correlation	.751*	.751*	.654*	.30	.24	.40	.69	.70	.73	.636	.568	.413	.751*	.751*	.654*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.00	.02	.00	.00	.00	.00	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.546**	.431**	-.092	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.404	.000
	N	85	85	85	85	85
Z.2	Pearson Correlation	.546**	1	.412**	.021	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.851	.000
	N	85	85	85	85	85
Z.3	Pearson Correlation	.431**	.412**	1	-.101	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.356	.000
	N	85	85	85	85	85
Z.4	Pearson Correlation	-.092	.021	-.101	1	.325**
	Sig. (2-tailed)	.404	.851	.356		.002
	N	85	85	85	85	85
Z	Pearson Correlation	.755**	.779**	.678**	.325**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	
	N	85	85	85	85	85

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.085	.077	-.127	-.049	.409**
	Sig. (2-tailed)		.440	.486	.248	.656	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y.2	Pearson Correlation	.085	1	.156	-.022	-.023	.524**
	Sig. (2-tailed)	.440		.153	.844	.837	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y.3	Pearson Correlation	.077	.156	1	-.078	-.025	.466**
	Sig. (2-tailed)	.486	.153		.477	.822	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y.4	Pearson Correlation	-.127	-.022	-.078	1	.490**	.491**
	Sig. (2-tailed)	.248	.844	.477		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y.5	Pearson Correlation	-.049	-.023	-.025	.490**	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.656	.837	.822	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y	Pearson Correlation	.409**	.524**	.466**	.491**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	16

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	5

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	6

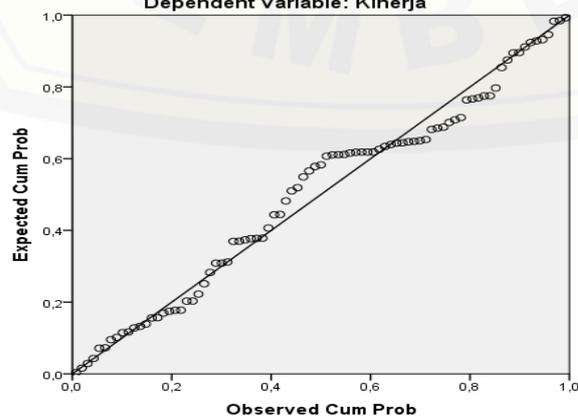
c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		85	85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.7765	58.4824	16.1529	19.9059
	Std. Deviation	2.32674	6.52397	1.77620	1.72256
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.271	.172	.126
	Positive	.107	.048	.090	.124
	Negative	-.124	-.271	-.172	-.126
Test Statistic		.124	.271	.172	.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c	.129 ^c	.186 ^c	.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

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



Lampiran 5 Analisis Path

a. X – Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.609	.594	1.38220

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.352	2	54.176	28.357	.000 ^b
	Residual	156.660	82	1.910		
	Total	265.012	84			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.320	1.446		3.678	.000
	X1	.229	.089	.300	2.580	.012
	X2	.108	.032	.396	3.411	.001

a. Dependent Variable: Z

b. X, Z – Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.534	.509	1.43185

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.182	3	27.727	13.524	.000 ^b
	Residual	166.065	81	2.050		
	Total	249.247	84			

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.619	1.617		8.422	.000
	X1	.257	.096	.347	2.690	.009
	X2	.121	.035	.459	3.461	.001
	Z	.364	.114	.375	3.182	.002

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.320	1.446		3.678	.000		
X1	.229	.089	.300	2.580	.012	.534	1.872
X2	.108	.032	.396	3.411	.001	.534	1.872

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.619	1.617		8.422	.000		
X1	.257	.096	.347	2.690	.009	.494	2.024
X2	.121	.035	.459	3.461	.001	.468	2.137
Z	-.364	.114	-.375	-3.182	.002	.591	1.692

a. Dependent Variable: Y

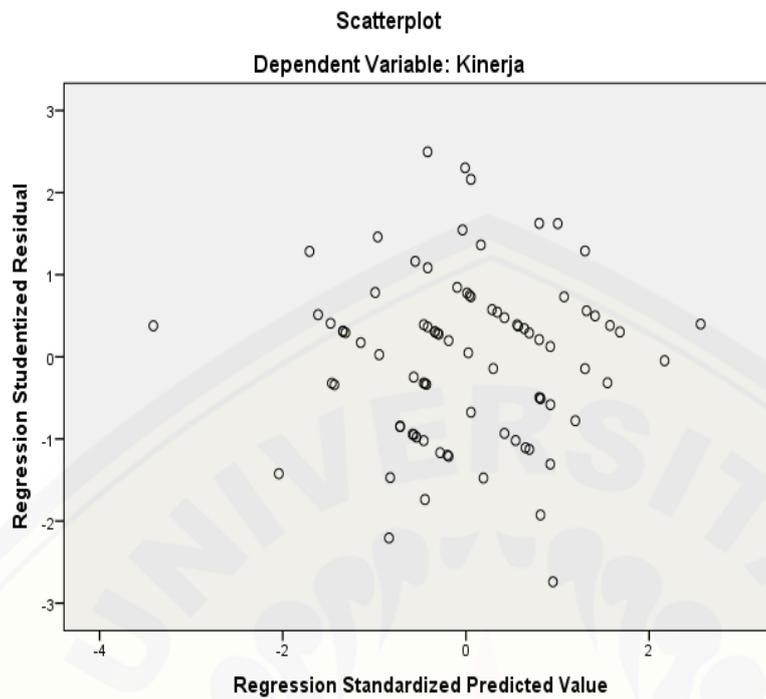
b. Uji Heteroskedastisitas

X - Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.378	.993		2.396	.019
X1	.027	.061	.065	.437	.663
X2	-.033	.022	-.226	-1.523	.132

a. Dependent Variable: RES2



X,Z – Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.830	.960		.865	.389
	X1	.073	.057	.199	1.282	.204
	X2	-.030	.021	-.232	-1.454	.150
	Z	.038	.068	.080	.560	.577

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.320	1.446		3.678	.000
	X1	.229	.089	.300	2.580	.012
	X2	.108	.032	.396	3.411	.001

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.619	1.617		8.422	.000
	X1	.257	.096	.347	2.690	.009
	X2	.121	.035	.459	3.461	.001
	Z	.364	.114	.375	3.182	.002

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 R tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263

25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

