

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA HARIAN PAGI
RADAR JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh :

Tabita Dian Oktaviani
NIM. 030810201122

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2007**

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER- FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Tabita Dian Oktaviani
NIM : 030810201122
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi
KerjaKaryawan Pada Harian Pagi Radar Jember.

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jember, Juli 2007

Yang Menyatakan,

Tabita Dian Oktaviani

030810201122

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi :PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA HARIAN
PAGI RADAR JEMBER .

Nama Mahasiswa :Tabita Dian Oktaviani

NIM : 030810201122.

Jurusan : Manajemen.

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Drs. Budi Nurhardjo.Msi
NIP. 131 403 353

Purnamie Titisari, SE, MSi
NIP. 132 258 070

Ketua Jurusan Manajemen,

Dra. Diah Yuli Setiarini.Msi
NIP. 131 624 474

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA HARIAN PAGI RADAR JEMBER.**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Tabita Dian Oktaviani.

NIM : 030810201122.

Jurusan : Manajemen.

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : Drs. Agus Priyono, MM. :
NIP. 131 658 377

Sekretaris : Wiji Utami, SE.,M.Si :
NIP. 132 282 696

Anggota : Drs.Budi Nurhardjo.MSi :
NIP. 131 403 353

Mengetahui;
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Prof. Dr. Sarwedi, MM.
NIP.131 276 658

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati yang tak terhingga, kuucapkan rasa syukurku kepada

YESUS KRISTUS yang senantiasa memberikan segala sesuatu indah pada waktunya, berkat pertolongan Nya maka dapat kupersembahkan karya ini untuk:

Ayahanda Lobo Karang dan Ibunda Margaretha yang tercinta dan tersayang yang senantiasa menyayangiku dan selalu berdoa untuk keberhasilanku. Mereka adalah hartaku yang terbesar.

Untuk kakakku Martina yang tersayang, serta keponakanku yang cantik dan lucu "Intan".

MOTTO

”Tetapi carilah dulu Kerajaan Allah dan kebenrannya, maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu. Sebab itu janganlah kuatir akan hari besok karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.” (Matius 6: 33-3)

”Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan , kamu akan menerimanya” (Matius 21 : 22)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberikan kekuatan, berkat serta pertolonganNya sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan hingga terselesainya skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan tenaga dan pikiran yang tak ternilai, untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan ungkapan rasa terima kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sarwedi, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dra. Diah Yuli Setiarini, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan petunjuk dengan cermat dan teliti pada penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Purnamie Titisari SE, M.Si selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar senantiasa memberikan arahan dan petunjuk juga dorongan semangat agar skripsi ini cepat terselesaikan.
5. Bapak Drs. Sampeadi, M.S selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama kuliah.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama menempuh mata studi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
7. Bpk. Andung A. Kurniawan sebagai pimpinan Harian Pagi Radar Jember beserta staff atas kerja samanya memberikan data dan kesempatan kami untuk mengadakan penelitian di Harian Pagi Radar Jember.
8. Mbak Linda Harsanti dan Mas Edo terima kasih atas semua bantuannya.
9. Kedua orang tuaku tercinta, Bpk. Lobo Karang dan Ibunda Margaretha, yang telah memberikan restu dan do'a serta motivasi yang tak terhingga selama penulis melaksanakan studi hingga selesainya skripsi ini.

10. Kakakku Martina Karangan S.Pd tersayang yang senantiasa memberiku semangat dan juga bantuan dananya

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan disini yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Jember, Juli 2007

Penulis

ABSTRAKSI

Penelitian dilakukan pada sebuah perusahaan yang bergerak pada usaha penerbitan bernama PT. Jember Intermedia Pers yang lebih dikenal dengan Harian Pagi Radar Jember. Adapun lokasi dari Harian Radar Jember berada di JL.A. Yani No. 99 Jember. PT. Jember Intermedia Pers melalui produk harian Radar Jember sebagai salah satu surat kabar harian lokal yang cukup menambah informasi dan cakupan bacaannya sangat potensial bagi masyarakat sekitarnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi yang terdiri dari : gaji pokok, tunjangan dan bonus terhadap motivasi kerja karyawan pada Harian Pagi Radar Jember.

Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif* yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab- sebab dari suatu gejala tertentu . Data diperoleh melalui wawancara dan pengisian daftar pertanyaan atau kuesioner kepada karyawan Harian Pagi Radar Jember, sedangkan metode pengambilan sampel adalah metode penelitian populasi, karena populasi yang ada juga sebagai sampel.

Analisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, uji asumsi klasik, uji F, uji t, analisis Koefisien Determinasi Berganda, dan analisis Koefisien Determinasi Parsial. Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kesemua variabel bebas memiliki pengaruh yang bernilai positif, selain itu hasil dari analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan sumbangan variabel bebas sebesar 86,5 % terhadap variabel terikat. Hasil uji t (uji secara parsial) menunjukkan bahwa variabel bonus memiliki pengaruh yang paling besar terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini didukung pula oleh hasil koefisien determinasi parsial sebesar 45,56 %.

Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara simultan maupun secara parsial antara variabel bebas (gaji pokok, tunjangan, dan bonus) terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja Karyawan) pada Harian Pagi Radar Jember.

Kata kunci : *pengaruh, sistem, kompensasi, motivasi*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberikan kekuatan, berkat serta pertolonganNya sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan hingga terselesainya skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan tenaga dan pikiran yang tak ternilai, untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan ungkapan rasa terima kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sarwedi, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dra. Diah Yuli Setiarini, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan petunjuk dengan cermat dan teliti pada penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Purnamie Titisari SE, M.Si selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar senantiasa memberikan arahan dan petunjuk juga dorongan semangat agar skripsi ini cepat terselesaikan.
5. Bapak Drs. Sampeadi, M.S selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama kuliah.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama menempuh mata studi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
7. Bpk. Andung A. Kurniawan sebagai pimpinan Harian Pagi Radar Jember beserta staff atas kerja samanya memberikan data dan kesempatan kami untuk mengadakan penelitian di Harian Pagi Radar Jember.
8. Mbak Linda Harsanti dan Mas Edo terima kasih atas semua bantuannya.

9. Kedua orang tuaku tercinta, Bpk. Lobo Karang dan Ibunda Margaretha, yang telah memberikan restu dan do'a serta motivasi yang tak terhingga selama penulis melaksanakan studi hingga selesainya skripsi ini.
10. Kakakku Martina Karang S.Pd tersayang yang senantiasa memberiku semangat dan juga bantuan dananya
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan disini yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Jember, Juli 2007

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAKSI	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	2
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	2
1.3.1 Tujuan Penelitian	2
1.3.2 Manfaat Penelitian	3
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	4
2.1.1 Pengertian Kompensasi	4
2.1.2 Fungsi Pemberian Kompensasi	5
2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kompensasi	5
2.1.4 Peranan Kompensasi	6
2.1.5 Pengertian Gaji	7
2.1.6 Pengertian Tunjangan	9
2.1.7 Tujuan Tunjangan	10
2.1.8 Jenis-jenis Tunjangan	11
2.1.9 Pengertian Bonus	12
2.1.10 Tujuan Pemberian Bonus	12

2.1.11 Pengertian Motivasi	13
2.1.12 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kompensasi.....	17
2.2 Tinjauan Penelitian Sebelumnya.....	19
2.3 Kerangka Konseptual	21
2.4 Hipotesis	22

III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Jenis dan Sumber Data	23
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.5 Identifikasi Variabel	24
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Teknik Pengukuran.....	25
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	25
3.6.2 Skala Pengukuran.....	28
3.7 Metode Pengujian Instrumen	29
3.7.1 Uji Validitas.....	29
3.7.2 Uji Reliabilitas	29
3.8 Metode Analisis Data	30
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda	30
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.8.3 Uji F.....	33
3.8.4 Uji t.....	34
3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi Berganda.....	36
3.8.6 Analisis Koefisien Determinasi Parsial.....	37
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	37

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	40
4.1.2 Tujuan Perusahaan	41
4.1.3 Daerah Pemasaran.....	41
4.2 Struktur Organisasi.....	42

4.2.1 Tugas dan Wewenang	44
4.2.2 Sistem Produksi	47
4.3 Aspek Sumber Daya Manusia atau Personalia	49
4.4 Sistem Upah, Gaji serta Kesejahteraan Karyawan.....	49
4.4.1 Sistem Upah dan Gaji Karyawan.....	49
4.4.2 Kesejahteraan Karyawan	49
4.5 Jam Kerja Karyawan	50
4.6 Karakteristik Responden.....	50
4.6.1 Bagian.....	50
4.6.2 Tingkat Pendidikan	51
4.6.3 Lama Bekerja.....	52
4.7 Analisis dan Pembahasan	52
4.7.1 Uji Validitas.....	52
4.7.2 Uji Reliabilitas	55
4.8 Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.9 Uji Asumsi klasik.....	57
4.9.1 Multikolinieritas.....	58
4.9.2 Heterokedastisitas	58
4.9.3 Autokorelasi.....	59
4.10 Uji F.....	60
4.11 Uji t.....	61
4.12 Koefisien Determinasi Berganda	63
4.13 Koefisien Determinasi Parsial.....	64
4.14 Pembahasan.....	65
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	68
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	21
3.1 Hubungan Jumlah Butir Pertanyaan Dengan Reliabilitas Instrumen	30
3.2 Kriteria pengujian ada atau tidak adanya autokorelasi	33
4.1 Jam Kerja Karyawan.....	50
4.2 Bagian pekerjaan karyawan Harian Pagi Radar Jember	51
4.3 Tingkat Pendidikan Karyawan Harian Pagi Radar Jember.....	51
4.4 Lama Bekerja karyawan Harian Pagi Radar Jember	52
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaji Pokok (X1).....	53
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan (X2)	53
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Bonus (X3)	54
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)	55
4.9 Hasil Uji Relibilitas Kuesioner.....	56
4.10 Persamaan Koefisien Regresi Linier Berganda	57
4.11 Hasil Uji Analisis Multikolinieritas	58
4.12 Hasil Uji Glejser Sebagai Dasar Uji Heterokedastisitas	59
4.13 Kriteria Pengujian Autokorelasi	59
4.14 Hasil Analisis Uji Autokorelasi	60
4.15 Hasil Analisis Uji F.....	61
4.16 Hasil Analisis Uji t.....	62
4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda	64
4.18 Hasil Analisis Koefisien Deteriminasi Parsial.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	22
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
4.1 Struktur Organisasi PT. Jember Intermedia Pers	43
4.2 Kurva Normal Pengujian Satu Arah Dengan $\alpha = 0,05$	61
4.3 Kurva Normal Pengujian Hipotesis Dua Arah Untuk Variabel Gaji Pokok Dengan $\alpha = 0,05$	62
4.4 Kurva Normal Pengujian Hipotesis Dua Arah Untuk Variabel Tunjangan Dengan $\alpha = 0,05$	63
4.5 Kurva Normal Pengujian Hipotesis Dua Arah Untuk Variabel Bonus Dengan $\alpha = 0,05$	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisioner
- Lampiran 2 : Hasil Skoring Variabel Prosedur Pengajuan kredit (X_1), Suku Bunga (X_2), Plafond (X_3), Biaya Administrasi (X_4), Syarat Pinjaman (X_5), Kualitas Pelayanan (X_6), Tempat (X_7) dan Variabel Keputusan Nasabah Dalam Pengambiln Kredit (Y)
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prosedur Pengajuan kredit (X_1)
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Suku Bunga (X_2)
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Plafond (X_3)
- Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Biaya Adminstrasi(X_4)
- Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Syarat Pinjaman (X_5)
- Lampiran 8 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas Pelayanan(X_6)
- Lampiran 9 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Tempat (X_7)
- Lampiran 10 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keputusan Nasabah Dalam Pengambilan Kredit (Y)
- Lampiran 11 : Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 12 : Hasil Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 13 : Tabel F
- Lampiran 14 : Tabel t
- Lampiran 15 : Tabel r
- Lampiran 16 : Kartu Konsultasi
- Lampiran 17 : Surat Ijin Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses produksi tidak hanya tergantung pada peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan, tetapi juga pada manusia dalam hal ini adalah karyawan yang menjalankan peralatan tersebut.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam yang dipenuhi supaya dapat hidup. Bila seorang karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya, maka akan menimbulkan sikap loyal terhadap perusahaan. Motivasi mempersoalkan cara mendorong gairah kerja bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tingginya motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Adanya motivasi kerja karyawan akan mendukung semua kegiatan yang ada karena dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan lebih produktif.

Faktor yang sangat penting yang mendorong motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan adalah kelayakan pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan bonus. Berkaitan dengan kompensasi yang diterima, setiap kegiatan yang dilakukan karyawan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan akibat dari keberadaannya dalam suatu organisasi.

Harian Pagi Radar Jember adalah suatu lembaga pers yang memberikan berbagai informasi tentang berbagai peristiwa yang terjadi di daerah Jember serta berbagai informasi peristiwa yang terjadi di Indonesia. Di dalam tugas sebagai lembaga yang memberi informasi kepada masyarakat, maka Harian Radar Jember berupaya selalu memiliki karyawan yang berdedikasi tinggi untuk dapat memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Upaya yang dilakukan Radar Jember untuk memberikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat adalah dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan menerapkan sistem pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pada yang telah diuraikan, maka diperlukan variabel- variabel kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi. Berpijak dari pemikiran tersebut maka penelitian ini dibuat dengan judul “Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Harian Pagi Radar Jember”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan bonus yang ditetapkan oleh perusahaan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Harian Radar Jember?
- b. Dari ketiga variabel yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan bonus, variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada Harian Radar Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan bonus terhadap motivasi kerja karyawan pada Harian Radar Jember

- b. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan dari kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan bonus terhadap motivasi kerja karyawan pada Harian Radar Jember

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain: bagi peneliti, bagi akademisi, bagi pihak manajemen dan bagi instansi

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Harian Pagi Radar Jember dalam membuat keputusan pemberian kompensasi.

2. Bagi Akademasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengadakan penelitian di bidang kompensasi dan motivasi.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko,2001 : 155). Menurut Dessler (1998: 85) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Hasibuan (2001,118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berbentuk finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, komisi maupun non finansial seperti : penghargaan, kesempatan untuk maju serta lingkungan kerja yang mendukung. Pada dasarnya ada 3 teori yang melatarbelakangi adanya kompensai pekerja, yaitu : (<http://www.google.co.id>)

a. Teori Kompensasi Ekonomi Pasar

Teori ekonomi pasar adalah penciptaan suatu harga upah atau bayaran yang didasarkan atas kekuatan tawar-menawar negosiasi / negoisasi antara para pekerja, pegawai, karyawan, buruh, dan sebagainya dengan pihak manajemen perusahaan.

b. Teori Kompensasi Standar Hidup

Teori standar hidup adalah suatu sistem kompensasi di mana upah atau gaji ditentukan dengan menyesuaikan dengan standar hidup layak di mana para pekerja dapat menikmati hidup dengan damai, mana, tentram dan sejahtera mencakup jaminan pensiun di hari tua, tabungan, pendidikan, tempat tinggal, transportasi dan lain sebagainya.

c. Teori Kompensasi Kemampuan Membayar

Teori kemampuan membayar adalah suatu sistem penentuan besar kecil kompensasi yang diberikan kepada para pekerja dengan menyesuaikannya dengan tingkat pendapatan dan keuntungan perusahaan. Ketika perusahaan sedang berjaya, maka karyawan diberikan tambahan kompensasi. Tetapi jika

perusahaan mengalami kerugian, maka pegawai juga akan mendapat pengurangan kompensasi.

2.1.2 Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Martoyo (2000:128-130) fungsi pemberian kompensasi diantaranya adalah :

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.
Pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan kearah pekerjaan- pekerjaan yang lebih baik dan kearah pekerjaan yang lebih produktif
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan lebih efektif
Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kompensasi

Diantara faktor-faktor yang penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi menurut Ranupandojo dan Suad Husnan (1990:39) adalah:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Hukum ini akan mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka. Disini upah yang diterima cenderung tinggi, sedangkan untuk pekerjaan yang mencapai penawaran banyak maka upah cenderung rendah.
- b. Organisasi Buruh
Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya buruh mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat upah. Makin kuat kekuatan serikat buruhnya maka

makin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat kompensasi karyawan.

c. Kemampuan

Meskipun serikat buruh menuntut kompensasi yang lebih tinggi tetapi akhirnya realisasi pemberian kompensasi tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan kompensasi merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi dan pada akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian bagi perusahaan maka jelas perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas karyawan

d. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan semakin tinggi kerja karyawan seharusnya semakin tinggi pula upah yang akan diterima. Biasanya prestasi dinyatakan dalam produktivitas, hanya yang akan diterima. Prestasi biasanya dinyatakan dalam menghitung produktivitas.

e. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah biaya hidup karyawan. Di kota besar dimana biaya hidup tinggi, kompensasi juga cenderung tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan batas penerima kompensasi dari para karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturan juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang dibayarkan.

2.1.4 Peranan Kompensasi

Menurut Cahyani (2005 : 77), kompensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan, karena suka atau tidak, disadari atau tidak uang adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia. Setiap orang adalah individu yang unik, punya motivasi yang berbeda, serta memiliki sesuatu yang

mempengaruhi motivasinya dalam bertindak. Tingkat motivasi seseorang dipengaruhi tidak saja oleh pandangan mereka tentang nilai dari hasil yang dihasilkan oleh tindakan mereka, tujuan dan kompensasi yang akan diperolehnya memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam bekerja dibandingkan yang tidak. Apabila melihat seseorang ada hubungan positif antara usaha, kinerja, dan kompensasi, maka dia akan memiliki usaha yang sangat kuat dan motivasinya sangat tinggi.

Peranan kompensasi sangat penting karena menyangkut kepentingan perusahaan, karyawan ataupun pemerintah. Dari definisi upah tampak upah menunjukkan dua pihak yang tersangkut secara langsung, yakni perusahaan atau organisasi yang memperkerjakan karyawan sedangkan pihak lainnya adalah pihak karyawan yang memberi jasa-jasanya pada perusahaan.

Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan merupakan salah satu komponen dalam harga pokok yang sangat menentukan dalam kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam menentukan besarnya upah. Bagi karyawan upah merupakan suatu penghasilan yang diharapkan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi karyawan dan keluarganya. Meskipun upah bukan merupakan motivasi bagi karyawan dalam berprestasi, tetapi upah merupakan motif penting yang berperan sangat besar dalam mendorong karyawan untuk bersemangat dan gairah kerja yang tinggi, sehingga tinggi rendahnya upah yang diberikan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Sedangkan bagi pemerintah, upah merupakan indikator bagi kemakmuran masyarakat, dimana kemakmuran masyarakat merupakan tujuan penting pemerintah, oleh karena itu pemerintah selalu ikut campur dalam hal penetapan upah dengan mengeluarkan perundang-undangan tentang upah minimum.

2.1.5 Pengertian Gaji

Gaji merupakan salah satu perwujudan nyata dari pemberian kompensasi oleh perusahaan. Gaji atau *salary* adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya didasarkan pada berat- ringannya tugas atau jabatan yang

diduduki oleh pegawai (Wungu dan Brotoharjoso, 2003: 86). Gaji merupakan komponen penghasilan utama yang langsung berkaitan dengan jabatan atau *direct compensation* dan dalam penentuan berat-ringannya tugas dan jabatan di lingkup perusahaan memerlukan kajian mendalam melalui kegiatan penilaian jabatan (*job evaluation*).

Menurut Simamora (2001 : 544), gaji pokok adalah penghasilan tetap yang diterima oleh karyawan tiap bulanan atau tahunan. Biasanya yang mendapatkan gaji pokok adalah karyawan manajerial dan staf profesional. Gaji pokok merupakan komponen terpenting dari keseluruhan program kompensasi karena besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan merupakan faktor pendorong utama karyawan untuk mau melakukan pekerjaannya.

a. Tingkat Gaji

Menurut Simamora (2001: 567), tingkat gaji adalah penting bagi perusahaan karena mempengaruhi kemampuan organisasi untuk memikat dan mempertahankan karyawan yang berkompeten kebijakan tingkat gaji yang sehat diharapkan mencapai tiga tujuan yaitu :

- 1) Memikat suplai tenaga kerja memadai.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap puas dengan tingkat kompensasi yang diberikan.
- 3) Menghindari terjadinya perputaran karyawan yang mahal.

b. Strategi Pembayaran

Menurut Simamora (2001: 575), strategi yang biasanya dipakai oleh para staf manajerial adalah sebagai berikut :

1) Strategi gaji tinggi

Pada strategi ini manajer memilih menggaji lebih tinggi para karyawannya diatas rata-rata dengan asumsi bahwa gaji yang lebih tinggi akan dapat memikat dan menahan karyawan yang terbaik. Hal ini merupakan kebijakan panjang perusahaan yang paling efektif.

2) Strategi gaji rendah

Manajer membayar karyawan pada tingkat minimal yang dibutuhkan. Strategi ini dipakai karena sejumlah itulah yang mampu dibayar oleh organisasi atau perusahaan.

3) Strategi gaji setara

Strategi yang paling sering digunakan dengan memberikan tingkat gaji yang sesuai dengan tarif yang berlaku. Kriteria gaji yang dipakai adalah gaji rata-rata yang disesuaikan dengan biaya hidup dan daya beli.

c. Fungsi dan Tujuan Gaji

Menurut Martoyo (1990 :101), fungsi gaji secara umum adalah :

- 1) Untuk mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien.
- 2) Untuk menggunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien
- 3) Untuk mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan tujuan gaji adalah :

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan karyawan.
- 2) Untuk mengaktifkan produktivitas karyawan.
- 3) Untuk mengaitkan penguapahan dengan sukses finansial perusahaan.
- 4) Untuk menjaga keseimbangan dan keadilan pemberian upah dan gaji kepada karyawan.

2.1.6 Pengertian Tunjangan

Tunjangan atau *fringe and benefit* adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas dan jabatan dan prestasi kerja atau merupakan *Indirect Compensation*. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (*security need*), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (*employee service*) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan (*company's social responsibility*) kepada para pegawainya (Wungu dan Brotoharjoso, 2003 :97).

Menurut Simamora (2004 : 540) tunjangan karyawan adalah pembayaran jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Program tunjangan dibagi menjadi 3 kategori, yaitu :

- a. Tunjangan yang menggantikan penghasilan (*income*), seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
- b. Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak terduga.
- c. Tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah dari pekerjaan.

2.1.7 Tujuan Tunjangan

Menurut Simamora(2004: 541) tunjangan dapat digunakan untuk memenuhi salah satu atau lebih dari tujuan berikut :

- a. Meningkatkan moral karyawan.
- b. Memotivasi karyawan.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja.
- d. Memikat karyawan- karyawan baru.
- e. Mengurai perputaran tenaga kerja.
- f. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan.
- g. Menggunakan kompensasi secara lebih baik.
- h. Meningkatkan keamanan karyawan .
- i. Mempertahankan posisis yang menguntungkan .
- j. Meningkatkan citra perusahaan dari kalangan karyawan.

Menurut Wungu dan Brotoharjoso (2003 :98) : Pemberian tunjangan atau *fringe and benefit* bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan daya tarik perusahaan bagi calon pegawai baru.
- b. Meningkatkan *morale* pegawai sehingga pegawai akan merasa berada dalam iklim sosial penuh kebersamaan, hal yang tentunya berpengaruh positif terhadap terciptanya *team work*.
- c. Memberikan pelayanan kepada pegawai dalam artian bahwa pemberian tunjangan dapat mempertahankan motivasi pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif.

2.1.8 Jenis-jenis Tunjangan

Sekurang-kurangnya dikenal adanya tiga jenis tunjangan atau *fringe and benefit*. Ketiga jenis tunjangan tersebut adalah berupa (Wungu dan brotoharsojo,2003 : 98) :

- a. Tunjangan untuk keamanan dan kesehatan (*security and health*), yaitu memberikan beberapa bentuk perlindungan terhadap pengeluaran biaya ekstra yang disebabkan oleh karena kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, sakit atau memberikan rasa aman pegawai dalam menghadapi hari tua. Termasuk dalam jenis tunjangan ini antara lain adalah : 1) tunjangan pangan; 2)tunjangan keluarga; 3) tunjangan asuransi jiwa dan kecelakaan kerja; 4) tunjangan kesehatan; 5) tunjangan pensiun.
- b. Tunjangan untuk bayaran pegawai pada saat tidak aktif bekerja (*payment for time not work*), yaitu untuk memberikan perlindungan bagi pegawai yang kehilangan penghasilannya pada saat tidak dapat bekerja atau sakit. Selain itu juga untuk memenuhi tuntutan akan waktu yang lebih panjang. Biasanya perusahaan memberikan cuti antara 7-22 hari kerja setiap tahunnya. Termasuk jenis tunjangan ini adalah : 1) cuti tahunan pegawai; 2) libur hari besar; 3) cuti sakit; 4) cuti karena alasan penting.
- c. Tunjangan untuk pelayanan pada pegawai (*employee service*), yaitu perusahaan memberikan beraneka ragam fasilitas, barang dan pelayanan jasa guna meningkatkan standar kehidupan pegawai. Termasuk jenis tunjangan ini

adalah : 1) permakanan / kantin; 2) transportasi ke dan dari kantor ; 3) pakaian dinas dan pakaian kerja; 4) fasilitas perumahan dinas; 5) fasilitas kantor dan peralatan kerjanya; 6) fasilitas olahraga dan rekreatif dan yang sejenisnya.

2.1.9 Pengertian Bonus

Menurut Heidjrahman dan Husnan(2002:), bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus boleh didasarkan pada pencapaian sasaran yang obyektif atau penilaian subyektif. Bonus berbeda dengan kenaikan *merit pay*.(bayaran berdasarkan kinerja). Menurut Siagian (2000: 540), bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Pemberian bonus merupakan insentif dan merupakan salah satu aspek untuk lebih memanfaatkan pekerja secara lebih efektif. Namun demikian faktor manusia yang berbeda keinginan dan kebutuhan antara satu dengan yang lain perlu kiranya dimotivasi sedemikian rupa agar aktif memberikan partisipasinya dalam kegiatan usahanya untuk tujuan bersama.

2.1.10 Tujuan Pemberian Bonus

Menurut Heidjrahman (1990: 162), tujuan perusahaan memberikan bonus dapat dibedakan menjadi:

a. Tujuan bagi perusahaan

Pemberian bonus pada karyawan khususnya karyawan bagian pemasaran adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan jalan tenaga kerja agar:

1. bekerja dengan segala kemampuan
2. bekerja dengan lebih kreatif
3. bekerja dengan menggunakan faktor-faktor produksi secara efisien dan seefektif mungkin
4. adanya kerja sama dalam kelompok kegiatan

b. Tujuan bagi perusahaan

Melalui bonus karyawan akan memperoleh keuntungan-keuntungan baik finansial maupun non finansial antara lain:

1. karyawan memperoleh kesempatan untuk mendapatkan upah dan gaji yang lebih besar
2. karyawan memperoleh dorongan untuk mengembangkan kemampuan

2.1.11 Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh beberapa penulis antara lain: Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:58) yang dimaksud dengan motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi.

Pada dasarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua macam yaitu : motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara agar mau melaksanakan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan. Pada jenis yang pertama, kita memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berwujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan lain sebagainya. Pada jenis kedua, apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang tidak kita inginkan, kita memberikan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Motivasi sangat diperlukan oleh setiap individu. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan adanya motivasi dalam diri individu akan mengakibatkan semangat kerja kuat sehingga bila pekerjaannya membuahkan hasil yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi individu tersebut. Didorong oleh kebutuhan yang berbeda-beda, maka dalam mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan setiap individu akan berbeda motivasinya antara satu dengan yang lainnya .

Menurut Susilo Martoyo (1987 : 143) , para manajer mempunyai berbagai pandangan tentang motivasi dengan pendekatan model-model motivasi. Model motivasi tersebut ada tiga yaitu :

a. Model Tradisional (*Traditional Model*)

Pada model tradisional ini para manajer mendorong atau memotivasi tenaga kerja tersebut dengan cara memberikan imbalan berupa gaji/upah yang makin meningkat. Artinya apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikkan. Pandangan ini menganggap bahwa pada dasarnya para karyawan adalah malas dan dapat didorong kembali hanya dengan imbalan keuangan. Meskipun demikian para manajer makin lama makin mengurangi jumlah imbalan tersebut.

b. Model Hubungan Manusiawi (*Human Relation Model*)

Pada model hubungan manusia para manajer lebih menekankan adanya faktor “kontak sosial “ yang dialami pekerja, daripada faktor imbalan sebagaimana dikemukakan oleh model tradisional. Ini berarti kepuasan dalam bekerja karyawan harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

c. Model Sumber Daya Manusia

Para manajer berpendapat kepuasan kerja, namun beraneka ragam. Motivasi yang penting bagi karyawan menurut model ini adalah pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi, dimana setiap kepentingan dan kemampuan mereka.

Motivasi sebagai proses batin dan proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disamping faktor ekstern seperti lingkungan kerja, pimpinan dan sebagainya, juga sangat ditentukan faktor intern yang melekat pada setiap orang atau bawahan, seperti : pembawaan, tingkat pendidikan pengalaman masa lampau dan harapan masa depan.

Dalam hubungan ini ada beberapa pandangan atau pendapat, yaitu :

- a. Motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja.

Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi tidak lain ialah faktor pimpinan dan bawahan. Dari pihak pimpinan ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, seperti :

1. Kebijakan – kebijakan yang telah ditetapkan .
2. Persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh bawahan.
3. Tersedianya perangkat alat– alat dan sasaran yang diperlukan didalam mendukung pelaksanaan kerja.
4. Gaya pemimpin perusahaan dalam artian sifat –sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Disamping pimpinan, bawahan juga mempunyai peran penting dalam memotivasi kerja. Seperti kita ketahui setiap bawahan dalam dirinya dapat dilihat adanya gejala karakteristik seperti :

1. Kemampuan kerja
2. Semangat dan moral kerja
3. Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
4. Prestasi dan produktivitas kerja

- b. Menurut Porter dan Miles (1975: 210), ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi :

1. Ciri- ciri pribadi seseorang (*Individual Karakteristik*)
2. Tingkat dan jenis pekerjaan (*Job Karakteristik*)
3. Lingkungan kerja (*Work Situation Karakteristik*).

- c. Sumber lain mengungkapkan bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antara berbagai faktor.

1. Individu dengan segala unsur- unurnya.
2. Situasi dimana individu bekerja .
3. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing- masing individu, terhadap pelaksanaan pekerjaan.
4. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak.

5. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu.
6. Perilaku atas persuading yang ditampilkan oleh individu.
7. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita- cita dan tujuan.

Teknik motivasi adalah kemampuan seseorang atau pemimpin secara konseptual ataupun dengan berbagai sumber daya dan sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi pada setiap bawahan atau orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi

a. Dengan kekerasan (*The Strong Approach*)

Dalam hal ini pimpinan lebih menekankan wewenang yang dimilikinya, bentuk motivasinya :

1. Pemaksaan orang untuk bekerja dengan paksaan
2. Pemimpin harus memberikan secara tepat apa yang harus dilakukan bawahan
3. Pemimpin harus menyebutkan setiap peraturan.
4. Pemimpin sedikit mungkin memberikan kebebasan setiap bawahan.

b. Bersikap baik (*The Good Approach*)

Pemimpin berusaha meningkatkan semangat bawahan dengan memberikan kondisi kerja yang baik, berbagai tunjangan, service, gaji yang tinggi dan sebagainya.

c. Melalui perundingan secara implisit (*Implicit Approach*)

Pada prakteknya melalui persetujuan antara atasan dan bawahan terhadap hasil kerja dengan imbalan yang akan diberikan oleh atasan.

d. Melalui kompensasi

Kompensasi merupakan sumber motivasi yang cukup baik, setiap orang bergantung pada dirinya sendiri untuk melaksanakan sebaik mungkin. Gaji, promosi diberikan kepada mereka yang bekerja baik, sehingga persaingan memenuhi pemuasan beberapa bentuk kebutuhan.

e. Internalisasi (*Internalized Motivation*)

Dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah :Kepuasan kerja yang internalisasi dapat ditingkatkan melalui perluasan pekerjaan dan penggiliran

pekerjaan. Pentingnya kepuasan sosial dalam pekerjaan seperti, pengembangan pembatasan dan rasa kebersamaan.

Sehubungan dengan internalisasi motivasi perlu diperhatikan kembali berbagai kebutuhan karyawan. Dan sebagian kebutuhan tersebut adalah keterampilan, kebebasan, prestasi, pengetahuan, pujian, penerimaan dan perhatian.

2.1.12 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kompensasi

Motivasi sangat diperlukan oleh setiap individu. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan adanya motivasi dalam diri individu akan membangkitkan semangat kerja kuat sehingga bila pekerjaannya membuahkan hasil yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi individu tersebut. Didorong oleh kebutuhan yang berbeda- beda, maka dalam mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan setiap individu akan berbeda motivasinya antara yang satu dengan yang lainnya.

Untuk menciptakan motivasi karyawan terhadap perusahaan, pemimpin harus mengusahakan agar karyawan dapat merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib tersebut kemajuan dan kemunduran dapat dirasakan pula oleh karyawan sebagai berikut :

- a. Gaji atau kompensasi yang diterima.
- b. Pekerjaan yang dihadapi
- c. Peluang- peluang promosi yang ada.
- d. Supervisor, serta
- e. Rekan kerja

Pemberian penghargaan atau kompensasi pada dasarnya merupakan usaha untuk membutuhkan perasaan puas dan setia dalam bekerja. Dari kompensasi yang dapat harus diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, kompensasi langsung yaitu upah atau gaji dasar mempunyai pengaruh penting terhadap karyawan.

Menurut Nawawi (1997 : 361) membagi kompensasi menjadi tiga jenis :

- a. kompensasi langsung (*Direct Compensation*)
- b. kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)
- c. Insentif

Pengertian dari kompensasi langsung adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan adalah dalam bentuk uang dalam jangka waktu tertentu dan sifatnya tidak bisa tetap, biasanya disebut dengan gaji atau upah dasar. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan diluar gaji tetap dan biasanya dapat berbentuk uang atau barang. Contohnya seperti tunjangan dan fasilitas, sedang insentif diberikan dengan tujuan untuk merangsang produktivitas karyawan agar lebih baik, contohnya bonus yang diberikan pada akhir tahun dapat berupa uang atau barang.

Dari uraian dan pengertian di atas dapat dikatakan bahwa sistem pengupahan merupakan salah satu faktor penting yang mendorong motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik sistem pengupahan yang diterima maka akan semakin mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan.

Kompensasi sebagai salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, haruslah dapat memberi semangat pada tiap- tiap karyawan untuk selalu setia pada perusahaan sehingga dengan motivasi kerja yang dimiliki akan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Oleh karena itu kompensasi, sebagai salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dalam prakteknya memang sulit bagi perusahaan untuk menimbulkan sikap loyal kepada perusahaan, maka sikap karyawan akan acuh tak acuh terhadap perusahaan. Sikap ini akan membahayakan perusahaan, oleh karena itu perusahaan haruslah senantiasa memperhatikan nasib karyawan terutama pada saat perusahaan sedang mendapatkan keuntungan. Jika perusahaan mengalami kemajuan, perusahaan akan mengusahakan agar kemajuan ini dirasakan pula oleh karyawan, yaitu dengan pemberian bonus atau tunjangan. Tetapi sebaliknya, jika perusahaan mengalami kemunduran, perusahaan tidak dapat lagi memberi bonus dan sulit bagi perusahaan untuk mendorong gaji karyawan. Meskipun demikian mampu untuk menciptakan motivasi kerja di kalangan karyawan, kemungkinan lain dapat dilaksanakan yaitu dengan penundaan gaji untuk beberapa hari, jika memang keadaan keuangan sedang surut.

2.2 Tinjauan Penelitian sebelumnya

2.2.1 Yudi Prasetyo (2001)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yudi Prasetyo (2001) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. Mandradhana Mukti Di Jember. Dalam Penelitian ini disimpulkan bahwa faktor- faktor insentif yang terdiri dari bonus dan tunjangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan. Peningkatan produktifitas kerja karyawan berubah searah dengan perubahan variabel faktor insentif.

Untuk mengukur variabel insentif dan variabel produktifitas kerja digunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala ordinal. Penelitian ini menggunakan metode Purposive Random Sampling yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan perorangan atau pertimbangan peneliti.

Perhitungan statistik non parametrik yang menggunakan metode analisis data Rank Spearman menghasilkan r sebesar 0,757 pada $n = 30$ dan taraf signifikannya 95%, sedangkan taraf kesalahannya 5%, nilai kritisnya sebesar 0,360. Uji t yang dilakukan diperoleh nilai t sebesar 8,258 pada $df = 28$ ($30-2$) dan taraf kesalahannya 5%, sedangkan taraf signifikansinya 95% didapat nilai kritis sebesar 2,048. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara faktor insentif terhadap peningkatan produktifitas kerja pada PT. Mandradhana Mukti Di Jember.

2.2.2 Nanin Adriana Riyandhani (2006)

Penelitian yang dilakukan oleh Nanin Adriana Riyandhani (2006) yang berjudul Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi PT. Barokah Mitra Karya Unggul, Pasuruan . Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah persepsi karyawan tentang gaji (X_1), tunjangan (X_2), insentif (X_3), dan pengembangan karier (X_4) terhadap kinerja karyawan pada PT. Barokah Mitra Karya Unggul, Pasuruan (Y). Penelitian yang dilakukan pada PT. Barokah Mitra Karya Unggul, Beji, Pasuruan dengan

populasi seluruh karyawan bagian administrasi yang berjumlah 30 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t, analisis koefisien determinasi berganda dan analisis koefisien determinasi parsial.

Hasil dari uji F menunjukkan nilai sebesar $115,020 > 2,76 = F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya secara simultan atau serempak variabel persepsi karyawan tentang gaji (X1), tunjangan (X2), insentif (X3) dan pengembangan karier (X4) berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Barokah Mitra Karya Unggul, Pasuruan (Y). Hasil uji t menunjukkan variabel persepsi karyawan tentang gaji (X1) sebesar 2,133, tunjangan (X2) sebesar 2,974, insentif (X3) sebesar 2,145 dan pengembangan karier (X4) sebesar 2,852 berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Unggul, Pasuruan (Y).

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang gaji (X1), tunjangan (X2), insentif (X3) dan pengembangan karier (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Barokah Mitra Karya Unggul, Pasuruan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,948 atau (4,8% sedangkan sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Diantara variabel persepsi karyawan tentang gaji (X1), tunjangan (X2), insentif (X3), dan pengembangan karier (X4) pada PT. Barokah Mitra Karya Unggul, Pasuruan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel persepsi tunjangan (X2). Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0,516 atau 51,6 %.

Dari dua penelitian terdahulu terdapat perbedaan yang disebutkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2.1: Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang.

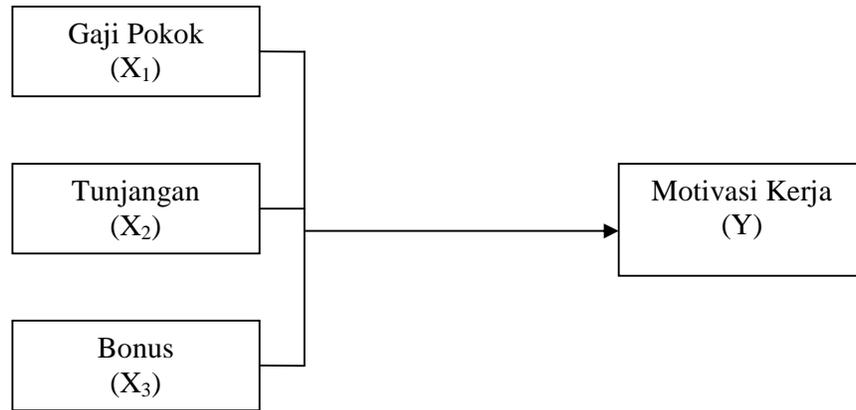
Perbedaan	Yudi Prasetyo	Nanin Adriana R	Sekarang
Tempat penelitian	PT. Mandradhana Mukti Jember	PT. Barokah Mitra Karya Unggul Pasuruan	Harian Pagi Radar Jember
Variabel yang digunakan	Variabel bebas (X) yaitu : Insentif Variabel terikat (Y) yaitu: Produktivitas	Variabel bebas (X) terdiri dari 3 variabel : Persepsi gaji(X_1) Persepsi tunjangan (X_2) Persepsi Insentif (X_3) Persepsi pengembangan karier (X_4) Variabel terikat (Y) Yaitu : Kinerja	Variabel bebas (X) terdiri dari 3 variabel : Gaji pokok(X_1) Tunjangan (X_2) Bonus (X_3) Variabel terikat (Y) yaitu: motivasi kerja
Jumlah responden	30 responden	30 responden	36 responden
Alat pengukuran	Uji statistik non parametrik dengan korelasi Rank Sperman, uji f dan uji t	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda

Sumber : data diolah

2.3 Kerangka Konseptual

Secara teoritis dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dimana faktor tersebut akan memberikan dampak yang positif maupun negatif terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini akan dibahas beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu gaji pokok, tunjangan dan bonus dalam suatu perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, masing-masing perusahaan atau organisasi hendaknya memperhatikan akan pentingnya pengaruh pemberian kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan bonus yang diberikan kepada karyawan dalam suatu perusahaan

Untuk mengetahui kerangka konseptual dalam penelitian ini maka dapat dilihat pada gambar :



Gambar 2.1 Kerangka konseptual
Sumber : Data diolah

2.4 Hipotesis

Dalam mencapai tujuan penelitian maka digunakan tiga hipotesis, yaitu :

1. Diduga bahwa kompensasi yang terdiri dari : gaji pokok, tunjangan dan bonus secara bersama- sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Diduga bahwa kompensasi yang terdiri dari : gaji pokok, tunjangan dan bonus secara parsial mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Diduga variabel bonus merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *eplanatory research* atau *confirmatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Efendi 1995 : 256).

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif (*deskriptif research method*). Menurut Umar (2001 :32) metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu, sedangkan untuk desain riset yang digunakan adalah desain yang mana desain ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, memecahkan permasalahan yang ada dan kemudian memprediksi keadaan dimasa yang akan datang.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Sumber data primer adalah obyek penelitian yaitu responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain berupa data olahan yang memperkuat data primer. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti, artikel, jurnal, internet dan sebagainya.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Harian Pagi Radar Jember. Menurut Arikunto (1992:34) bila subyek populasi kurang dari 100

lebih baik diambil semua, sedangkan bila subyek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Dikarenakan jumlah karyawan Harian Pagi Radar Jember hanya berjumlah 36 orang, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

3.4 Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

adalah metode yang dilakukan untuk memperoleh data primer yang dilakukan mengadakan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan dan karyawan. Adapun data yang diperoleh adalah mengenai sejarah perusahaan, struktur ketenagakerjaan dan tanggapan karyawan.

b. Observasi

Observasi adalah metode yang dilakukan untuk memperoleh data primer yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Adapun data yang diperoleh berupa lokasi perusahaan, kegiatan administrasi dan sebagainya.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data melalui beberapa daftar pertanyaan pada responden yang mempunyai kaitan langsung dengan penelitian ini.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca buku literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti dan data yang diperoleh digunakan untuk melengkapi analisis data.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan dianalisis adalah sebagai berikut :

- a. Variabel terikat(Y) adalah motivasi kerja, yaitu merupakan variabel yang bersifat terikat (variabel *dependent*) dimana pada hakekatnya akan muncul karena akibat variabel bebas.

- b. Variabel bebas (X) adalah variabel- variabel yang mempengaruhi motivasi, sebagai berikut :
- 1) Gaji pokok adalah merupakan variabel penentu (variabel *independent*) yang berperan dalam motivasi kerja. Variabel ini dinotasikan dengan X_1 , dan bersama variabel lain dan motivasi kerja digunakan untuk mencari koefisien gaji pokok (b_1)
 - 2) Tunjangan adalah merupakan variabel penentu (variabel *independent*) yang berperan dalam motivasi kerja. Variabel ini dinyatakan dengan notasi X_2 , dan bersama variabel lain dan motivasi kerja digunakan untuk mencari koefisien tunjangan (b_2).
 - 3) Bonus adalah merupakan variabel penentu (variabel *independent*) yang berpengaruh dalam motivasi kerja. Variabel ini dinyatakan dengan notasi X_3 , dan bersama variabel lain dan motivasi kerja digunakan untuk mencari koefisien bonus (b_3).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Teknik Pengukurannya

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel *independent* atau variabel bebas

Menurut Simamora (2004 : 442) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Adapun indikator-indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga pendekatan yaitu gaji pokok (X_1), tunjangan (X_2), dan bonus (X_3).

- a. Gaji pokok (X_1)

Gaji adalah penghasilan tetap yang diterima oleh karyawan tiap bulan, atau tahun (Simamora, 2004: 445). Dalam penelitian ini gaji yang dimaksud adalah penghasilan tetap karyawan pada Hari Pagi Radar Jember.

Item-item dari indikator gaji pokok meliputi :

- 1) Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan yang ditanggung.
- 2) Besarnya gaji dapat menunjang pemenuhan kebutuhan sehari-hari.
- 3) Kepuasan karyawan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan.
- 4) Keadilan dalam pemberian gaji

b. Tunjangan (X_2)

Tunjangan adalah pembayaran jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok; dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini (Simamora, 2004 : 540). Dalam penelitian ini tunjangan yang dimaksud adalah pembayaran yang melengkapi gaji pokok yang diterima karyawan pada Harian Pagi Radar Jember.

Item-item indikator tunjangan meliputi :

- 1) Besarnya tunjangan yang diterima sesuai dengan beban kerja.
- 2) kepuasan karyawan terhadap bentuk tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) keadilan didalam memberikan tunjangan oleh perusahaan.
- 4) pemberian tunjangan tepat waktu.

c. Bonus (X_3)

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui (Siagian, 2000:269). Pemberian bonus atau insentif ini biasanya didasarkan kepada keberhasilan prestasi yang diperlihatkan oleh karyawan tersebut melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan (Saydam, 2000:236). Bonus yang diberikan kepada karyawan Harian Pagi Radar Jember adalah bonus yang diberikan secara bulanan dan tahunan.

Item-item dari indikator bonus adalah :

- 1) besarnya bonus sesuai prestasi kerja.
- 2) kepuasan karyawan terhadap sistem pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) besarnya bonus dapat mendorong prestasi kerja.
- 4) kepuasan karyawan terhadap periode pemberian bonus.

2. Variabel *dependent* atau variabel terikat (Y)

Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Indikator motivasi meliputi :

a. Mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan.

Pemberian kompensasi dapat mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan , item-itemnya meliputi :

- 1) Dalam melaksanakan pekerjaan , karyawan tidak masih menunggu perintah dari atasan
- 2) Ketika melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak meninggalkan pekerjaannya
- 3) Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan merasa senang
- 4) Keinginan untuk lebih mningkatkan kualitas kerja
- 5) Ada tidaknya rasa malas sebelum melaksanakan pekerjaan
- 6) Ada tidaknya rasa bosan ketika melaksanakan pekerjaan

b. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan .

Dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

Item-itemnya meliputi :

- 1) Datang dan pulang bekerja tepat pada waktunya
- 2) Adanya sanksi bagi karyawan yang melanggar
- 3) Karyawan tidak membolos
- 4) Karyawan bisa mengerjakan tugas sesuai dengan harapan atasan

c. Meningkatnya loyalitas kerja karyawan

Item-item dari meningkatnya loyalitas kerja karyawan, meliputi :

- 1) Ada tidaknya keinginan untuk keluar atau berhenti dari perusahaan
- 2) Ada tidaknya konflik dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Karyawan tidak melakukan tuntutan

3.6.2 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel X (gaji pokok, tunjangan dan bonus) dan variabel Y (motivasi Kerja) dilakukan dengan menggunakan Skala Likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban (skala likert asli) menjadi 4 kategori jawaban.

Kategori skor jawaban yang disediakan :

Sangat Setuju	Skor : 4
Setuju	Skor : 3
Tidak Setuju	Skor : 2
Sangat tidak setuju	Skor : 1

Modifikasi skala likert dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan, sebagai berikut (Hadi, 1991 : 20) :

Pertama , kategori *undecided* (kategori jawaban ditengah) itu mempunyai arti ganda , bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu- ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpetable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam satu instrumen. Kedua, tersedianya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, kearah setuju ataukah kearah tidak setuju. Ketiga, maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden , kearah setuju atau kearah tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijarah dari para responden.

3.7 Metode Pengujian Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas sebuah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan menggunakan rumus (Umar,2003:195):

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

di mana:

r = koefisien korelasi X = nilai variabel bebas
Y = nilai variabel terikat n = jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan (Santoso,2004: 276):

1. Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid
2. Jika r hasil positif, dan r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Jadi jika r hasil > r tabel tapi bertanda negatif, Ho tetap akan ditolak

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas model Alpha (α) yang digunakan adalah metode Cronbach (Nasution,2001:87) yang diformulasikan sebagai berikut:

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

di mana:

α = koefisien reliabilitas
r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Tabel 3.1: Hubungan Jumlah Butir Pertanyaan Dengan Reliabilitas Instrumen

Jumlah Butir Pertanyaan	Reliabilitas
5	0,20
10	0,33
20	0,50
40	0,67
80	0,80
160	0,89
320	0,94
640	0,97

Sumber: Ebel and Frisbie (1991:89)

Keputusan yang digunakan untuk menguji reliabilitas ini adalah :

1. Jika nilai $\alpha > 0,20$ maka seluruh butir pertanyaan reliabel artinya instrumen layak dan dapat digunakan
2. Jika nilai $\alpha < 0,20$ maka seluruh butir pertanyaan tidak reliabel artinya instrumen tidak layak untuk digunakan.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui perubahan variabel bila dipengaruhi oleh beberapa variabel (Algifari, 1997: 151).

Rumusnya :

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

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

$$a = Y - b \bar{X}$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas 1

b_2 = Koefisien regresi variabel bebas 2

b_3 = Koefisien regresi variabel bebas 3

- X_1 = Variabel bebas X (gaji pokok)
 X_2 = Variabel bebas X(tunjangan)
 X_3 = Variabel bebas X(bonus)
 E = Faktor pengganggu
 \bar{X} =Nilai rata-rata untuk variabel X

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui apakah estimator-estimator bersifat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE) ataukah tidak. Asumsi klasik yang diuji dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas ini digunakan untuk menguji asumsi bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu sama lainnya. Apabila terjadi suatu Multikolineritas maka nilai parameter estimasi dari variabel tersebut tidak tertentu karena mempunyai standar *error* yang tinggi sehingga parameternya secara statistik tidak signifikan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolineritas pada sebuah variabel dapat diketahui dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing dari variabel bebas tersebut. Apabila nilai VIF kurang dari 10, maka dinyatakan tidak ada indikasi multikolineritas antara variabel bebasnya. Apabila terjadi multikolineritas maka ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengatasinya yaitu:

- 1) Menggunakan informasi sebelumnya (*extraneous or prior information*)
- 2) *Pooling technique*, yaitu menggabungkan data "*Cross Section*" dengan "*Time Series*"
- 3) Mengeluarkan variabel dengan kolineritas yang tinggi
- 4) Mentransformasikan data dengan perbedaan pertama
- 5) Menambah data (*observasi*) yang baru.

b. Uji Heterodastisitas

Uji Heterodaskisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual suatu pengamatn ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* dengan langkah-langkah sebagai berikut : (Supranto, 2005:30)

1. Mengestimasi model dan menghitung residualnya (e)
2. Melakukan regresi variabel dari nilai absolut residual ($|e|$) terhadap X_i dengan bentuk regresi sebagai berikut :

$$|e| = a_0 + a_1 X_i + v_i$$

3. Mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam uji statistik untuk menguji hipotesis :

$H_0 : a_1 = 0$, menyatakan tidak ada heterokedastisitas

$H_a : a_1 \neq 0$, menyatakan ada heterokedastisitas

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika semua variabel bebas tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Autokorelasi diantara *error term* akan menyebabkan *error term* lebih rendah daripada seharusnya, sehingga mengakibatkan R^2 menjadi lebih tinggi dari semestinya. Uji yang digunakan adalah uji Durbin Watson. Kriteria untuk terpenuhinya asumsi autokorelasi yaitu $du < DW < 4 - du$. Apabila terjadi Autokorelasi maka cara yang dapat digunakan untuk mengatasinya yaitu dengan mengubah bentuk data asli mengikuti prosedur persamaan selisih yang umum (*generalized difference equation*).

Ketentuan formulasi pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2: Kriteria pengujian ada atau tidak adanya autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No Desicion</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	<i>No Desicion</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif maupun negatif	Tidak ditolak	$Du < d < 4 - du$

Sumber : Ponco,2003,83

3.8.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel *independent* (X) secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y) (Algifari,1997:163). Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

Ho: $b_1, b_2, b_3, \dots, b_n = 0$, artinya variabel-variabel independent secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent.

Ha: $b_1, b_2, b_3, b_n \dots, b_n \neq 0$, artinya variabel-variabel independent secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ pada confidence interval sebesar 95% dengan degree of freedom (df) adalah (k-1) dan (n-k) dimana k adalah banyaknya variabel regresor dan n merupakan banyaknya observasi.

3. Kriteria pengujian

Untuk menerima atau menolak dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi (sig F) masing-masing variabel independent dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Apabila signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka Ho ditolak berarti secara simultan variabel independent tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*. Apabila signifikansinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka Ho tidak bisa ditolak yang berarti secara simultan

variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent.

Secara matematis uji F dituliskan seperti berikut ini :

$$F_o = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Dimana:

F_0 = Pengujian secara serentak

R^2 = Koefisien determinasi (penentuan berganda)

k = Banyaknya variabel

n = Banyaknya observasi

Hipotesis nol diterima atau ditolak apabila :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 ditolak

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ = H_0 diterima

4. Kesimpulan

H_0 ditolak = Hal ini berarti ada pengaruh antara kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan bonus secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

H_0 diterima = Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan bonus secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

3.8.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) secara parsial (Algifari, 1997: 124).

Langkah –langkah dalam uji t :

1. Merumuskan hipotesis

$H_0: b_i = 0$, artinya variabel *independent* secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent*.

$H_0: b_i \neq 0$, artinya variabel *independent* secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent*.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ pada *confidence interval* sebesar 95% dengan *degree of freedom* (df) adalah $(n-k-1)$ dimana k adalah banyaknya variabel regresi dan n merupakan banyaknya observasi.

3. Kriteria pengujian

Untuk menerima atau menolak hipotesis nol dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi (sign t) masing-masing variabel independent dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Apabila signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak berarti secara parsial variabel *independent* tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*. Apabila signifikansinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima yang berarti secara parsial variabel *independent* tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*.

Secara matematis uji t dapat dituliskan seperti berikut ini : (Supranto, 1993 : 205)

$$t = \frac{b}{Sb}$$

keterangan: t = hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

Sb = kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula:

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{(\sum X^2) - (\sum X)^2 / n}}$$

$$Sb = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n - 2}}$$

Hipotesis nol diterima atau ditolak apabila :

H_0 ditolak = - t hitung < - t tabel atau t hitung > t tabel

H_0 diterima = - t tabel \leq t hitung \leq t tabel

4. Kesimpulan

H_0 ditolak = Hal ini berarti ada pengaruh antara kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan, dan bonus secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap motivasi kerja karyawan.

H_0 diterima = Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan bonus secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap motivasi kerja karyawan.

3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui proporsi atau sumbangan variabel bebas yaitu gaji pokok (X1), tunjangan (X2), dan bonus (X3) terhadap variabel tidak bebas secara bersama-sama. (Supranto,1993:219) :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi berganda

b_1 = koefisien regresi berganda variabel X1 terhadap Y

b_2 = koefisien regresi berganda variabel X2 terhadap Y

b_3 = koefisien regresi berganda variabel X3 terhadap Y

x_1, x_2, x_3 = variabel bebas (*independent*)

y = motivasi kerja

Nilai R^2 terletak antara nol dan satu

$$0 \leq R^2 \leq 1$$

Kriteria pengujian koefisien determinasi berganda adalah :

- a Apabila R^2 mendekati 1 berarti sumbangan antara variabel-variabel bebas(*independent*) terhadap variabel terikat(*dependent*) secara simultan adalah kuat atau besar
- b Apabila R^2 mendekati 0 berarti sumbangan variabel-variabel bebas(*independent*) terhadap variabel terikat(*dependent*) secara simultan adalah lemah atau tidak ada.
- c Apabila R^2 sama dengan 1 berarti sumbangan antara variabel-variabel bebas(*independent*) terhadap variabel terikat(*dependent*) secara simultan adalah sempurna

3.8.6 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel *independent* yang terdiri dari gaji pokok (X_1), tunjangan (X_2) dan bonus (X_3) terhadap variabel terikat(*dependent*) motivasi kerja karyawan, maka digunakan rumus koefisien determinasi parsial dengan rumus sebagai berikut (Supranto,1996 :47)

$$r^2 = \frac{b\{n \sum x_i y - (\sum x_i)(\sum y)\}}{n \sum y^2 - (\sum y)^2}$$

dimana :

b = koefisien arah

x_i = variabel bebas

y = variabel terikat

r^2 = koefisien determinasi parsial variabel i terhadap motivasi kerja karyawan

Nilai r^2 terletak antara nol dan satu

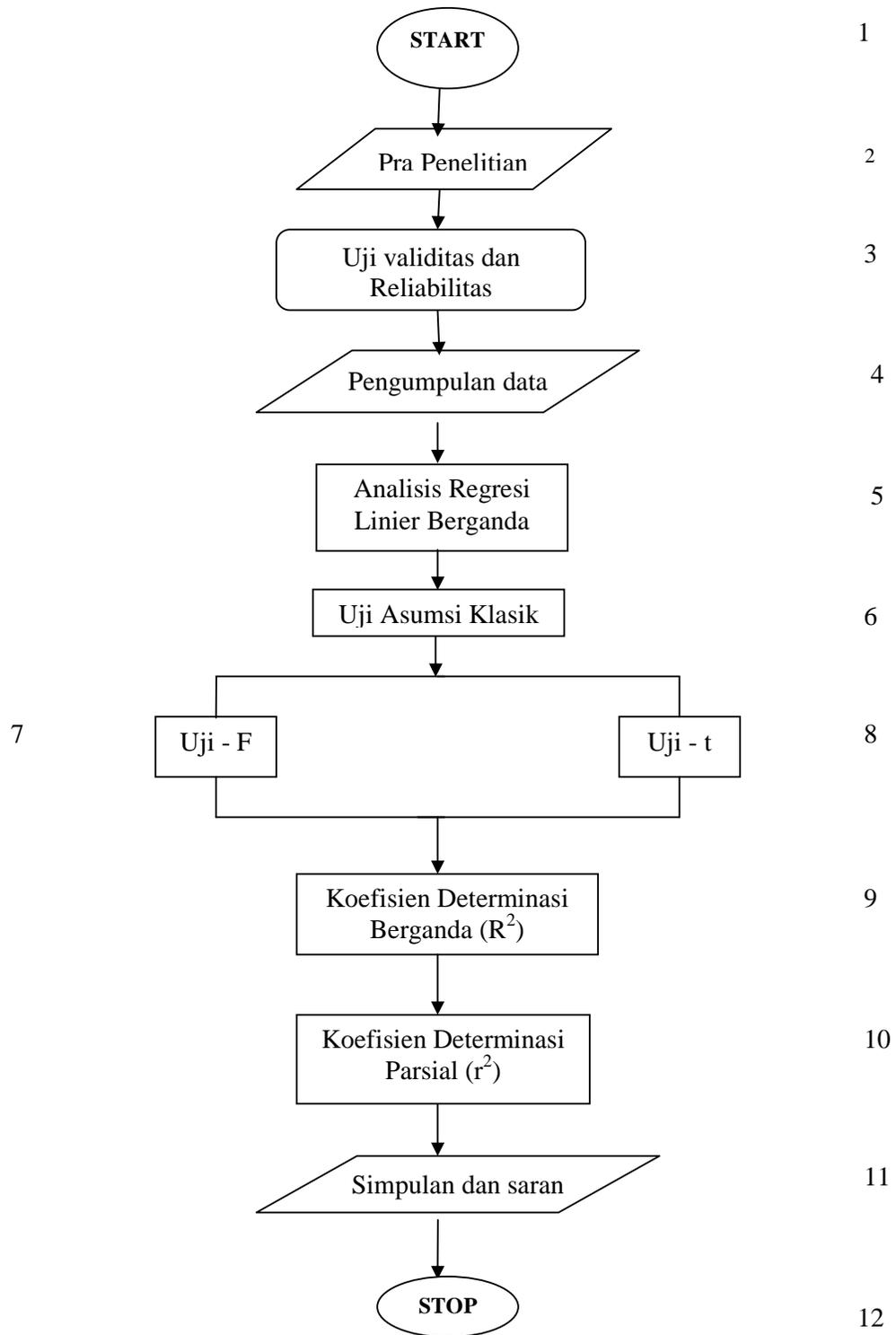
$$0 \leq r^2 \leq 1$$

Kriteria koefisien determinasi parsial :

- a Apabila r^2 mendekati 1 berarti sumbangan antara variabel-variabel bebas(*independent*) terhadap variabel terikat(*dependent*) secara parsial adalah kuat atau besar
- b Apabila r^2 mendekati 0 berarti sumbangan variabel-variabel bebas(*independent*) terhadap variabel terikat(*dependent*) secara parsial adalah lemah atau tidak ada.
- c Apabila r^2 sama dengan =1 berarti sumbangan antara variabel-variabel bebas(*independent*) terhadap variabel terikat(*dependent*) secara parsial adalah sempurna

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Dari landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya maka untuk dapat lebih mudah dalam menyelesaikan permasalahan maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber : data diolah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. Start adalah awal dari dimulainya penelitian.
2. Pra Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan sebelum penelitian yang sesungguhnya dilakukan dengan cara menyebarkan sampel kuesioner kepada sebagian kecil responden.
3. Menggunakan Uji validitas dan reliabilitas terhadap data untuk mengetahui sejauh mana kehandalan alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai.
4. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk penelitian dengan menggunakan kuesioner dengan memberikan seperangkat pertanyaan pada responden.
5. Melakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui sejauhmana variabel-variabel *independent* (X) berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y)
6. Melakukan pengujian asumsi klasik dengan uji terhadap multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.
7. Melakukan uji-F untuk menguji pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat secara serentak
8. Melakukan uji-t untuk menguji pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat secara parsial (Y)
9. Melakukan uji koefisien determinasi berganda (R^2) untuk mengetahui sumbngan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat
10. Melakukan uji koefisien determinasi parsial (r^2) untuk mengetahui sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
11. Menarik simpulan dari analisis tersebut dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan
12. STOP

BAB IV. PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum PT. Jember Intermedia Pers

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Awalnya PT. Jember Intermedia Pers memakai nama Surat Kabar Jawa Pos Biro Jember. PT. Jember Intermedia Pers merupakan bagian dari Jawa Pos yang bergerak dalam usaha penerbitan. Saat ini pimpinan perusahaan PT. Jember Intermedia Pers dipegang oleh Andung A. Kurniawan.

Dalam perkembangannya PT. Jember Intermedia Pers mampu meningkatkan kemampuan penjualan oplah dan penjualan jasa iklan, sehingga pada tanggal 16 juli 1999 dengan SIUPP : 1351/SK/MENPENSIUPP 1999, dibuka perwakilan (biro) untuk wilayah Jember dan sekitarnya bertempat di Jalan A. Yani 99 Jember.

PT. Jember Intermedia Pers melalui produk harian Radar Jember sebagai salah satu surat kabar harian lokal yang cukup menambah informasi dan cakupan bacaannya sangat potensial bagi masyarakat sekitarnya. Kehadiran Harian Radar Jember bersamaan dengan lahirnya sejumlah Radar diseluruh kawasan Jawa Timur.

Pada saat PT. Jember Intermedia Pers berdiri hanya mempunyai 3 unit komputer tipe Pentium II, 3 orang bagian *lay out*, 1 orang bagian keuangan, 2 orang di bagian *marketing* dan 2 orang *office boy*. Namun seiring dengan perkembangan, setahun kemudian PT. Jember Intermedia Pers mampu berkembang pesat dan perlengkapannya juga bertambah menjadi 10 unit komputer Pentium III, 1 orang pimpinan umum, 1 orang pimpinan redaksi, 1 orang redaktur, 2 orang bagian layout, 3 orang bagian iklan, 10 orang wartawan, 5 orang bagian marketing iklan.

Saat ini PT. Jember Intermedia Pers memiliki 18 unit komputer Pentium IV, 1 orang pimpinan umum, 1 orang pimpinan redaksi, 12 orang wartawan (3 diantaranya ada diluar Jember, 1 orang wartawan menempati posisi di Bondowoso dan 2 orang di Lumajang), 4 orang redaktur, 4 orang lay out, 1 orang

sekretaris , 3 orang bagian keuangan, 2 orang bagian pemasaran, 6 orang di bagian iklan, 2 orang satpam dan 2 orang cleaning service.

4.1.2 Tujuan PT. Jember Intermedia Pers

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tidak pernah lepas dari tujuan yang direncanakan pada awal berdirinya perusahaan tersebut. Demikian juga dengan Harian Radar Jember yang menjadi surat kabar perwakilan PT. Jawa Pos yang dalam menjalankan segala aktivitasnya juga berpegang pada tujuan yang sama dan telah ditetapkan dalam perusahaan.

Tujuan PT. Jember Intermedia Pers dalam jangka pendek, yaitu:

- a. PT. Jember Intermedia Pers melalui produknya Harian radar Jember adalah mengontrol reformasi yang memang sejak awal digulirkan oleh masyarakat Indonesia, sehingga diharapkan PT. Jember Intermedia Pers melalui Harian Radar Jember punya kewajiban bersama masyarakat sebagai pengawas.
- b. Lahirnya PT. Jember Intermedia pers hampir bersamaan dengan otonomi daerah yang tentu saja membutuhkan media untuk melakukan kontrol terhadap pelaksanaan otonomi daerah.

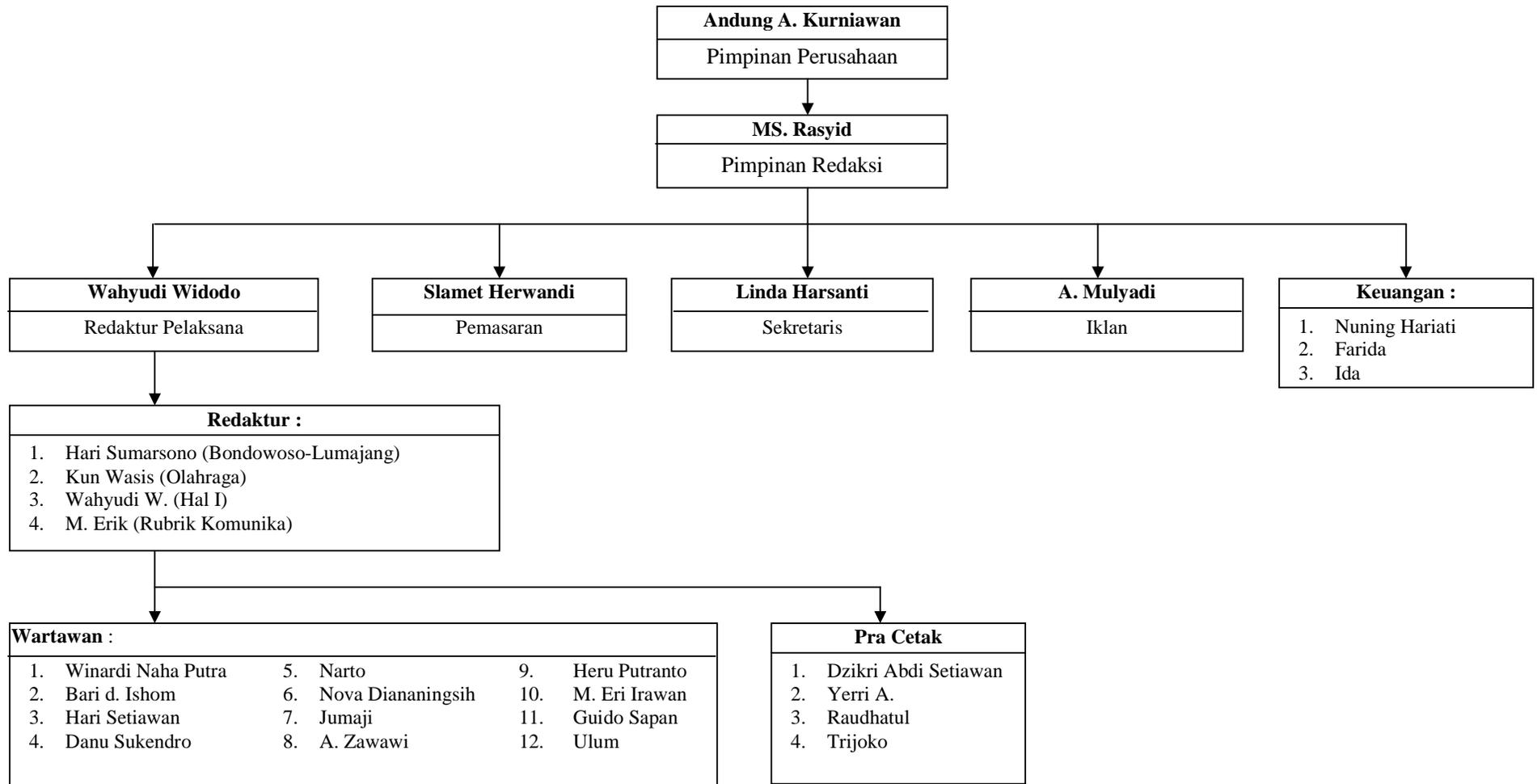
4.1.3 Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran yang dimiliki oleh surat kabar Jawa Pos biro Jember atau Harian Radar Jember adalah Kodya- Kabupaten jember dan sekitarnya. Hal ini sesuai dengan kebijaksanaan Jawa Pos karena daerah lain telah memiliki kantor perwakilan sendiri-sendiri. Secara lebih rinci daerah pemasaran Harian Radar Jember adalah kabupaten Jember, Lumajang, dan Bondowoso.

4.2 Struktur Organisasi

Setiap perusahaan menginginkan kesempurnaan dalam orgaisasinya merupakan suatu keharusan untuk mendistribusikan wewenang dan tanggung jawab kepada orang-orang yang dianggap tepat untuk suatu tugas atau jabatan tertentu. Pembagian kekuasaan ini bukan hanya mempermudah pembagian tugas tetapi mempermudah tanggung jawab kepada atasan. Struktur organisasi adalah suatu bentuk bagan serangkaian hubungan dari atau antar individu yang saling

mengadakan hubungan antara satu dengan yang lain sehingga jelas kedudukan, wewenang dan tanggung-jawab masing-masing dalam suatu kebulatan hirarki. Adapun Struktur Organisasi PT. Jember Intermedia Pers pada gambar adalah sebagai Berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Jember Intermedia Pers

Sumber : Buku Pedoman PT. Jember Intermedia Pers

4.2.1 Tugas dan Wewenang

1. Pimpinan Perusahaan, mempunyai tugas :

- a. Memberikan contoh yang baik pada karyawan atau perusahaan.
- b. Mengatur kenyamanan dan kesuksesan perusahaan.
- c. Membawahi semua departemen di Harian Pagi Radar Jember.
- d. Menetapkan kebijakan perusahaan.
- e. Mengontrol tugas masing-masing karyawan.
- f. Meneliti manajemen perusahaan termasuk laporan bagian keuangan maupun bagian pemasaran koran.
- g. Mengikuti rapat yang diadakan oleh direktur pusat.
- h. Mengadakan rapat perusahaan.
- i. Menjalankan tugas sesuai jabatan.
- j. Meningkatkan kemajuan manajemen perusahaan.
- k. Mengambil keputusan dengan penuh kebijaksanaan.
- l. Mensejahterakan karyawan maupun perusahaan.

2. Pemimpin Redaksi, mempunyai tugas :

- a. Mengawasi karyawan bagian redaksi.
- b. Mengawasi pembuatan berita yang dibuat oleh wartawan.
- c. Memberikan solusi jika ada wartawan yang mendapat masalah atau kesulitan.
- d. Mengadakan rapat redaksi.
- e. Mengontrol peralatan kantor baik peralatan komputer ataupun peralatan yang lain.
- f. Menangani gangguan peralatan pada komputer atau telepon.
- g. Turut serta dalam memajukan perusahaan.

3. Redaktur Pelaksana, mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan tugas operasional sehari-hari dan manajemen keredaksian di bawah pimpinan redaksi.
- b. Mengawasi dan mengkoordinasi tugas redaktur dan wartawan.
- c. Memberikan solusi pada wartawan yang mendapatkan kesulitan.
- d. Memberikan perintah tentang penjadwalan hal berita.

- e. Mengedit layak tidaknya berita yang akan dimuat.
- f. Memberikan perintah peliputan kepada masing-masing wartawan.

4. Sekretaris perusahaan, mempunyai tugas :

- a. Menghandle kegiatan pimpinan.
- b. Menemui tamu pimpinan jika pimpinan tidak ada di kantor.
- c. Membuat dan mencatat surat masuk maupun surat keluar.
- d. Menerima telepon dengan ramah, baik, serta sopan.
- e. Menerima dan mengevaluasi proposal yang masuk.

5. Redaktur, mempunyai tugas :

- a. Mengedit berita yang akurat untuk diterbitkan di koran.
- b. Mengoreksi berita dari wartawan sebelum dijadikan berita.
- c. Mencari informasi kebenaran berita yang diperoleh oleh wartawan.
- d. Memberikan informasi kepada wartawan, jika ada berita yang layak diliput.
- e. Memberi informasi dari luar atau masyarakat.

6. Accounting Perusahaan, mempunyai tugas :

- a. Mencatat transaksi keuangan harian (Kasa dan Bank)
- b. Mengolah data keuangan.
- c. Membuat laporan keuangan.
- d. Penendalian pengeluaran keuangan.
- e. Membuat proyeksi keuangan untuk tahun mendatang.
- f. Membuat data keuangan atau tunjangan karyawan.
- g. Membuat faktur pajak.
- h. Membuat laporan pajak.

7. Wartawan, mempunyai tugas :

- a. Mencari berita yang akurat untuk diterbitkan di koran.
- b. Tidak menerima upah didalam pelaksanaan tugas unuk melakukan peliputan.
- c. Tidak sembarangan mempercayai sumber berita.
- d. Menerima informasi berita dari luar maupun dari dalam kantor.
- e. Dalam melakukan wawancara harus bersikap ramah dan sopan.

- f. Saling memberi informasi antar sesama wartawan.
- g. Mampu membentuk tim yang baik dalam bekerjasama dengan sesama wartawan.
- h. Memberikan berita sesuai dengan kenyataan tanpa menambah atau mengurangi berita aslinya.

8. Desain Grafis Iklan, mempunyai tugas :

- a. Mendesain iklan sesuai dengan permintaan pemasang iklan.
- b. Memberikan pelayanan yang baik kepada pemasang iklan.
- c. Menerima order desain iklan yang masuk.
- d. Membenahi materi desain iklan dari pemasang iklan yang diubah desainnya.

9. Marketing Iklan, mempunyai tugas :

- a. Mencari pelanggan baru yang akan memasang iklan.
- b. Memberikan layanan iklan sesuai dengan harga kantor.
- c. Melayani pemasang iklan dengan baik.
- d. Menghadiri rapat yang diadakan oleh pimpinan.
- e. Menerima telepon dengan baik dan sopan.

10. Satpam, mempunyai tugas :

- a. Menjaga dan mengamankan kantor.
- b. Menerima tamu yang akan menemui pimpinan atau salah satu karyawan dengan ramah.
- c. Siap membantu perusahaan jika ada yang diperlukan.
- d. Mengamankan alat-alat perusahaan atau barang lainnya.
- e. Melayani tamu yang datang dengan ramah.
- f. Memberikan informasi yang jelas jika ada tamu yang membutuhkan informasi.

4.2.2 Sistem Produksi

1. Alur terbit koran

Tata cara atau alur terbit koran mulai dari suatu peristiwa sampai diterbitkan menjadi suatu berita secara sederhana dapat dipahami dengan urutan sebagai berikut :

- a. Wartawan menemukan peristiwa yang nantinya menjadi bahan berita. Dari lokasi tersebut seorang wartawan menduga sudut berita(angle) dan menyusun daftar pertanyaan yang diajukan. Setelah wawancara dan reportase dasar, bahan tulisan yang disebut sebagai berita setengah jadi tersebut diajukan kepada bidang redaksi untuk ditentukan mana yang layak muat dalam koran.
- b. Bagian iklan mencari klien yang akan memasang iklan di Harian Radar, kemudian membuat daftar dan memasukan ke bagian umum. Setelah dicek, baru dikonfirmasi kepada bagian desain iklan untuk membuat iklan sesuai dengan keinginan klien.
- c. Bahan berita yang telah selesai diedit masuk kebagian lay outer atau tata wajah. Dimulailah proses pengaturan tata wajah koran yang akan terbit, proses pengaturan tata wajah koran yang akan terbit, proses ini disebut pra cetak.
- d. Naskah-naskah berita yang telah siap tersebut dikirim ke percetakan.
- e. Proses akhir adalah percetakan sehingga dihasilkan koran yang siap dipasarkan.

2. Rubrikasi pada Harian Pagi Radar Jember

Sama seperti koran-koran yang lain, Harian Pagi Radar Jember juga memiliki beberapa rubrik yang berisi informasi yang disajikan dalam bentuk berita maupun ulasan. Sebagai koran daerah, Harian Pagi Radar Jember lebih menekankan pada rubrik-rubrik yang menyorot peristiwa-peristiwa di Jember dan sekitarnya (Lumajang dan Bondowoso). Namun demikian, Harian Pagi Radar Jember juga menampilkan rubrik khusus mengenai ibukota propinsi Jawa Timur, Surabaya. Rubrik-rubrik yang ada di Harian Pagi Radar Jember antara lain :

a. Daerah Sekitar Jember

Rubrik ini menampilkan peristiwa-peristiwa yang terjadi di Jember dan sekitarnya. Rubrik ini dapat berubah-ubah namanya secara kondisional, artinya disesuaikan dengan nama daerah asal berita tersebut.

b. Radar Rakyat

Rubrik khusus yang disediakan untuk menampung segala keluhan serta pendapat masyarakat terhadap peristiwa yang terjadi melalui surat atau email.

c. Artikel atau Khas

Bentuk-bentuk tulisan yang berisi tentang opini dari kolumnis atau pembaca disajikan pada halaman ini. Tujuan dari rubrik ini untuk menampung pendapat maupun wacana yang berbeda tentang suatu isu atau fenomena.

d. Radar Krim

Rubrik ini khusus menampilkan berita atau informasi hukum dan tindak kriminal di Jember dan sekitarnya.

e. SMS Kita

Masyarakat Jember dan sekitarnya dapat menyampaikan uneg-uneg atau keluhannya terhadap suatu kejadian secara singkat melalui SMS.

f. Ekonomi Bisnis

Harian Pagi Radar Jember menyediakan rubrik yang menyajikan informasi serta ulasan tentang keadaan serta perkembangan dunia ekonomi bisnis di daerah Jember dan sekitarnya.

g. Radar Sport

Berbagai event olahraga di Jember diulas dalam rubrik ini. Selain untuk memberikan informasi tentang kegiatan olahraga bagi masyarakat, rubrik ini juga memberikan dukungan moral bagi para olahragawan agar lebih meningkatkan prestasi.

h. Ransel

Merupakan rubrik khusus yang mengupas seputar dunia SMU. Dengan materi yang telah ditentukan, Ransel melibatkan para responden dari

kalangan siswa SMU sebagai acuan perhitungan polling. Rubrik yang terbit setiap hari Senin ini juga menyampaikan komentar atau pendapat dari pihak sekolah atau guru.

i. Menuju Pendapa

Rubrik ini ditampilkan saat menjelang event-event khusus, seperti Pilkada.

j. Metropolis

Dalam rubrik ini ditampilkan berita seputar ibu kota propinsi Jawa Timur, Surabaya.

k. Hiburan

Di samping fungsinya sebagai pemberi informasi, pers juga memberikan hiburan. Untuk memenuhi fungsi tersebut Harian Pagi Radar Jember menyediakan rubrik seputar dunia hiburan dalam bentuk tulisan yang menarik dan mudah dipahami.

4.3 Aspek Sumber Daya Manusia atau Personalia

Secara umum karyawan Harian Radar Jember adalah berpendidikan sarjana, sebagian berpendidikan diploma, sebagian SMU dan beberapa SLTP.

4.4 Sistem Upah dan Gaji serta Kesejahteraan Karyawan

4.4.1 Sistem Upah dan Gaji Karyawan

Ketentuan mengenai upah bulanan bagi karyawan mengikuti ketentuan Upah Minimum kabupaten atau kota Jawa Timur yang tertuang dalam SK. Direk Kab Jember tanggal 7 Januari 2003 Nomor : 01/011.5/001/436/2003

4.4.2 Kesejahteraan Karyawan

Dalam pemberian kesejahteraan pada karyawannya kantor Harian Radar Jember (Jawa Pos Group) memberikan bantuan dengan menyediakan fasilitas sebagai berikut :

a. Tunjangan Prestasi

Merupakan upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pada prestasi kerjanya, dilihat dari baik tidaknya pekerjaan yang dikakukan, untuk wartawan hal ini dilihat dari jumlah berita yang didapat dan berapa banyak

berita tersebut masuk berita utama atau *headline*. Tunjangan ini diberikan setiap akhir bulan.

b. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan ini diberikan sebesar 1 bula gaji kepada seluruh karyawan.

c. Bonus Akhir Tahun

Bonus yang diberikan setiap akhir tahun, dan ini diperoleh dari keunyungan perusahaan selama 1 tahun.

d. Asuransi Kesehatan

Merupakan tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap adanya karyawan yang mengalami sakit.

4.5 Jam kerja karyawan

Dalam pelaksanaan operasinya Harian Radar Jember menggunakan jadwal kerja 6 hari kerja, yaitu:

Tabel 4.1: Jam Kerja Karyawan

Senin-Kamis	Pukul 08.00-17.00 WIB	Istirahat	Pukul 12.00-13.00	WIB
Jumat			Pukul 11.30-13.00	WIB
Sabtu	Pukul 08.00-13.00	WIB	-	

Ada beberapa bagian yang memiliki jam kerja yang berbeda

Redaksi	Pukul 08.00-17.00 WIB
Pracetak	Pukul 12.00-21.00 WIB

Sumber : data primer

4.6 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan mengenai komposisi bagian, tingkat pendidikan, dan lama bekerja karyawan Harian Pagi Radar Jember yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner.

4.6.1 Bagian

Adapun bagian responden responden yang didapat dengan cara menyebarkan kuisisioner dapat dilihat dalam tabel 4. di bawah ini :

Tabel 4.2 : Bagian pekerjaan karyawan Harian Pagi Radar Jember :

No	Bagian	Jumlah	Prosentase (%)
1	Keuangan	5	13,89 %
2	Pemasaran	3	8,33%
3	Iklan	6	16,67%
4	Redaksi	14	38,89%
5	Cetak	4	11,11%
6	Office Boy	2	5,56%
7	Keamanan	2	5.56%
	Jumlah	36	100 %

Sumber : Data primer

Dari tabel 4. diatas diketahui bahwa deskripsi responden pada bagian keuangan sebanyak 13,89 %, bagian pemasaran sebanyak 8,33 %, bagian iklan sebanyak 16,67 %, bagian redaksi sebanyak 38,89 %, bagian cetak 11,11 %, bagian office boy 5,56 % dan bagian keamanan sebanyak 5,56 %.

4.6.2 Tingkat pendidikan

Adapun tingkat pendidikan responden yang didapat dengan cara menyebarkan kuisioner dapat dilihat dalam tabel 5. di bawah ini :

Tabel 4.3: Tingkat Pendidikan Karyawan Harian Pagi Radar Jember :

No	Bagian	Jumlah	Prosentase (%)
1	SLTP	2	5,56 %
2	SLTA	2	5,56 %
3	Diploma	8	22,22 %
4	Sarjana	24	66,67 %
	Jumlah	36	100 %

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa deskripsi responden tingkat pendidikan, karyawan yana berpendidikan SLTP sebanyak 5,56 %, SLTA sebanyak 5,56 %, Diploma sebanyak 22,22 %, Sarjana sebanyak 66,67 %.

4.6.3 Lama bekerja

Adapun lama kerja responden yang didapat dengan cara menyebarkan kuisioner dapat dilihat dalam tabel 6 di bawah ini :

Tabel 4.4 : Lama Bekerja karyawan Harian Pagi Radar Jember :

No	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	1 tahun	4	11,11%
2	1-3 tahun	8	22,22%
3	4-5 tahun	8	22,22%
4	Lebih dari 5 tahun	16	44,44%
	Jumlah	36	100 %

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 4.2 diatas diketahui bahwa deskripsi responden lama bekerja karyawan yang bekerja selama 1 tahun sebanyak 11,11 %, yang bekerja selama 1 sampai dengan 3 tahun sebanyak 22,22 %, yang bekerja sebanyak 4 sampai dengan 5 tahun sebanyak 22,22 %, sedangkan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 44,44 %.

4.7 Analisis Data dan Pembahasan

4.7.1 Uji Validitas

Analisis yang digunakan dalam menguji validitas adalah korelasi pearson yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total yang diolah dengan SPSS For windows 10. Dengan kriteria validitas jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} korelasi pada angka kritis dengan derajat signifikan 5% dan pada taraf df (degree of freedom) $n - k - 1$ yaitu sebesar $36 - 3 - 1 = 32$ sehingga akan diperoleh angka kritis sebesar 0,286. Apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis maka pertanyaan dalam kuisioner adalah valid.

a. Variabel Gaji Pokok (X_1)

Tabel 4.5: Hasil Uji Validitas Variabel Gaji Pokok (X_1)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,3793	0,286	Valid
X1.2	0,5586	0,286	Valid
X1.3	0,3419	0,286	Valid
X1.4	0,3419	0,286	Valid

Sumber data : Lampiran 5

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel gaji pokok berkorelasi positif terhadap variabel gaji pokok (X_1) dengan nilai r_{hitung} masing-masing sebesar 0,3793; 0,5586; 0,4319, 0,3419 sedangkan dari tabel didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,286 yang berarti : $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini menandakan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam variabel gaji pokok layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

b. Variabel Tunjangan (X_2)

Tabel 4.6: Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan (X_2)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,4182	0,286	Valid
X2.2	0,4554	0,286	Valid
X2.3	0,4467	0,286	Valid
X2.4	0,4059	0,286	Valid

Sumber data : Lampiran 6

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel tunjangan berkorelasi positif terhadap variabel tunjangan (X_2) dengan nilai r_{hitung} masing-masing sebesar 0,4182; 0,4554; 0,4467; 0,4059 sedangkan dari tabel didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,286 yang berarti : $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini menandakan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam variabel tunjangan ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

c. Variabel Bonus (X_3)

Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Variabel Bonus(X_3)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,6815	0,286	Valid
X3.2	0,6943	0,286	Valid
X3.3	0,4331	0,286	Valid
X3.4	0,5097	0,286	Valid

Sumber data : Lampiran 7

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Bonus berkorelasi positif terhadap variabel bonus (X_1) dengan nilai r_{hitung} masing-masing sebesar 0,6815; 0,6943; 0,4331; 0,5097 sedangkan dari tabel didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,0,286 yang berarti : $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini menandakan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam variabel bonus ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

d. Variabel Motivasi (Y)

Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1.1	0,3350	0,286	Valid
Y1.2	0,4187	0,286	Valid
Y1.3	0,3233	0,286	Valid
Y1.4	0,2934	0,286	Valid
Y1.5	0,4042	0,286	Valid
Y1.6	0,3703	0,286	Valid
Y1.7	0,3847	0,286	Valid
Y1.8	0,3927	0,286	Valid
Y1.9	0,4396	0,286	Valid
Y1.10	0,4078	0,286	Valid
Y1.11	0,3462	0,286	Valid
Y1.12	0,4448	0,286	Valid
Y1.13	0,4252	0,286	Valid

Sumber data : Lampiran 8

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel motivasi berkorelasi positif terhadap variabel motivasi (Y) dengan nilai r_{hitung} masing-masing sebesar 0,3350; 0,4187; 0,3233; 0,2934; 0,4042; 0,3703; 0,3847; 0,3927; 0,4396; 0,4078; 0,3462; 0,4448; 0,4252 sedangkan dari tabel didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,286 yang berarti : $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini menandakan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam variabel motivasi layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

4.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diuji dengan cara mencari angka reliabilitas dari butir-butir pertanyaan dalam kuisioner dengan menggunakan rumus *Standardized Item Alpha*, setelah diperoleh nilai α , selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas pada tabel α .

Dalam penelitian ini jumlah butir pertanyaan dalam kuisisioner untuk variabel bebas (gaji pokok, tunjangan, bonus) kurang dari 5 maka nilai kritis reliabilitas sebesar 0,20 sehingga dapat dikatakan reliabel jika nilai α lebih besar dari angka kritis reliabilitas, sedangkan untuk variabel terikat (motivasi) jumlah pertanyaan dalam kuisisioner adalah kurang dari 20 maka nilai kritis reliabilitasnya sebesar 0,50 sehingga dapat dikatakan reliabel jika nilai α lebih besar dari angka kritis reliabilitas, berikut hasil pengujian :

Tabel 4.9 : Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner

No	Variabel	Nilai α	Reliabilitas	Keterangan
1	X ₁	0,6067	0,20	Reliabel
2	X ₂	0,6515	0,20	Reliabel
3	X ₃	0,7724	0,20	Reliabel
4	Y	0,7592	0,50	Reliabel

Sumber : Lampiran 4 - 8

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa semua nilai α untuk variabel bebas (gaji pokok, tunjangan, bonus) lebih besar dari nilai angka kritis reliabilitas sebesar 0,20, dan nilai α untuk variabel terikat (motivasi) lebih besar dari angka kritis reliabilitas sebesar 0,50 sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui perubahan variabel bila dipengaruhi oleh beberapa variabel (Algifari,1997: 151). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaji pokok (X₁), tunjangan (X₂), bonus (X₃), terhadap motivasi kerja (Y) pada Harian Pagi Radar Jember. Pada penelitian ini, dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS for windows ver 10*. Hasil analisis disajikan pada table 26 berikut ini:

Tabel 4.10: Persamaan Koefisien Regresi Linier Berganda.

Var. Dependen	Var. Independen	Koefisien Regresi	t	Signifikansi
	Konstanta	0,723	0,347	0,731
	X ₁	1.368	5.366	0,000
Y	X ₂	0,577	3.076	0,004
Motivasi Kerja	X ₃	1.396	10.763	0,000

Sumber : lampiran 3

Dari tabel diatas, maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 0,723 + 1.368 X_1 + 0,577 X_2 + 1.396 X_3$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta =0,723. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai dari gaji pokok (X₁), tunjangan (X₂), bonus (X₃),) sama dengan nol, maka besarnya variabel Motivasi Kerja (Y) pada Harian Pagi Radar Jember adalah 0,723
2. Nilai koefisien regresi Gaji Pokok (X₁) =1.368, berarti bahwa apabila nilai variabel gaji pokok (X₁) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat motivasi kerja(Y) pada Harian Pagi Radar Jember akan mengalami peningkatan sebesar 1.368.
3. Nilai koefisien regresi tunjangan (X₂) = 0,577 , berarti bahwa apabila nilai variabel tunjangan (X₂) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat motivasi kerja(Y) pada Harian Pagi Radar Jember akan mengalami peningkatan sebesar 0,577
4. Nilai koefisien regresi bonus (X₃) =1.396, berarti bahwa apabila nilai variabel bonus (X₃) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat motivasi kerja(Y) pada Harian Pagi Radar Jember akan mengalami peningkatan sebesar 1.396

4.9 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi berganda yang tepat dan memenuhi standart, langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan antara lain uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan

uji autokorelasi. Adapun uji asumsi klasik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.9.1 Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah uji ekonometrik yang digunakan untuk menguji apakah terjadi hubungan linier antara variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model. Sehingga sulit untuk memisahkan variabel-variabel tersebut secara individu terhadap variabel terikat. Multikolinieritas tidak akan terjadi jika hasil perhitungan VIF (*Varian Inflation Factor*) tidak lebih besar dari 5. Hasil analisis terhadap multikolinieritas disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.11 : Hasil Analisis Multikolinieritas

Var	Nilai VIF	Syarat	Keterangan
X₁ (Gaji Pokok)	1,791	< 5	Tidak terjadi multikolinieritas
X₂ (Tunjangan)	1,768	< 5	Tidak terjadi multikolinieritas
X₃ (Bonus)	1,019	< 5	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dari semua variabel adalah bernilai < 5, sedangkan syarat terjadinya multikolinieritas adalah memiliki nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) > 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, Dalam penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinieritas

4.9.2 Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji terjadi atau tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini dengan menggunakan uji Glesjer. Prosedur yang dilakukan yaitu dengan membuat regresi yang melibatkan nilai absolut residual. Perhitungan nilai absolut residual dilakukan dengan program SPSS Ver.10. Langkah selanjutnya adalah menguji signifikansi parameter dengan uji-t. Jika semua variabel bebas tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji glesjer dapat dilihat pada tabel 28 di bawah ini :

Tabel 4.12 : Hasil Uji Glesjer Sebagai Dasar Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	t hitung	Significant t
Gaji Pokok	-0,541	0,593
Tunjangan	-0,455	0,652
Bonus	0,266	0,792

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa t hitung tidak signifikan pada level $\alpha = 5$ %. Berdasarkan hasil uji t-yang dilakukan tersebut terbukti bahwa tidak terdapat variabel bebas yang signifikan, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model regresi yang dihasilkan.

4.9.3 Autokorelasi

Autokorelasi adalah bentuk nilai-nilai residual yang lain dari nilai pengamatan yang satu bersifat bebas (tidak berkorelasi) dengan periode pengamatan yang lain, korelasi ini berkaitan dengan hubungan diantara nilai-nilai yang berurutan dari variabel yang sama. Pengujian ini dilakukan dengan uji Durbin Watson dari perhitungan SPSS. kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Tabel 4.13 : Kriteria Pengujian Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No Desicion</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	<i>No Desicion</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif maupun negatif	Tidak ditolak	$Du < d < 4 - du$

Sumber : Ponco, 2003,83

Dari hasil output SPSS maka nilai uji Durbin Watso adalah 1.892, untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi maka dapat dicari dengan :

Tabel 4.14 : Hasil Analisis uji Autokorelasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	0,930	0,865	0,853	1,15429	1,892

Sumber : Lampiran 3

$$n = 36$$

$$k = 3$$

$$dL = 1.295$$

$$dU = 1.654$$

$$4-dU = 4-1.654$$

$$= 2.346$$

$$4-dL = 4-1.295$$

$$= 2.705$$

Jika $dU < d < 4-dU$

$$1.654 < 1.892 < 2.346$$

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol tidak ditolak, hal juga berarti bahwa tidak ada auto korelasi positif maupun negatif.

4.10 Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas X_1, X_2, X_3 secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel bebas (Y) dengan *level of significant* $\alpha = 5\%$. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

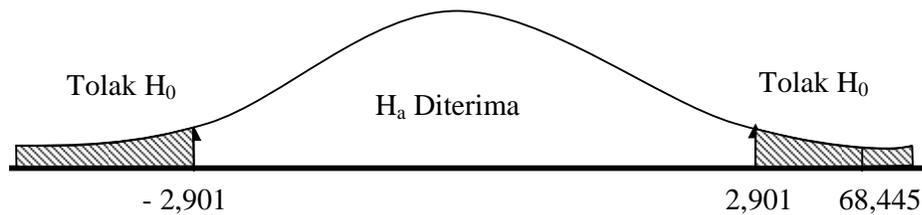
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi semua variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Hasil analisis terhadap uji F, disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.15 : Hasil Analisis Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Keterangan
68,445	2,901	$F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima Variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Sumber : Lampiran 11 diolah

**Gambar 4.2 : Kurva Normal Pengujian Satu Arah Dengan $\alpha = 0,05$**

Sumber : Data Diolah

Dari table 4.15 diatas, diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga semua variabel bebas (independen), yaitu X_1 (gaji pokok), X_2 (tunjangan), X_3 (bonus), secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat (dependen), yaitu Y (motivasi kerja)

4.11 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) secara parsial (Algifari, 1997: 124) dengan *level of significant* $\alpha = 5\%$. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Hasil analisis terhadap uji t, disajikan sebagai berikut :

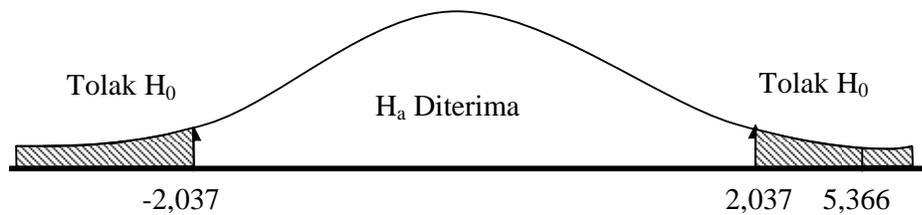
Tabel 4.16 : Hasil Analisis Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
X_1	5,366	2,037	0,000	Ho ditolak, Ha diterima
X_2	3,076	2,037	0,004	Ho ditolak, Ha diterima
X_3	10,763	2,037	0,000	Ho ditolak, Ha diterima

Sumber : Lampiran 11

Dari hasil analisis uji t pada tabel 33 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Besarnya Pengaruh Variabel Gaji Pokok (X_1) terhadap Motivasi KerjaKaryawan Pada Harian Pagi Radar Jember

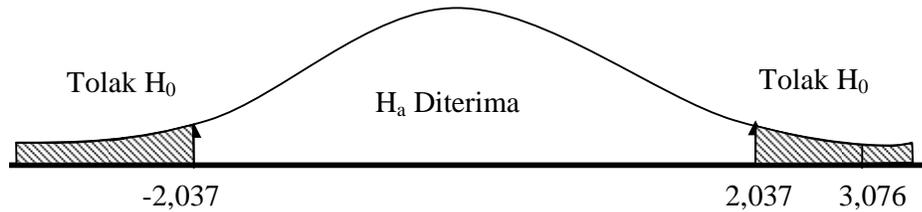


Gambar 4.3 : Kurva Normal Pengujian Hipotesis Dua Arah Untuk Variabel Gaji Pokok Dengan $\alpha = 0,05$

Sumber : data diolah

Pada tabel 4.16 diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,366 > 2,037$ dengan probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pada pengujian ini digunakan uji dua arah sehingga t_{hitung} berada pada daerah tolak H_0 . Hal ini berarti variabel Gaji pokok (X_1) memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Harian Pagi Radar Jember

b. Besarnya Pengaruh Variabel Tunjangan (X_2) terhadap Motivasi kerja Karyawan Pada Hari Pagi Radar Jember

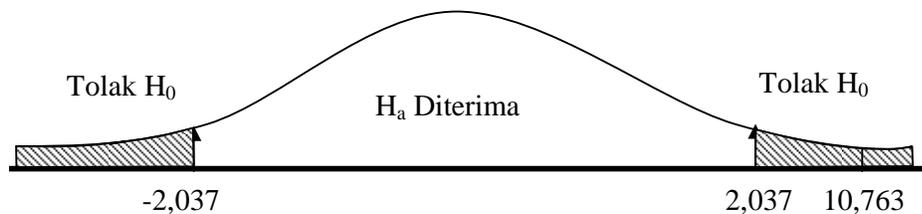


Gambar 4.4 : Kurva Normal Pengujian Pipotesis Dua Arah Untuk Variabel Tunjangan Dengan $\alpha = 0,05$

Sumber : data diolah

Pada tabel 4.16 diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,076 > 2,037$ dengan probabilitas signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Pada pengujian ini digunakan uji dua arah sehingga t_{hitung} berada pada daerah tolak H_0 . Hal ini berarti variabel tunjangan (X_2) memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hari Pagi Radar Jember

c. Besarnya Pengaruh Variabel Bonus (X_3) terhadap Motivasi kerja Karyawan Pada Hari Pagi Radar Jember



Gambar 4.5 : Kurva Normal Pengujian Hipotesis Dua Arah Untuk Variabel Bonus Dengan $\alpha = 0,05$

Sumber : Data Diolah

Pada tabel 4.16 diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $10,763 > 2,037$ dengan probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pada pengujian ini digunakan uji dua arah sehingga t_{hitung} berada pada daerah tolak H_0 . Hal ini berarti variabel bonus (X_3) memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hari Pagi Radar Jember

4.12 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel bebas yaitu gaji pokok (X1), tunjangan (X2), dan Bonus (X3) terhadap variabel tidak bebas yaitu motivasi (Y) secara bersama-sama. Dari hasil analisis dengan SPSS, disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.17 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std.error of estimates
1	0,930	0,865	0,853	1.15429

Sumber : Lampiran 3

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan harga koefisien R^2 hitung (Koefisien Determinasi), yakni sebesar 0,865. Besaran ini menunjukkan pada efektivitas garis regresi yang diperoleh dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sumbangan variabel bebas gaji pokok (X1), tunjangan (X2), dan bonus (X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0,865 atau 86,5%, sedangkan sisanya sebesar 13,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model regresi yang diperoleh.

4.13 Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Nilai koefisien determinasi parsial dimaksudkan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi variabel-variabel bebas yang terdiri dari gaji pokok (X1), tunjangan (X2), dan Bonus (X3) terhadap motivasi kerja (Y). Dari hasil analisis SPSS pada tabel *Coefficient*, pada kolom *Correlations Partial* maka kita dapat mengetahui seberapa besar sumbangan masing-masing variabel bebas.

Hasil uji determinasi parsial dapat dilihat dalam tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	Nilai Determinasi Parsial (r^2)
1	Gaji pokok (X_1)	0,688
2	Tunjangan (X_2)	0,478
3	Bonus (X_3)	0,885

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan sumbangan atau kontribusi variabel gaji pokok (X_1), tunjangan (X_2), Bonus (X_3), terhadap dalam motivasi kerja (Y) :

- Variabel gaji pokok (X_1) mempunyai nilai sebesar 0,688 dapat diartikan bahwa 68,8 % merupakan sumbangan atau kontribusi yang dapat diberikan oleh variabel gaji pokok (X_1) terhadap motivasi kerja
- Variabel tunjangan (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,478 dapat diartikan bahwa 47,8 % merupakan sumbangan atau kontribusi yang dapat diberikan oleh variabel tunjangan (X_2) terhadap motivasi kerja.
- Variabel bonus (X_3) mempunyai nilai sebesar 0,885 dapat diartikan bahwa 88,5 % merupakan sumbangan atau kontribusi yang dapat diberikan oleh variabel bonus (X_3) terhadap motivasi kerja

4.14 Pembahasan

Dalam hasil yang sudah tertera ada beberapa penjelasan mengenai deskripsi-deskripsi antara lain lokasi penelitian, instansi objek penelitian, serta penjelasan mengenai responden. Hal ini untuk memperjelas dan mempermudah dalam melakukan penelitian ini.

Telah dijabarkan pada metodologi penelitian bahwa penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Dan berdasarkan analisis regresi linier berganda semua koefisien regresi bernilai positif yang berarti semua variabel bebas memiliki hubungan yang searah

dengan variabel terikat (motivasi kerja) atau jika terjadi kenaikan atau penurunan pada masing-masing variabel bebas maka akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan pula pada variabel terikat.

1. Koefisien regresi $X_1 = 1,368$ bernilai positif berarti jika terjadi peningkatan pemberian kompensasi yaitu gaji pokok maka akan dapat meningkatkan Motivasi kerja Karyawan Pada Harian Pagi Radar Jember
2. Koefisien regresi $X_2 = 0,577$ bernilai positif berarti jika terjadi peningkatan pemberian kompensasi yaitu tunjangan maka akan dapat meningkatkan Motivasi kerja Karyawan Pada Harian Pagi Radar Jember.
3. Koefisien regresi $X_3 = 1,396$ bernilai positif berarti jika terjadi peningkatan pemberian kompensasi yaitu bonus maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Harian Pagi Radar Jember.

Model regresi yang didapat ini merupakan model regresi linier yang baik. Hal ini didukung oleh uji asumsi klasik. Pada persamaan regresi linier yang diperoleh tidak terjadi adanya multikolinieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi yang berkecenderungan pada satu keadaan saja.

Pada pengujian F test diperoleh F_{hitung} sebesar 68,445 dengan F_{tabel} sebesar 2,901 dengan level signifikan sebesar 5%. Maka setelah membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} didapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti kesemua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif. Hal ini didukung pula oleh hasil perhitungan uji determinasi berganda (R^2) yang bernilai sebesar 0,865 yang berarti variabel bebas yang terdiri dari variabel gaji pokok (X_1), tunjangan (X_2) dan bonus (X_3) memiliki pengaruh sebesar 86,5 % pada variabel motivasi kerja karyawan pada Harian Pagi Radar Jember sedangkan sisanya yaitu 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Setelah melakukan uji-t antara variabel bebas yaitu gaji pokok (X_1), tunjangan (X_2), bonus (X_3), dengan variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y) maka didapatkan hasil sebagai berikut :

- a. Variabel gaji pokok (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,366 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000.

- b. Variabel tunjangan (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,076 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,004.
- c. Variabel bonus (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 10,763 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000.

Dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 2,037 dengan level signifikan sebesar 5% kemudian t_{hitung} yang didapat untuk setiap variabel dibandingkan dengan t_{tabel} sehingga dapat diketahui bahwa semua variabel bebas secara terpisah memiliki pengaruh yang *significant* terhadap motivasi kerja.

Dari hasil uji koefisien determinasi parsial (r^2) diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Variabel gaji pokok (X_1) memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja sebesar 0,668 atau 68,8%
- b. Variabel tunjangan (X_2) memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja sebesar 0,478 atau 47,8 %
- c. Variabel bonus (X_3) memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0,885 atau 88,5 %

Atas dasar tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel bonus (X_3) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi kerja(Y). Secara umum penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan sejalan juga dengan teori.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai “Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hari Pagi Radar Jember”, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis uji F (simultan), didapatkan hasil ($F_{hitung} > F_{tabel}$), berarti semua variabel gaji pokok, tunjangan, bonus memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada Hari Pagi Radar Jember, sedangkan dari nilai koefisien determinasi berganda (R^2) menunjukkan kemampuan variabel gaji pokok, tunjangan dan bonus dalam menjelaskan motivasi kerja karyawan pada Hari Pagi Radar Jember adalah sebesar 86,5%, sedangkan 13,5 % dijelaskan oleh variabel lain.
2. Dari hasil analisis uji t (parsial), didapatkan hasil bahwa variabel gaji pokok, tunjangan dan bonus memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hari Pagi Radar Jember secara parsial. Hal ini dapat dilihat juga dari hasil analisis koefisien determinasi parsial yang menunjukkan bahwa variabel bonus (X_3) memiliki nilai koefisien determinasi parsial yang terbesar yaitu 88,5 %. Variabel bonus merupakan variabel yang paling dominan dan memberikan kontribusi terbesar terhadap motivasi kerja karyawan pada Hari Pagi Radar Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan didapatkan bahwa sistem kompensasi yang terdiri dari : gaji pokok, tunjangan dan bonus memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Pada Hari Pagi Radar Jember. Dari hasil analisis diketahui bahwa karyawan Pada Hari Pagi Radar Jember lebih termotivasi dalam bekerja dengan adanya pemberian kompensasi yaitu Bonus, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji pokok, tunjangan dan bonus memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Harian Pagi Radar Jember, oleh karena itu sistem kompensasi yang ada tetap dipertahankan.
2. Pihak Manajemen Harian Pagi Radar Jember diharapkan lebih memperhatikan variabel tunjangan karena mempunyai sumbangan yang terkecil, tetapi variabel tunjangan juga memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Harian Pagi Radar Jember.
3. Pihak manajemen lebih memperhatikan variabel bonus tetapi juga tidak mengesampingkan variabel gaji pokok dan tunjangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksin, Ahmad Afil. 2005. *Pengaruh Program Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama 1912 Jember*. Skripsi. Jember : Universitas Jember
- Algifari. 1997. *Statistik Induktif*. Yogyakarta : UPP AMP YKPM
- Arikunto. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Cahyani,Ati. 2005. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Indeks.
- Dajan, Anto. 1994. *Pengantar Metode Statistika II*. Jakarta : LP3ES
- Handoko,T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, SP. Malayu.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hadi, Sutrisno. 1991. Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan Basica. Yogyakarta : Andi Offset
- [http : www.google. co. Id](http://www.google.co.id)
- [http : www.depnakertrans.go.id](http://www.depnakertrans.go.id)
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behaviour*. Singapura : Mc. Graw Hill Book Co
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada Press
- Ponco. 2003.-----Jember : Universitas Jember
- Presetyo,Yudi.2001.*Pengaruh Pemberian Insentif tarhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT. Mandradhana Mukti di Jember*. Skripsi. Jember: Universitas Jember
- Riyandhani, Nanin Adriana. 2006.*Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi PT. Barokah Mitra Karya Unggul, Pasuruan*. Skripsi. Jember: Universitas Jember
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES

- Simamora,H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sudjana. 1993. *Metode Statistika* . Bandung : Tarsito
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Supranto,J. 1993. *Ekonometrik*.Jakarta:LPFE:UI
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Tama
- Wungu,Jiwo dan Hartanto Brotoharjoso.2003. *Merit System*. Jakarta : Muria Kencana

Lampiran 1

KUESIONER

Kepada Yth. Bpk./Ibu./Sdr./Sdri.

Harian Radar Jember

di

TEMPAT

Dengan hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan. Adapun judul dari skripsi yang saya buat yakni **Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hari Pagi Radar Jember**. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bpk./Ibu./Sdr./Sdri. untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bpk./Ibu./Sdr./Sdri. berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam arti hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban Bpk./Ibu./sdr./Sdri. dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Atas bantuan dan kerja sama Bpk./Ibu./Sdr./Sdri. saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

A. IDENTITAS RESPONDEN

Bagian :

Pendidikan :

Lama kerja :

B.PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca dan pahami setiap pertanyaan ini dengan baik dan seksama.
2. Berikan tanda silang (X) pada pertanyaan yang anda anggap paling tepat.

C. PERTANYAAN**(I) KOMPENSASI****A. GAJI POKOK(X₁)**

1. Apakah besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan resiko yang saudara tanggung ?

a.Sangat sesuai	c.Tidak sesuai
b.Sesuai	d.Sangat tidak sesuai
2. Apakah besar gaji yang anda terima sudah dapat mencukupi kebutuhan saudara?

a.Sangat sesuai	c.Tidak sesuai
b.Sesuai	d.Sangat tidak sesuai
3. Apakah anda merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan ?

a.sangat puas	c.Tidak puas
b.puas	d.Sangat tidak puas
4. Apakah menurut anda besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kriteria adil ?

a.Sangat sesuai	c.Tidak sesuai
b.Sesuai	d.Sangat tidak sesuai

B. TUNJANGAN (X₂)

1. Apakah besarnya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja anda ?

a.Sangat sesuai	c.Tidak sesuai
b.Sesuai	d.Sangat tidak sesuai

2. Apakah anda merasa puas dengan bentuk pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan ?
 - a.Sangat sesuai
 - b.Sesuai
 - c.Tidak sesuai
 - d.Sangat tidak sesuai
3. Apakah menurut anda bahwa besarnya pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan prinsip keadilan ?
 - a.sangat sesuai
 - b.sesuai
 - c.Tidak sesuai
 - d.Sangat tidak sesuai
4. Apakah menurut anda pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tepat waktu sesuai dengan peraturan ?
 - a.sangat sesuai
 - b.sesuai
 - c.Tidak sesuai
 - d.Sangat tidak sesuai

B. BONUS(X₃)

- 1.Apakah besarnya bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan prestasi kerja yang anda raih?
 - a.Sangat sesuai
 - b.Sesuai
 - c.Tidak sesuai
 - d.Sangat tidak sesuai
2. Apakah anda merasa puas dengan sistem pemberian bonus yang diterapkan oleh perusahaan?
 - a.Sangat puas
 - b.puas
 - c.Tidak puas
 - d.Sangat tidak puas
3. Apakah anda setuju jika besarnya insentif dapat mendorong prestasi kerja anda ?
 - a.sangat setuju
 - b.setuju
 - c.Tidak setuju
 - d.Sangat tidak setuju
4. Apakah anda merasa puas dengan periode pemberian bonus pada perusahaan anda?
 - a.Sangat puas
 - b.puas
 - c.Tidak puas
 - d.Sangat tidak puas

II. MOTIVASI

A. Mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan

1. Apakah anda dalam melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saudara masih menunggu perintah dari atasan?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. jarang
 - d. tidak pernah
2. Apakah pernah terjadi ditengah-tengah menyelesaikan pekerjaan atau pada saat istirahat anda keluar untuk melaksanakan aktivitas lain?
 - a. Sangat sering
 - b. sering
 - c. jarang
 - d. tidak pernah
3. Apakah anda merasa kurang senang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan lain, diluar pekerjaan lembur?
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
4. Apakah pernah ada keinginan dalam diri anda untuk tidak meningkatkan kualitas hasil kerja saudara?
 - a. Sangat sering
 - b. sering
 - c. jarang
 - d. tidak pernah
5. Apakah pernah terjadi, anda merasa malas sebelum melakukan aktivitas pekerjaan?
 - a. Sangat sering
 - b. sering
 - c. jarang
 - d. tidak pernah
6. Apakah pernah terjadi, ketika ditengah-tengah anda menyelesaikan pekerjaan timbul rasa bosan?
 - a. Sangat sering
 - b. sering
 - c. jarang
 - d. tidak pernah

B. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan

1. apakah anda pernah datang terlambat ke kantor saudara?
 - a. Sangat sering
 - b. sering
 - c. jarang
 - d. tidak pernah

2. Apakah anda pernah menerima sanksi dari atasan atau perusahaan?
 - a.Sangat sering
 - b.sering
 - c.jarang
 - d. tidak pernah
3. Apakah pernah terjadi anda membolos bekerja?
 - a.Sangat sering
 - b.sering
 - c.jarang
 - d. tidak pernah
4. Apakah pernah terjadi anda tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah diperintah atasan atau perusahaan?
 - a.Sangat sering
 - b.sering
 - c.jarang
 - d. tidak pernah

C. Meningkatnya loyalitas kerja karyawan

1. Apakah anda pernah merasa ingin keluar atau berhenti bekerja dari perusahaan, karena anda kurang puas terhadap pemberian kompensasi?
 - a.Sangat sering
 - b.sering
 - c.jarang
 - d. tidak pernah
2. Apakah pernah terjadi konflik dalam melaksanakan kerja, baik dengan rekan sekerja maupun dengan pimpinan anda?
 - a.Sangat sering
 - b.sering
 - c.jarang
 - d. tidak pernah
3. Apakah anda pernah merasa meminta perusahaan untuk menambah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan?
 - Sangat sering
 - b.sering
 - c.jarang
 - d. tidak pernah