



**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI DI UD SUMBER REJEKI**

*THE EFFECT OF COMPENSATION AND TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP STYLE TOWARDS THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES
THROUGH MOTIVATION IN THE UD SUMBER REJEKI KALIBARU*

SKRIPSI

Oleh:

Ahmad Sofyan Mawardi

NIM. 120810201198

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016





**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI DI UD SUMBER REJEKI**

*THE EFFECT OF COMPENSATION AND TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP STYLE TOWARDS THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES
THROUGH MOTIVATION IN THE UD SUMBER REJEKI KALIBARU*

SKRIPSI

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

Oleh:

Ahmad Sofyan Mawardi

NIM. 120810201198

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Sofyan Mawardi

NIM : 120810201198

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI DI UD SUMBER REJEKI” adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 21 oktober 2016

Yang menyatakan,

Ahmad Sofyan Mawardi

NIM. 120810201198

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi :PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI DI UD SUMBER REJEKI KALIBARU

NamaMahasiswa : Ahmad Sofyan Mawardi
NIM : 120810201198
Jurusan : Manajemen dan Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 16 Agustus 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Wiji Utami S.E., M.Si
NIP. 197401202000122001

Drs. Markus Apriono M.M
NIP. 196404041989021001

Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI DI UD SUMBER REJEKI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ahmad Sofyan Mawardi

NIM : 120810201198

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

15 september 2016

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

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Drs. Sunardi, M.M. (.....)
NIP. 195304031985031001

Sekretaris : Hadi Paramu MBA, Ph.D. (.....)
NIP. 19690120993031002

Anggota : Drs.Sudaryanto MBA, Ph.D (.....)
NIP. 196604081991031001

Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Dekan

Dr. M. Fathorrazi, SE, M.Si.
NIP 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Dengan Menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Orang tuaku yang sangat aku sayangi Ibu Sofia dan Bapak Mohammad Anwar.
2. Adik dan kakakku tercinta Libas Satul Laili dan Rahmat Hadi.
3. Keluarga besar dan sahabat – sahabatku MMF(Ardhana, widya, indah, asfi, intan, wiwi, yogi, riki, aris, manul, roni, vian, hendra, edwin) yang selalu mendukung.
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

Man jadda wa jada (barang siapa yang bersungguh sungguh pasti ada jalan)

“Raihlah ilmu, dan untuk meraih ilmu belajarlah untuk tenang dan sabar”

(umar bin khattab)



RINGKASAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI DI UD SUMBER REJEKI KALIBARU.

Ahmad Sofyan Mawardi; 120810201198; 80 halaman; jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas jember.

sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, bahkan faktor sumber daya manusia merupakan urat nadi bagi perusahaan dalam usahanya mencapai tujuan. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik sehingga membuat jalannya perusahaan dalam usahanya mencapai tujuan berjalan dengan baik.

penelitian ini dilakukan di UD Sumber Rejeki Kalibaru dengan kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen, motivasi sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening. Sampel yang di gunakan sebanyak 40 karyawan dengan metode pengabilan sensus. Dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan tahapan yaitu: uji instrumen, *path analysis*, uji asumsi klasik, uji t, dan perhitungan jalur.

Hasil yang di peroleh dari pengolahan data menggunakan SPSS yaitu persamaan pertama $Z = 0,535 ZX_1 + 0,526 ZX_2$ dan persamaan kedua $Y = 0,444 YX_1 + 0,356 YX_2 + 0,259 YZ$, dari hasil ini dapat di ketahui bahwa kinerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya, apabila karyawan merasa puas terhadap kopensasi yang mereka terima maka akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja, dan apabila gaya kepemimpinan transformasional yang di terapkan di dalam perusahaan sudah di laksanakan dengan baik maka dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Selanjutnya kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Artinya, apabila karyawan merasa adil dengan kompensasi yang mereka terima maka akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan dan apabila gaya kepemimpinan transformasional yang di terapkan di dalam perusahaan sudah di terapkan dengan baik maka akan membuat karyawan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

SUMMARY

THE EFFECT OF COMPENSATION AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE TOWARDS THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES THROUGH MOTIVATION IN THE UD SUMBER REJEKI KALIBARU.

Ahmad Sofyan Mawardi; 120810201198; 80 pages; majoring in management faculty of economics and business university of Jember

Human resources is a very important factor, even the human factor is the lifeblood for the company in achieving objectives. Therefore, it needs qualified human resources and has a good performance to make its way in achieving objectives Vendor going well.

This research conducted at UD Sumber Rejeki Kalibaru with compensation and transformational leadership style as an independent variable, motivation as an intervening variable and performance as the dependent variable. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and transformational leadership style on performance through motivation as intervening. Samples were used by 40 employees with census taking method. By using path analysis (path analysis) by stages: test instrument, path analysis, classic assumption test, t test, and path calculation.

The results obtained from processing the data using SPSS is the first equation $Z = 0.535 ZX1 + 0.526 ZX2$ and the second equation $Y = 0.444 YX1 + 0.356 YX2 + 0.259 YZ$, of these results can be in the know that the performance and transformational leadership style positive and significant impact on the motivation. That is, if employees are encouraged to feel satisfied with compensation they receive will increase their motivation to work, and if the transformational leadership style that is applied in the enterprise has been implemented well, it can motivate employees to work. Furthermore, compensation and leadership style transformational positive and significant impact on performance through motivation. That is, if employees feel compensation they receive is fair it will motivate them to improve their performance in the company and if the transformational leadership style that is applied in the enterprise has been applied properly it will make employees more motivated to improve their performance.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI DI UD SUMBER REJEKI KALIBARU**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Jember.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Wiji Utami S.E., M.Si dan Drs. Markus Apriono M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. H. M. Fathorrozi, M.si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
3. Dr. Handriyono, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Ariwan Djoko Nusbianto selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh dosen manajemen yang telah memberikan pemahaman mengenai manajemen;
7. Ibunda, Bapak, adik, Kakak dan keluargaku yang selalu memberi semangat, doa, dan dukungan untukku dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Sahabat-sahabat seperjuanganku yang selalu ada MMF;
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2012 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
10. Pimpinan dan karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru
11. Semua pihak yang membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu;

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 21 oktober 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasanteori.....	7
2.1.1 Kompensasi.....	7
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional	10
2.1.3 Motivasi	12
2.1.4 Kinerja	18
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Pengaruh Antar Variabel	23
2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi	23
2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi	24
2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	24
2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	24
2.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	25
2.3 Kerangka Konseptual.....	25
2.4 Hipotesis Penelitian	26
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian.....	27
3.2 Populasi Dan Sampel	27
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	27
3.4 Identifikasi Variabel.....	28
3.5 Definisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran	28
3.5.1 Definisi Operasional	28

3.7 Uji Instrumen	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	33
3.8 Uji Normalitas Data	34
3.9 Metode Analisis Data	35
3.9.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	35
3.10 Uji Asumsi Klasik	36
3.10.1 Uji Multikolinieritas	37
3.10.2 Uji Heteroskedastisitas	37
3.10.2 Uji Normalitas Model	37
3.11 Uji Hipotesis	38
3.12 Menghitung Jalur	40
3.13 Kerangka Pemecahan Masalah	42
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1 Gambaran Umum Ud Sumber Rejeki Kalibaru	45
4.1.2 Deskripsi Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi	48
4.1.3 Struktur Organisasi	48
4.2 Analisis Deskriptif	49
4.2.1 Deskriptif Responden	49
4.2.2 Deskriptif Variabel	52
4.3 Ujiinstrumen	56
4.3.1 Uji Validitas	56
4.3.2 Uji Reliabilitas	58
4.5 Uji Normalitas Data	58
4.6 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	59
4.7 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.7.1 Uji Multikolinieritas	61
4.7.2 Uji Heteroskedastisitas	62
4.7.3 Uji Normalitas Model	63
4.8 Uji Hipotesis	66
4.9 Perhitungan Koefisien Jalur	68
4.10 Pembahasan Hasil Penelitian	69
4.10.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi	69
4.10.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfomasional Terhadap Motivasi	70
4.10.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	72
4.10.4 PengaruhKepemimpinan Transfomasional Terhadap Kinerja	73
4.10.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	74
4.10.6 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi	75
4.10.7 Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional Terhadap kinerja melalui motivasi	76

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	82

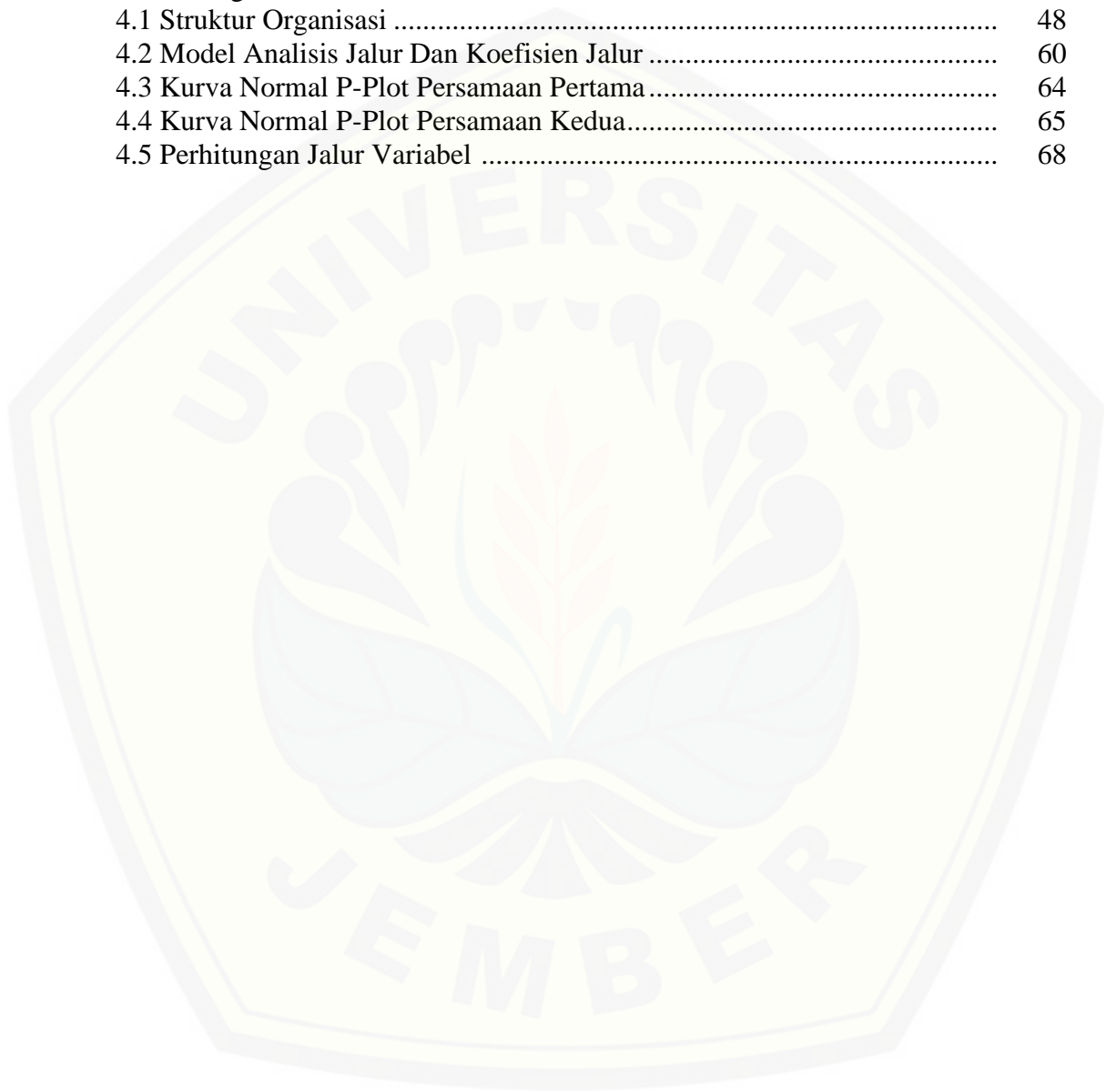


Daftar Tabel

	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	22
4.1 Tabel Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi	48
4.2 Tabel Distribusi Usia Responden	50
4.3 Tabel Distribusi Jenis Kelamin Responden	51
4.4 Tabel Distribusi Tingkat Pendidikan Responden.....	51
4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	52
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	53
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	54
4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	55
4.9 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	57
4.10 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	58
4.11 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Data.....	59
4.12 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Pertama.....	61
4.13 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Kedua	62
4.14 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama....	63
4.15 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua	63

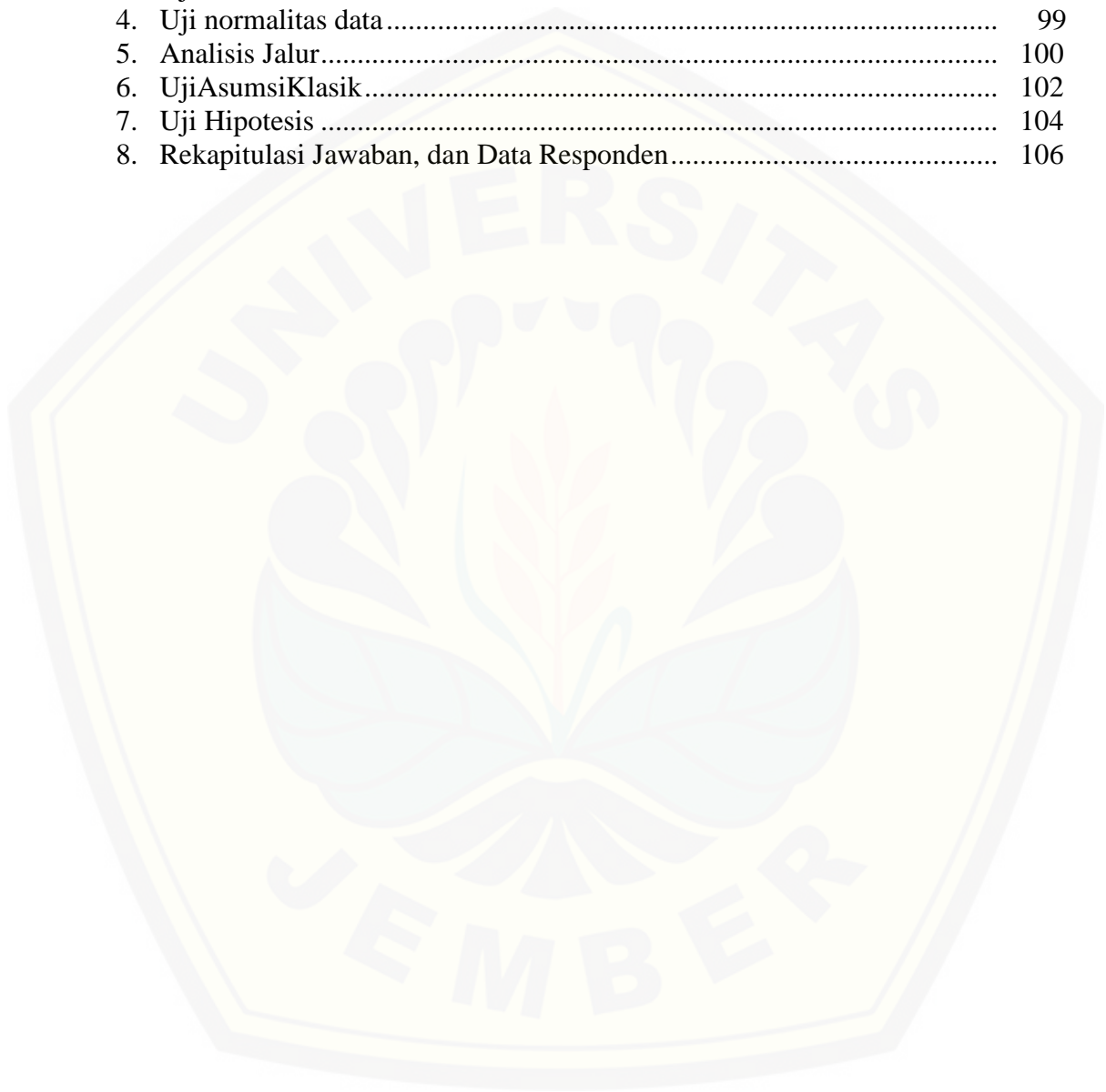
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	26
3.1 Model Analisis Jalur	35
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	42
4.1 Struktur Organisasi	48
4.2 Model Analisis Jalur Dan Koefisien Jalur	60
4.3 Kurva Normal P-Plot Persamaan Pertama	64
4.4 Kurva Normal P-Plot Persamaan Kedua.....	65
4.5 Perhitungan Jalur Variabel	68



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisioner Penelitian	82
2. Deskripsi Karakteristik Responden dan Deskripsi Variabel Penelitian....	88
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	93
4. Uji normalitas data.....	99
5. Analisis Jalur.....	100
6. Uji Asumsi Klasik.....	102
7. Uji Hipotesis	104
8. Rekapitulasi Jawaban, dan Data Responden.....	106





BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu perusahaan faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, bahkan faktor sumber daya manusia merupakan urat nadi bagi perusahaan dalam usahanya mencapai tujuan. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik, Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2006 : 9). Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan perusahaan harus memikirkan strategi apa yang akan dilakukan, Salah satu caranya yaitu dengan memotivasi karyawan dengan adanya motivasi maka kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan dan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan pada seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Umar dalam Abdillah (2011), Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Zainun dalam Abdillah (2011), menjelaskan motivasi ialah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar bahwa manusia mudah diberikan motivasi, Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, melihat fungsi dari motivasi yang sangat penting bagi bertambahnya kinerja seorang karyawan pada suatu perusahaan akan berakibat pula pada semakin baik perusahaan dalam usahanya mencapai tujuan. Apabila perusahaan tidak memotivasi karyawannya kemungkinan akan mengurangi kinerja karyawan yang akibatnya akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan adalah dengan memberikan kompensasi pada karyawan, Gibson (1987 :

301) salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bagi karyawan didalam suatu perusahaan, karena hal ini berkaitan dengan penilaian terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan dan pada umumnya para karyawan dalam memilih suatu pekerjaan akan melihat seberapa besar kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepadanya, menurut Hasibuan (2007 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, maka dari itu kompensasi adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan yang berfungsi untuk menjaga kinerja karyawan tetap stabil bahkan cenderung meningkat apabila kompensasi yang karyawan dapatkan dirasa sesuai dengan pekerjaan di dalam perusahaan.

Herman (2008:167) mengemukakan perusahaan memberikan dua jenis kompensasi didalam suatu perusahaan, pertama adalah Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) yaitu kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Dan yang ke dua adalah Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect compensation*) pemberian kompensasi yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan karyawan yang berupa tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kedua kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa pantas atau sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka karyawan akan merasa mendapatkan keadilan dari perusahaan dan merasa dihargai oleh perusahaan.

Kompensasi yang utama di dalam suatu pekerjaan adalah kompensasi langsung , karena berkaitan dengan imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan setelah karyawan melakukan pekerjaan, namun bukan berarti kompensasi tidak langsung itu tidak penting, karena untuk mendapatkan kinerja SDM yang optimal dibutuhkan juga kompensasi yang menunjang kesejahteraan mereka yaitu kompensasi tidak langsung yang berperan menambah motivasi para

karyawan. Bukan hanya kompensasi saja yang dapat menambah motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan tetapi faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan juga dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam peningkatan kinerja.

Kepemimpinan didalam perusahaan merupakan faktor lain yang dapat menambah kinerja karyawan, apabila kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kondisi karyawan, maka hal itu dapat menggugah semangat dan meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik apabila karyawan sudah termotivasi sudah tentu mereka akan meningkatkan kinerja mereka, gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mengarahkan para karyawan di dalam melakukan pekerjaan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik, oleh karena itu gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan karena menurut Eka dalam Mondiani (2012) kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

UD Sumber Rejeki merupakan perusahaan turun-temurun yang bergerak dibidang produksi makanan ringan yang berada di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi, yang memproduksi produk kacang bawang, kacang shanghai, kacang telur, dan kecepot. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang produksi perusahaan dituntut untuk memenuhi kebutuhan atau pesanan dari konsumen dan memberikan kualitas yang terbaik pada produknya, agar supaya konsumen tidak berpindah pada perusahaan lain yang menjadi pesaing perusahaan. Dalam usahanya mempertahankan konsumen yang ada dan menghadapi persaingan yang semakin ketat perusahaan harus bisa menjaga kualitas pada produk yang dihasilkan dan memenuhi kebutuhan konsumen akan produk dari perusahaan dengan cara mempertahankan kinerja dan berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar semakin membaik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan kompensasi,

yang mana kompensasi dapat meningkatkan motivasi karyawan dan apabila karyawan sudah termotivasi maka akan memiliki kinerja yang lebih baik, dan peran pemimpin transformasional juga dibutuhkan dalam usaha ini, karena pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang dapat memotivasi dan menjadi panutan bagi karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih giat lagi.

Dengan kompensasi yang adil dan gaya kepemimpinan yang sesuai akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan dengan meningkatnya kinerja akan memberikan dampak yang positif pada perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dari pentingnya kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional melalui motivasi terhadap kinerja yang mampu mendorong perusahaan mencapai tujuan dan dengan adanya fenomena yang dalam perusahaan yaitu kesetiaan dari para karyawan dimana para karyawan mayoritas sudah bekerja pada perusahaan lebih dari 5 tahun bahkan ada yang sudah bekerja selama kurang lebih 20 tahun. Walaupun perusahaan ini tergolong pada usaha dengan skala menengah dan bukan perusahaan raksasa yang namanya sudah tersohor dimana-mana tetapi dapat mempertahankan kinerja perusahaan sehingga dapat bertahan pada kondisi banyak pesaing pesaing baru yang muncul, sehingga persaingan antar perusahaan semakin ketat. Berangkat dari hal tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian apakah kinerja para karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang mereka dapatkan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan adanya kedua hal tersebut maka perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai dampak dari kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan dari topik diatas dapat diangkat judul “Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Di UD. Sumber Rejeki”

1.2 Rumusan Masalah

Dengan pemaparan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru?
- b. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru?
- d. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru?
- e. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru?
- f. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru melalui motivasi?
- g. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru melalui motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis masing-masing variabel independent yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.
- b. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.,
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki .
- d. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.
- e. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.

- f. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.
- g. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti

Dapat memberikan pengetahuan serta wawasan yang lebih luas mengenai pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening pada UD. Sumber Rejeki

- b. Bagi perusahaan

Dapat memberikan informasi mengenai analisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening.

- c. Bagi Pembaca

Dapat menambah informasi dan wawasan pembaca mengenai pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening.

- d. Bagi penelitian selanjutnya

Dapat menambah informasi dan referensi untuk menyempurnakan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya terutama kebutuhan fisiologis. karena menurut Handoko (2001 : 155), kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan Hasibuan (2007 : 118). Sedangkan menurut Handoko (2001 : 155) mengatakan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik itu berupa uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai pengganti atau imbalan dari kontribusi jasa yang telah mereka kerjakan untuk perusahaan.

b. Jenis-jenis kompensasi

Kompensasi berdasarkan jenisnya dibedakan menjadi 2 yaitu:.

- 1) Kompensasi finansial secara langsung berupa: Bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung berupa: Program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

c. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

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

2) Kepuasan Kerja

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

3) Pengadaan Efektif

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

4) Motivasi

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

5) Stabilitas Karyawan

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

6) Disiplin

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

7) Pengaruh Serikat Buruh

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

8) Pengaruh Pemerintah

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

d. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2) Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

e. Indikator kompensasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004 : 445) adalah sebagai berikut :

1) Upah dan gaji

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

2) Insentif

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

3) Tunjangan

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

4) Fasilitas

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

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu gaya yang digunakan seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya dalam melakukan pekerjaannya, menurut Rivai (2014 : 42) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain Hersey (2004 : 29).

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa Robbins dan Judge (2008 : 90). Sedangkan Menurut Eka dalam mondiani (2012), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal..

Menurut Yukl (2010 : 305), Dengan gaya kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Bass, pemimpin mengubah dan memotivasi pengikutnya dengan (1) membuat mereka menyadari pentingnya hasil tugas; (2) membujuk mereka untuk lebih mementingkan kepentingan tim atau organisasi dari

pada kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

c. Komponen gaya kepemimpinan transformasional

Terdapat lima komponen dalam perilaku kepemimpinan transformasional menurut Luthan's yaitu (2006 : 654)

1) Karisma (*attributed charisma*).

Merupakan sebuah proses dimana pemimpin menyampaikan visi yang menarik, memperlihatkan keyakinan diri, membuat pengorbanan diri, dan memperlihatkan keberanian dan teguh pada pendirian, yang menyebabkan para karyawan merasa kagum dan segan pada pimpinan.

2) Pengaruh yang ideal (*Idealized influence*)

Merupakan suatu proses dimana pemimpin mempengaruhi pengikut dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi pemimpin tersebut. Dengan kata lain, apa yang pemimpin ungkapkan sesuai dengan apa yang dilakukannya

3) Stimulasi intelektual (*intelektual stimulation*)

Merupakan suatu proses dimana pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah-masalah dengan sebuah perspektif yang baru. Pemimpin dalam perilaku ini berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreatifitas.

4) Perhatian yang individu (*individualised consideration*)

Merupakan suatu proses dimana Pemimpin memberikan perhatian khusus kepada individu-individu yang berprestasi dan berkembang dengan jalan bertindak sebagai pelatih (coach) atau penasehat (mentor).

5) Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*).

Merupakan sebuah proses dimana pemimpin memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan jalan mengomunikasikan ekspektasi tinggi dan tantangan kerja yang jelas demi sasaran-sasaran yang dituju.

2.1.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena motivasi dapat menggugah semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Siagian (2002 : 116) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berinteraksi langsung dengan karyawan ditempat kerja. Berikut beberapa pengertian motivasi menurut para ahli. Motivasi kerja menurut J. Winardi (2004 : 121), motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Sedangkan Siagian (2004:138), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

1) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor juga dinamakan teori *hygiene*-motivasi dikembangkan oleh frederick herzberg dengan temuannya setelah melakukan penelitian pada 203 akuntan dan sarjana teknik dengan hasil yang ia temukan yaitu faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yang ia namakan faktor motivator, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu:

- a) tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang karyawan.
- b) Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan.
- c) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d) Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi
- e) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya.

Jika faktor-faktor tersebut tidak (diraskan) ada, tenaga kerja, menurut herzberg, merasa *not satissfied* (tidak lagi puas), yang berbeda dari *dissatisfied* (tidak puas).

Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, dan meliputi faktor-faktor:

- a) Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b) Pengawasan, derajat kewajaran pengawasan yang dirasakan atau diterima oleh tenaga kerja.
- c) Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap kinerjanya.

- d) Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
- e) Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan.

Kelompok faktor ini dinamakan kelompok hygiene. Kalau faktor-faktor dirasakan kurang atau tidak diberikan, maka tenaga kerja akan merasa tidak puas atau (*dissatisfied*). Tenaga akan banyak mengeluh. Jika faktor-faktor *hygiene* dirasakan ada atau diberikan, maka yang timbul bukanlah kepuasan kerja, tetapi menurut Herzberg *not dissatisfied* atau tidak lagi tidak puas.

Kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan faktor-faktor *hygiene* merupakan kebutuhan-kebutuhan dari tingkat-tingkat yang rendah, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosial. Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor *hygiene* cenderung lebih menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif.

2) Teori Motivasi A.H. Maslow

Menurut Maslow dalam Drs.M.Manulang (1994) tindakan atau tingkah laku organisme pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak (*his strongest need*)

Hirarki kebutuhan manusia, menurut A.H. Maslow adalah sebagai berikut:

- a) *Psychological need* (kebutuhan badaniah), kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b) *Safety need* (kebutuhan Keamanan) kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.
- c) *Social need* (kebutuhan Sosial), kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

- d) *Esteem need* (kebutuhan Penghargaan), kebutuhan berupa penghormatan diri seperti harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
- e) *Self actualization need* (kebutuhan akan kepuasan Diri), yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

3) Teori Douglas McGregor (Teori X dan Teori Y)

Douglas McGregor mengemukakan Pada dasarnya sifat manusia yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan sifat yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y. Teori X mengemukakan , empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut:

- a) Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bila dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin.
- d) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Berlawanan dengan pandangan teori X ini, Mc Gregor mencatat empat asumsi positif, yang disebutnya sebagai teori Y :

- a) Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b) Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.
- c) Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

4) Teori ERG Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang berpendapat bahwa kebutuhan inti dibagi dalam 3 kelompok, yaitu :

a) *Existence* (eksistensi)

Kelompok eksistensi memusatkan pada pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar kita, mencakup poin-poin yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

b) *Relatedness* (keterhubungan)

Hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.

c) *Growth* (pertumbuhan)

Hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri. Berbeda dengan teori hierarki kebutuhan, teori ERG memperlihatkan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat berjalan pada saat yang sama, dan jika kepuasan pada kebutuhan pada kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan, maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat

c. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi berdasarkan jenisnya dibagi menjadi dua yaitu:

1) Motivasi Kerja Positif

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

a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan Seorang pemimpin

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

b) Informasi

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

c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu Para karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak, dan hendaknya seorang pimpinan harus berhati-hati dalam memberikan perhatian.

d) Persaingan

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

e) Partisipasi

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

f) Kebanggaan

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

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

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan dalam pencapaian tujuan, dengan bertambahnya kinerja yang dimiliki karyawan akan berpengaruh juga pada bertambahnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2006 : 9), sedangkan menurut Dessler (2011 : 5), kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Jadi kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terhadap standard kerja yang ditetapkan organisasi.

Moeheriono (2009 : 61) menjelaskan kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

b. Indikator kinerja

Indikator kinerja menurut Bernadine dalam Robbins (2006 : 260) secara individu ada 5 yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4) Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang sudah dilakukan dapat menjadi gambaran sekaligus dasar atau landasan peneliti dalam melakukan penelitian berikutnya, beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Anoki (2010) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh Kompensasi (X) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y) Penelitian ini dilakukan pada PT. Slamet Langgeng Purbalingga penelitian ini menggunakan *path analysis* (analisis jalur) Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Slamet Langgeng dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 57 responden dengan menggunakan metode simple random sampling dengan hasil penelitian pertama, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Yang kedua Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ririvega (2013) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan sampel 60 orang dengan hasil penelitian, pertama Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Yang kedua Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Dan yang ketiga Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama dengan kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado

Roy (2014). Melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap motivasi (Y1) dan kinerja karyawan (Y2). Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Pandawa dengan menggunakan analisis jalur (*path Analysis*). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 orang dan diambil sample dikurangi 2 orang karena sebagai manajer puncak jadi sampel yang digunakan sebanyak $64-2= 62$ orang responden menggunakan sensus sampling dengan hasil penelitian, (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan; (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan; (3) ada pengaruh positif signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan

Abdillah (2011). melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah 106 pegawai dengan metode purposive sampling dengan sample sebanyak 60 responden dengan hasil penelitian, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Slamet (2011) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh Kompensasi Finansial (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Manufaktur di Jawa

Timur. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)*. Populasi dalam penelitian ini adalah para manajer tingkat menengah yang bekerja di Perusahaan Manufaktur yang ada di wilayah Jawa Timur, berdasarkan kriteria yang ditentukan peneliti, maka anggota populasi sejumlah 152 manajer. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dengan jumlah 110 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Mondiani (2012) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda. Dengan populasi seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang yang berjumlah 95. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Anoki Herdian Dito (2010)	Kompensasi (X), Motivasi (Z) Kinerja (Y)	path analysis (analisis jalur)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja
2	Rokhmalo a Habsoro Abdillah (2011)	Gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), kinerja (Y)	analisis regresi linier berganda	gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Slamet Riyadi (2011)	Kompensasi Finansial (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
4	Tria Mondiani (2012)	Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	kepemimpinan transformasional dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama dengan kinerja karyawan
6	Roy Johan Agung Tucunan (2014)	Gaya kepemimpinan transformasional (X1) motivasi (Y1) kinerja karyawan (Y2)	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	(1) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan; (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan; (3) ada pengaruh positif signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan

Sumber : Data Empiris 2016.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, penelitian ini memiliki perbedaan dan persamaan, perbedaannya yaitu dalam penelitian ini menggunakan kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas (*independent*), motivasi sebagai variabel penghubung (*intervening*), kinerja sebagai variabel terikat (*dependent*), metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dan objek penelitian dilakukan pada UD. Sumber Rejeki.

Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu mencari pengaruh variabel kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, terhadap kinerja melalui motivasi sebagai *intervening*.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi.

Setiap karyawan merupakan makhluk yang memiliki kebutuhan fisiologis (sandang, papan, pangan) dalam pemenuhannya karyawan membutuhkan gaji dan upah yang mencukupi, apabila gaji dan upah yang mereka terima dapat memenuhi kebutuhannya akan menyebabkan karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja, terlebih apabila kompensasi yang diterimanya melebihi dari apa yang diinginkan maka akan menyebabkan bertambahnya motivasi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, menurut Notoatmodjo (2003:153) Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Anoki (2010) dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi

2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan karena apabila karyawan merasa cocok dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Menurut Eka dalam Mondiani (2012), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Dengan demikian, pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi dan memotivasi para karyawan hal ini didukung dengan penelitian dari Roy (2014) dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja, hal ini disebabkan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawan sebagai imbalan setelah melaksanakan tugas, menurut malayu S.P Hasibuan (2002) Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Anoki (2010) Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Dengan kompensasi yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan akan menyebabkan karyawan merasa dihargai kerja mereka dan selanjutnya akan berdampak pula pada kinerja mereka yang akan semakin membaik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Anoki (2010), Ririvega (2013) Dan Tria (2012) yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja.

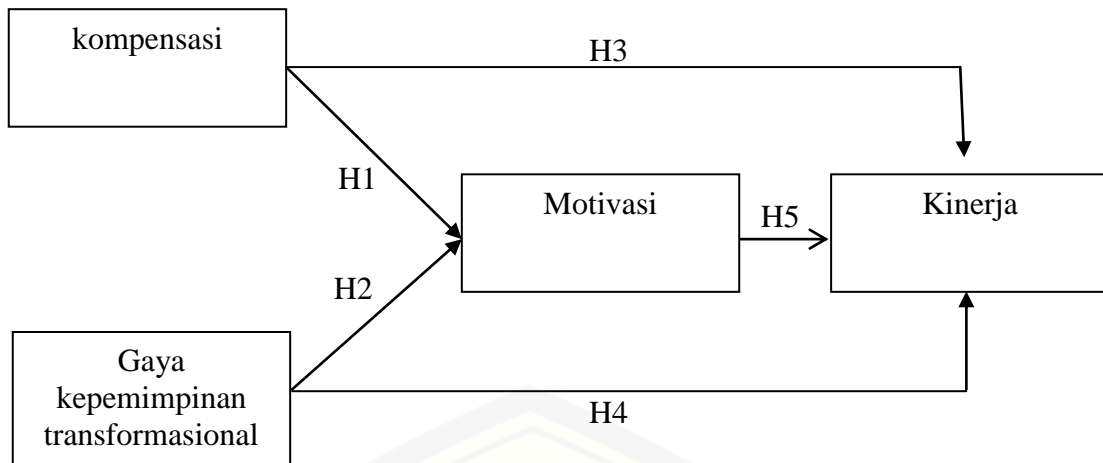
Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mempengaruhi kinerja bawahannya Veithzal Rivai (2004 : 64). dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Mondiani (2012) dan Roy (2014) dengan hasil gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam ataupun dari luar untuk melakukan sesuatu dan motivasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan motivasi yang semakin meningkat akan menggugah semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga meningkatlah kinerja karyawan. Menurut malayu S.P Hasibuan (2007 : 92) motivasi itu penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Sejalan dengan hasil dari beberapa penelitian dari Slamet (2011), Anoki (2010), Ririvega (2013), Roy (2014), Dan Abdillah (2011) dengan hasil penelitian bahwa, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Melihat dari penelitian terdahulu yang banyak membahas kinerja karyawan, dan banyaknya variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan terlebih pada perusahaan produksi membuat peneliti ingin melakukan Penelitian ini, dalam penelitian ini akan membahas dan menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada UD Sumber Rejeki, berikut merupakan kerangka konseptual yang akan di lakukn:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kajian empirik, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.
- H2 :Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.
- H3 :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.
- H4 :Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.
- H5 : Motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.
- H6 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.
- H7 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini akan menjelaskan “Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Intervening”.

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Sumber Rejeki bagian produksi dan pemasaran yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yakni seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 40 orang karyawan UD Sumber Rejeki di jadikan sebagai sampel.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang di gunakan adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan, yaitu mengetahui persepsi karyawan mengenai kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kinerja untuk kemudian disajikan dalam bentuk angka. Hasil analisis yang di peroleh di interpretasikan secara kualitatif.

Dalam penelitian ini sumber data berasal dari responden dan perusahaan. Data yang di dapatkan dari responden berupa data yang di dapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang sudah di sebar dan data yang di dapatkan dari perusahaan berupa struktur organisasi, sejarah perusahaan dan jumlah karyawan yang ada di UD Sumber Rejeki.

3.4 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau *Independent Variabel (X)*

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1 Variabel X1 adalah kompensasi
- 2 Variabel X2 adalah gaya kepemimpinan transformasional.

b. Variabel Perantara atau *Intervening Variabel (Z)*

Variabel perantara adalah variabel yang secara kongkrit pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung yang sedang diteliti. Variabel Perantara dalam penelitian ini adalah motivasi (Z)

c. Variabel Terikat atau *Dependent Variable (Y)*

Variabel terikat atau tergantung adalah variabel yang terikat atau bergantung pada variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja(Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel-variabel yang terdapat di dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional serta diukur dengan menggunakan skala ordinal yang kemudian di ubah menjadi skala interval dengan menggunakan *Methodes Successive Interval (MSI)*.

3.5.1 Definisi Operasional

Definisi Operasional Variabel Merupakan pemberian arti operasional terhadap variabel-variabel yang akan diteliti.

a. Variabel Independen (X)

Variabel bebas atau independent variabel menurut Sugiyono (2007:59) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1 Kompensasi (X1)

kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima karyawan baik itu berupa uang , barang langsung atau tidak langsung sebagai pengganti atau imbalan dari kontribusi jasa yang telah mereka kerjakan untuk perusahaan. Dalam penelitian ini Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004 : 445) adalah sebagai berikut :

a) Upah dan gaji

Gaji dan upah merupakan imbalan yang di berikan UD Sumber Rejeki kepada karyawan atas tenaga, pikiran, dan keahlian yang di berikan pada perusahaan.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh UD Sumber Rejeki pada karyawan yang melebihi target kehadiran yang di tentukan perusahaan.

c) Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan *benefit* yang di berikan UD Sumber Rejeki pada karyawan yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas produksi pada UD Sumber Rejeki yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

2 Gaya kepemimpinan transformasional (X2)

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih besar dan mementingkan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi. Menurut luthan's (2006 : 654) Ada 5 indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

a) Karisma (*attributed charisma*).

Pemimpin mampu menyampaikan visi yang menarik, memperlihatkan keyakinan diri, membuat pengorbanan diri, dan memperlihatkan keberanian dan teguh pada pendirian, yang menyebabkan para karyawan merasa kagum dan segan pada pimpinan.

b) Pengaruh yang ideal (*Idealized influence*)

Proses dimana pemimpin mempengaruhi karyawan dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi pemimpin tersebut. Dengan kata lain, apa yang pemimpin ungkapkan sesuai dengan apa yang di lakukannya

c) Stimulasi intelektual (*intelektual stimulation*)

Merupakan suatu proses dimana pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah-masalah dengan sebuah perspektif yang baru. Pemimpin dalam perilaku ini berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreatifitas.

d) Perhatian yang individu (*individualised consideration*)

Merupakan suatu proses dimana Pemimpin memberikan perhatian khusus kepada individu-individu yang berprestasi dan berkembang dengan jalan bertindak sebagai pelatih (coach) atau penasehat (mentor).

e) Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*).

Merupakan sebuah proses dimana pemimpin memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan jalan mengomunikasikan ekspektasi tinggi dan tantangan kerja yang jelas demi sasaran-sasaran yang di tuju.

b. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening merupakan variabel penyela atau antara yang terletak di antar variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubah atau timbul variabel

dependen Sugiyono (2007:61). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi (Z). motivasi adalah dorongan dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan dengan indikator menurut teori dua faktor Herzberg dalam Munandar (2001 : 331) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab (*responsibility*), tingkat kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan UD Sumber Rejeki terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.
 2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan.
 3. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), besar kecilnya tantangan pekerjaan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 4. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
 5. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang di berikan kepada karyawan atas kinerjanya.
 6. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang di rasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 7. Pengawasan, derajat kewajaran pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap para karyawan.
 8. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang di rasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lainnya.
 9. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.
- c. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas Sugiyono (2007:59). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja(Y).kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terhadap

standard kerja yang di tetapkan organisasi. secara individu, ada 5 Indikator kinerja menurut Bernadine dalam Robbins (2006 : 260)

1. Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang di hasilkan, di nyatakan dalam istilah jumlah unit atau jumlah siklus aktifitas yang di selesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktifitas di selesaikan pada awal waktu yang di nyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Umar (1999:58) Bahwa uji validitas adalah derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas berguna untuk mengetahui bagaimana kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu :

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

Dimana:

r : Koefisien Korelasi

X : Nilai Indikator Variabel

Y : Nilai total variabel

n : Jumlah data sampel

Dari Pengambilan Keputusan maka:

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil \geq r tabel, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil positif, serta r hasil \leq r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 sedangkan butir pertanyaan dikatakan tidak valid jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama dan uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006 : 169). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Suatu instrument dikatakan *reliable* apabila nilai alpha (α) lebih besar dari 0,60 (Nunnaly dalam Ghazali, 2005:42)

Rumus yang digunakan dalam perhitungan reliabilitas sebagai berikut:

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

Dimana :

α : Alpha (0,60)

K : Jumlah variabel independen dalam persamaan

R : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

H₀ : Nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 tidak reliable

H_a : Nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 reliabel

Suatu variabel dikatakan tidak *reliable* atau H₀ di diterima dan H_a ditolak apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60. Sebaliknya Suatu variabel dikatakan *reliable* atau H₀ ditolak dan H_a diterima apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

3.7 Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2013:30) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan metode *Skewness* dan *Kurtosis*. Dengan alpha (α) = 0,05 Data dapat di katakan normal apabila nilai *Z Skewness* dan nilai *Z Kurtosis* berada di antara nilai kritis yaitu diantara $\pm 1,96$. Dengan rumus:

$$Z_{skew} = \frac{S-0}{\sqrt{6/N}} \qquad Z_{kurt} = \frac{K-0}{\sqrt{24/N}}$$

Dimana :

S : Nilai *Skewness*.

N : Jumlah data.

K : Nilai *kurtosis*

H₀: Data berdistribusi tidak normal.

H_a: Data berdistribusi normal

Data berdistribusi tidak normal atau H₀ di diterima dan H_a ditolak apabila nilai *Zskew* dan *Zkurt* melebihi nilai kritis yaitu $\pm 1,96$. Sebaliknya data berdistribusi normal atau H_a di diterima dan H₀ ditolak apabila nilai *Zskew* dan *Zkurt* melebihi nilai kritis yaitu $\pm 1,96$. Apabila terdapat data yang tidak terdistribusi secara normal maka akan di lakukan transformasi data dengan cara, *log transformation, square root, reciprocal* atau *reverse score*.

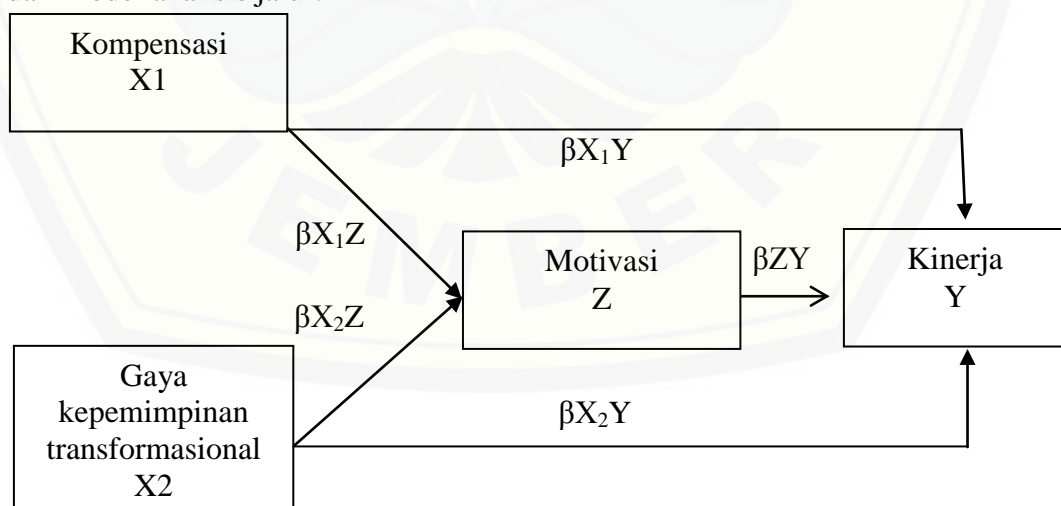
3.8 Metode Analisis Data.

3.8.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung atau tidak langsung. Dalam penelitian ini analisis jalur menggunakan *software* SPSS. Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur menurut Sarwono (2006:174) sebagai berikut:

- Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian anda.
- Membuat diagram jalur dengan strukturalnya.
- Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langka, pertama analisis untuk substruktural 1 dan kedua untuk substruktural 2.

Koefisien jalur dihitung dengan menggunakan dua persamaan structural yakni persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Berikut adalah gambar dari model analisis jalur:



Gambar 3.1 Model analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dimana :

β_{X_1Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Z

β_{X_2Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z

β_{X_1Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y

β_{X_2Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y

β_{ZY} : Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Secara sistematis analisis jalur (*Path Analysis*) mengikuti pola model structural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model analisis ini yaitu dengan merumuskan structural dan diagram jalur. Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui persamaan sebagai berikut:

$$Z = \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + e_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} + e_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana :

X_1 : Kompensasi

X_2 : Gaya Kepemimpinan Transformasional

Z : Motivasi

Y : Kinerja

β : Koefisien Variabel Bebas

e_1, e_2 : Variabel pengganggu atau *error*

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik di lakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang di hasilkan memenuhi syarat sebagai *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dienuhi antara lain : tidak multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan berdistribusi normal Yudiaatmaja (2013 : 74). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik meliputi :

3.9.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi yang dilakukan guna untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dengan yang lainnya. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Menurut Gujarati (2007:70) Menjelaskan bahwa untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*), jika $VIF > 5$ maka terjadi multikolinieritas. Apabila terjadi multikolinieritas, maka dilakukan tranfomasi variabel dalam bentuk logaritma natural.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan dalam suatu model untuk mengetahui apakah terdapat suatu varian yang tidak sama dalam suatu pengamatan. Untuk mengetahui ada tidaknya suatu heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser (*Glejser test*). Gujarati (2007:93) menjelaskan bahwa, pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika signifikansi $< 10\%$ maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila hasil regresi nilai residual dan nilai absolut mempunyai nilai $> 0,1$ maka dapat dikatakan bahwa model penelitian bebas dari adanya heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Normalitas Model

Menurut Singgih Santoso (2014:190) tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.10 Uji Hipotesis (Uji t)

1. Formulasi hipotesis uji t.

a) Hipotesis 1.

$H_{01}: b_{01} = 0$: Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel motivasi (Z),

$H_{a1}: b_{01} \neq 0$: Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel motivasi (Z)

b) Hipotesis 2.

$H_{02}: b_{02} = 0$: Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap variabel motivasi (Z).

$H_{a2}: b_{02} \neq 0$: Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap variabel motivasi (Z).

c) Hipotesis 3.

$H_{03}: b_{03} = 0$: Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y)

$H_{a3}: b_{03} \neq 0$: Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y)

d) Hipotesis 4.

$H_{04}: b_{04} = 0$: Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap variabel kinerja (Y)

$H_{a4}: b_{04} \neq 0$: Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap variabel kinerja (Y)

e) Hipotesis 5.

$H_{05}: b_{05} = 0$: Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel motivasi (Z) terhadap variabel kinerja (Y)

$H_{a5}: b_{05} \neq 0$:Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel motivasi (Z) terhadap variabel kinerja (Y)

f) Hipotesis 6.

$H_{06}: b_{06} = 0$:Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel motivasi (Z)

$H_{a6}: b_{06} \neq 0$:Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel motivasi (Z)

g) Hipotesis 7.

$H_{07}: b_{07} = 0$:Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel (Z).

$H_{a7}: b_{07} \neq 0$:Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel (Z).

2. Level of significance 5% atau (0.05)

3. Kriteria pengujian :

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima

Hal ini berarti bahwa, variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat, variabel bebas mempengaruhi variabel perantara, variabel perantara mempengaruhi variabel terikat dan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat melalui variabel perantara. Dalam penelitian ini ada pengaruh antara variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi, variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi terhadap kinerja, variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat, variabel bebas mempengaruhi variabel perantara dan variabel perantara mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi, variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi terhadap kinerja dan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

3.11 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh kompensasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Y) melalui variabel intervening yaitu motivasi (Z). apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Model trimming (*Trimming theory*) adalah teori yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. *Trimming theory* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan dan ternyata ada variabel yang tidak signifikan Ridwan (2008:127).

Cara menghitung *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan *trimming theory* adalah sebagai berikut Ridwan (2008:128) :

- a. Merumuskan persamaan structural
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan
- d. Menghitung secara individual
- e. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur

- f. Merangkum kedalam tabel
- g. Memakai dan menyimpulkan

Apabila semua jalur sudah signifikan maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut merupakan proses perhitungan jalur dalam penelitian ini :

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1 Pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap motivasi (Z).

$$DEX_1Z = X_1 \longrightarrow Z$$

- 2 Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap motivasi (Z).

$$DEX_2Z = X_2 \longrightarrow Z$$

- 3 Pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$DEX_1Y = X_1 \longrightarrow Y$$

- 4 Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$DEX_2Y = X_2 \longrightarrow Y$$

- 5 Pengaruh variabel motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DEZY = Z \longrightarrow Y$$

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

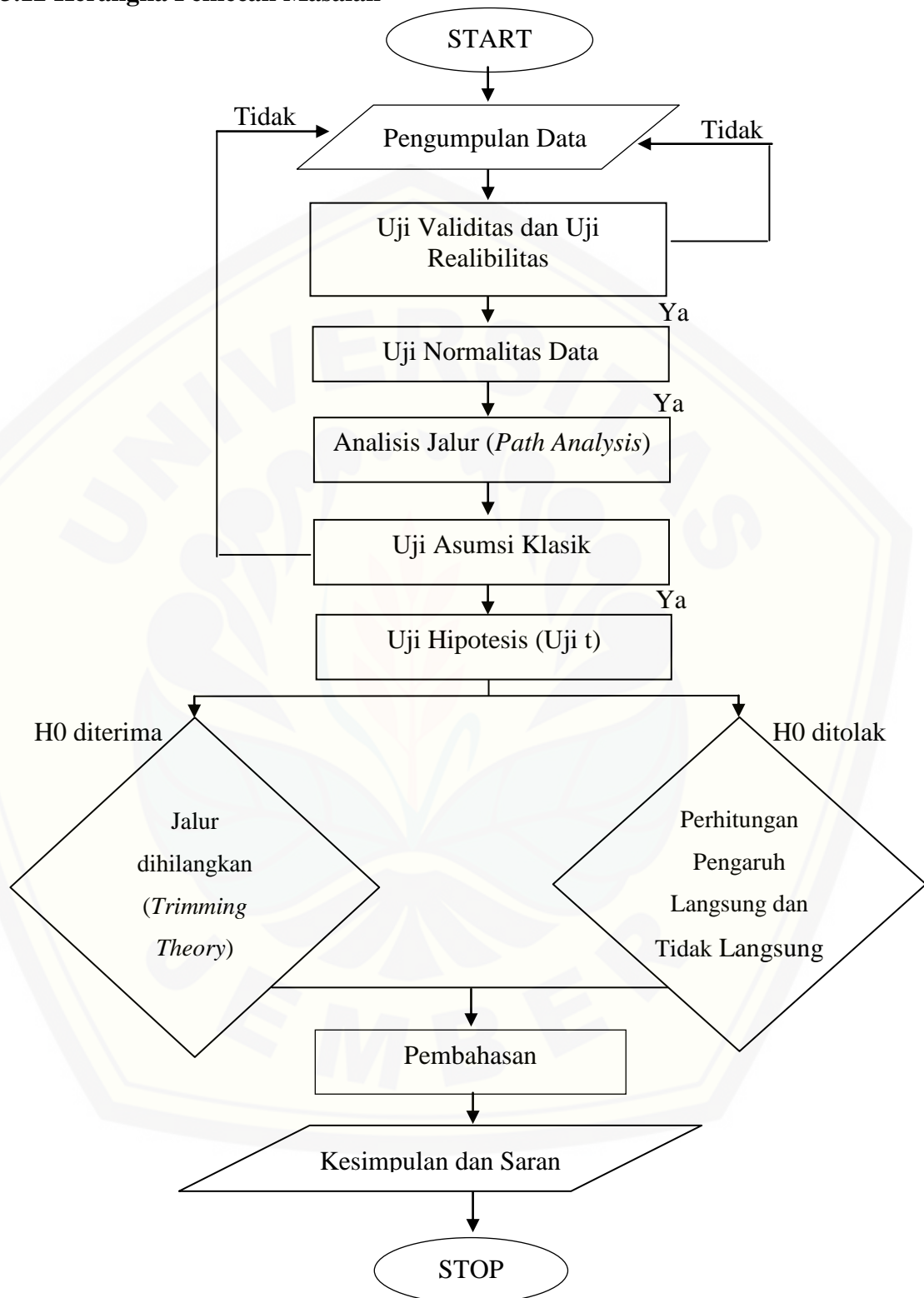
- 1 Pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z).

$$IE X_1YZ = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

- 2 Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z).

$$IE X_2YZ = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

3.12 Kerangka Pemecah Masalah



Gambar: 3.2 kerangka pemecahan masalah

Sumber: Data diolah (2016).

Keterangan :

- 1 Start merupakan tahap awal dalam penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- 2 Pengumpulan data yaitu tahap untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara, penyebaran kuisioner dan studi pustaka untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.
- 3 Uji validitas yaitu untuk mengetahui validitas instrumen penyebaran kuisioner, Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsistensi hasil skala pengukuran. Apabila hasil yang diuji dinyatakan tidak signifikan maka kembali pada tahap sebelumnya.
- 4 Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
- 5 Analisis jalur (*path analysis*), data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel yang ada.
- 6 Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas model.
- 7 Uji t yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Didalam pengujian ini terbagi menjadi 2 tahapan antara lain:
 - a) Berdasarkan perhitungan uji t, apabila terdapat jalur yang tidak signifikan H_0 diterima maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan cara menghilangkan jalur yang tidak signifikan (*trimming theory*)
 - b) Berdasarkan perhitungan uji t, apabila jalur terbukti signifikan H_0 ditolak maka langkah selanjutnya menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
- 8 Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.

- 9 Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dan hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
- 10 Stop yaitu tahap akhir dalam penelitian yang dilakukan.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru, jadi apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ditambah maka motivasi karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru dalam bekerja akan meningkat.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru, jadi apabila gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik dan benar maka motivasi karyawan UD Sumber Rejeki juga meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru, jadi apabila kompensasi apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ditambah maka kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru juga meningkat
4. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru, jadi apabila gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik dan benar maka kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru juga meningkat.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru, jadi apabila motivasi UD Sumber Rejeki Kalibaru meningkat maka kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru juga meningkat.
6. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, apabila kompensasi di tambah maka akan meningkatkan motivasi karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.

7. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, apabila Gaya kepemimpinan transformasional di terapkan dengan baik maka akan meningkatkan motivasi karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Kalibaru.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. bagi pihak UD Sumber Rejeki Kalibaru.

Kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan, apakah kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup atau tidak, karena dengan kompensasi yang cukup akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional didalam perusahaan juga perlu diperhatikan dan disesuaikan dengan kondisi karyawan, karena dengan gaya kepemimpinan transformasional yang baik dan sesuai dengan kondisi karyawan dapat menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, dengan adanya hubungan yang baik maka pemimpin akan mudah memotivasi karyawannya yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Jadi apabila kedua hal diatas diperhatikan oleh UD Sumber Rejeki maka produktifitas karyawan akan meningkat dan akan berdampak pada produktifitas perusahaan dalam pemenuhan pesanan konsumen.

2. Diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktifitas dan kontribusinya terhadap perusahaan sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan dapat terjalin dengan baik.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali variabel-variabel lain sehingga dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : ghalian indonesia.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoki Herdian Dito. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Semarang: universitas diponegoro.
- Bangun, wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Dessler, Gary. 2011. *Human resource management fourth edition*. new jersey: pearson prentice hall.
- Gibson, dkk. 1987. *organisasi: perilaku, struktur, proses*. Edisi kelima. Jilid 1. Alih bahasa djarkasih. Jakarta: erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gujarati. 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga Singgih Santoso
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey. 2004. *Kunci sukses pemimpin situasional*. Jakarta : delaprasata
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Husein, Umar. 1999. *Riset SDM dalam organisasi*, Yogyakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Luthan's, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Manulang, M. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: universitas indonesia (UI-PRESS).
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta :PT Rajagrafindo Persada.
- _____. 2014. *kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: rajawali pers
- Ridwan, Engkos dan Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)* Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- Ririvega Kasenda. 2013. Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *jurnal EMBA, volume 1, nomor 3*.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku organisasi*. Edisi kedua belas. Jakarta: salemba empat.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks
- Roy Johan Agung Tucunan. 2014. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT. Pandawa. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.9 (2014) :533-550.
- Rokhmaloka Habsoro Abdillah. 2011. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa politik dan perlindungan masyarakat provinsi Jawa Tengah. *skripsi*. Semarang: universitas diponegoro.

- Ruvendi, Ramlan. 2005. Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di balai besar industri hasil pertanian bogor. *Jurnal ilmiah binaniaga, volume 1, nomor 1*, tahun 2005
- Slamet Riyadi. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *jurnal manajemen dan kewirausahaan, volume 13, nomor 1*.
- Sugiyono. 2002. *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta Kuncoro
- Sarwono, Edi. 2006. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan ke sembilan. Jakarta: bumi aksara.
- _____. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. 2003. *Teori-teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tria Mondiani. 2012. pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UPJ Semarang. *Jurnal administrasi bisnis volume 1 nomor 1*. Administrasi bisnis FISIP UNDIP.
- Winardi. 2004. *Manajemen perilaku organisasi*. cetakan kedua. Jakarta: kencana prenada media group.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi kelima. Jakarta : PT Indeks.
- Yudiatmaja, F. 2013. *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Kuisisioner Penelitian

Kepada,
Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan UD. Sumber Rejeki
Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat kelulusan dan memperoleh gelar S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner yang saya berikan dengan jujur. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah “Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Informasi yang Anda berikan untuk kepentingan terbatas, artinya hanya untuk kepentingan penelitian saja.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya, serta dapat mendukung untuk kesuksesan penelitian saya ini. Dengan demikian, saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pengisian kuisisioner ini.

Peneliti,

Ahmad Sofyan Mawardi

120810201198

1. Identitas Responden

- a. Nama responden :
- b. Nomor responden :(diisi oleh peneliti)
- c. Jenis kelamin : (Pria/Wanita) *coret yang tidak perlu
- d. Usia :tahun
- e. Pendidikan Terakhir : (SD/SMP/SMA/SMK/Diploma/Sarjana)
*coret yang tidak perlu

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pernyataan dibawah ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
- b. Berilah tanda (X) pada salah satu jawaban disetiap pertanyaan, sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini.

1. Kompensasi

1. Apakah gaji yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan sehari- hari?
 - a) tidak memenuhi
 - b) kurang memenuhi
 - c) cukup memenuhi
 - d) memenuhi
 - e) sangat memenuhi
2. Bagaimana insentif yang di berikan perusahaan?
 - a) sangat kurang
 - b) kurang
 - c) sedang
 - d) cukup
 - e) lebih dari cukup
3. Bagaimana THR yang di berikan oleh perusahaan?
 - a) sangat kurang
 - b) kurang
 - c) sedang
 - d) cukup
 - e) lebih dari cukup
4. Bagaimana fasilitas yang diberikan oleh perusahaan?
 - a) sangat kurang
 - b) kurang
 - c) sedang
 - d) cukup
 - e) lebih dari cukup

2. Gaya kepemimpinan transformasional

1. Apakah pimpinan perusahaan anda bisa dijadikan sebagai panutan oleh karyawan dalam hal pekerjaan ?
 - a) tidak bisa
 - b) kurang bisa
 - c) cukup bisa
 - d) bisa
 - e) sangat bisa
2. Apakah pemimpin anda mampu membangkitkan semangat dan keyakinan anda dalam bekerja?
 - a) tidak mampu
 - b) kurang mampu
 - c) cukup mampu
 - d) mampu
 - e) sangat mampu

3. Apakah pemimpin mampu mendorong anda untuk menemukan alternatif yang lebih baik dalam menyelesaikan masalah?
 - a) tidak mampu
 - b) kurang mampu
 - c) cukup mampu
 - d) mampu
 - e) sangat mampu
4. Seberapa sering pemimpin anda memperhatikan pekerjaan anda?
 - a) tidak pernah
 - b) jarang
 - c) cukup sering
 - d) sering.
 - e) sangat sering.
5. Apakah pemimpin mampu meyakinkan anda bahwa sasaran yang di tuju dapat di capai?
 - a) tidak mampu
 - b) kurang mampu
 - c) cukup mampu
 - d) mampu
 - e) sangat mampu

3. Motivasi

1. Bagaimana kepercayaan pimpinan kepada anda dalam menyelesaikan pekerjaan?
 - a) tidak percaya .
 - b) kurang percaya.
 - c) cukup percaya.
 - d) percaya.
 - e) percaya sepenuhnya.
2. Bagaimana program dari pimpinan untuk membuat anda dapat maju dan berkembang?
 - a) buruk
 - b) kurang bagus
 - c) cukup bagus
 - d) bagus
 - e) sangat bagus
3. Apakah tantangan pekerjaan yang di berikan pimpinan bisa menggugah semangat anda dalam bekerja?
 - a) tidak bisa
 - b) kurang bisa
 - c) cukup bisa
 - d) bisa
 - e) sangat bisa

4. Apakah target dari perusahaan bisa anda capai?
 - a) tidak bisa
 - b) kurang bisa
 - c) cukup bisa
 - d) bisa
 - e) sangat bisa
5. apakah pengakuan dari pemimpin atas pekerjaan anda, bisa membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja?
 - a) tidak bisa
 - b) kurang bisa
 - c) cukup bisa
 - d) bisa
 - e) sangat bisa
6. Bagaimana admistrasi dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan?
 - a) buruk
 - b) kurang bagus
 - c) cukup bagus
 - d) bagus
 - e) sangat bagus
7. Bagaimana pengawasan yang di lakukan pimpinan?
 - a) buruk
 - b) kurang bagus
 - c) cukup bagus
 - d) bagus
 - e) sangat bagus
8. Bagaimana hubungan anda dengan rekan kerja?
 - a) buruk
 - b) kurang baik
 - c) cukup baik
 - d) baik
 - e) sangat baik
9. Bagaimana kondisi kerja dalam perusahaan?
 - a) tidak nyaman
 - b) kurang nyaman
 - c) cukup nyaman
 - d) nyaman
 - e) sangat nyaman

4. Kinerja.

1. Bagaimana kualitas dari produk yang anda hasilkan?
 - a) tidak sesuai standard perusahaan
 - b) di bawah standard perusahaan
 - c) kurang sesuai standard perusahaan
 - d) sesuai standard perusahaan
 - e) di atas standard perusahaan
2. Apakah jumlah produk yang anda hasilkan sesuai dengan jumlah standard perusahaan?
 - a) di bawah standard jumlah perusahaan
 - b) hampir mencapai jumlah standard perusahaan
 - c) cukup sesuai jumlah standard
 - d) sesuai standard jumlah perusahaan
 - e) melebihi jumlah standard perusahaan
3. Bagaimana pemanfaatan tenaga dan mesin dalam bekerja?
 - a) saya tidak memaksimalkan tenaga dan tidak memanfaatkan mesin.
 - b) saya kurang memaksimalkan tenaga dan kurang memanfaatkan mesin.
 - c) saya cukup memaksimalkan tenaga dan kurang memanfaatkan mesin
 - d) saya memaksimalkan tenaga dan memanfaatkan mesin.
 - e) saya sangat memaksimalkan tenaga dan memanfaatkan mesin.
4. Berapa kali anda terlambat dalam 1 bulan?
 - a) tidak pernah
 - b) 1- 3 kali
 - c) 3 – 5 kali
 - d) 5 - 7 kali
 - e) >7 kali
5. Berapa kali anda meminta bantuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dalam 1 bulan?
 - a) 2 kali
 - b) 2 – 4 kali
 - c) 4 - 6 kali
 - d) 6 – 8 kali
 - e) > 8 kali

Lampiran 2. Deskripsi Karakteristik Responden dan Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	4	10,0	10,0	10,0
26-30	5	12,5	12,5	22,5
31-35	9	22,5	22,5	45,0
36-40	5	12,5	12,5	57,5
41-45	5	12,5	12,5	70,0
46-50	4	10,0	10,0	80,0
>50	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

jeniskel

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	13	32,5	32,5	32,5
perempuan	27	67,5	67,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak lulus SD	2	5,0	5,0	5,0
SD	22	55,0	55,0	60,0
SMP	11	27,5	27,5	87,5
SMA/SMK	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

2. Deskripsi Variabel

a) Variabel kompensasi (X1)

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	42,5	42,5	42,5
4	23	57,5	57,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	32,5	32,5	32,5
4	23	57,5	57,5	90,0
5	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7,5	7,5	7,5
4	32	80,0	80,0	87,5
5	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,5	2,5	2,5
4	29	72,5	72,5	75,0
5	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

b) 2. Variabel gaya kepemimpinan transformasional

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	28	70,0	70,0	70,0
5	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	34	85,0	85,0	85,0
5	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,5	2,5	2,5
4	24	60,0	60,0	62,5
5	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	45,0	45,0	45,0
5	22	55,0	55,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,5	2,5	2,5
4	32	80,0	80,0	82,5
5	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

c) Variabel motivasi

z1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,5	2,5	2,5
4	26	65,0	65,0	67,5
5	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

z2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	33	82,5	82,5	82,5
5	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

z3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	65,0	65,0	65,0
5	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	21	52,5	52,5	52,5
5	19	47,5	47,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

z5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	28	70,0	70,0	70,0
5	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

z6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10,0	10,0	10,0
4	27	67,5	67,5	77,5
5	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

z7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	65,0	65,0	65,0
5	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

z8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	30,0	30,0	30,0
5	28	70,0	70,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

z9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	60,0	60,0	60,0
5	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

d) Kinerja

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	60,0	60,0	60,0
5	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,5	2,5	2,5
4	27	67,5	67,5	70,0
5	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,5	2,5	2,5
3	4	10,0	10,0	12,5
4	20	50,0	50,0	62,5
5	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,5	2,5	2,5
4	19	47,5	47,5	50,0
5	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	17,5	17,5	17,5
4	17	42,5	42,5	60,0
5	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	



Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji validitas.
 - a) kompensasi (X1)

		Correlations				
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	X1
x1.1	Pearson Correlation	1	-,069	-,247	,179	,410**
	Sig. (2-tailed)		,674	,125	,268	,009
	N	40	40	40	40	40
x1.2	Pearson Correlation	-,069	1	-,048	,081	,509**
	Sig. (2-tailed)	,674		,767	,618	,001
	N	40	40	40	40	40
x1.3	Pearson Correlation	-,247	-,048	1	,211	,427**
	Sig. (2-tailed)	,125	,767		,192	,006
	N	40	40	40	40	40
x1.4	Pearson Correlation	,179	,081	,211	1	,705**
	Sig. (2-tailed)	,268	,618	,192		,000
	N	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	,410**	,509**	,427**	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,006	,000	
	N	40	40	40	40	40

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

b) gaya kepemimpinan transformasional (X2)

		Correlations					
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	X2
x2.1	Pearson Correlation	1	,031	-,015	,263	,283	,689**
	Sig. (2-tailed)		,852	,926	,101	,077	,000
	N	40	40	40	40	40	40
x2.2	Pearson Correlation	,031	1	-,010	-,042	,021	,377*
	Sig. (2-tailed)	,852		,952	,796	,897	,016
	N	40	40	40	40	40	40
x2.3	Pearson Correlation	-,015	-,010	1	-,259	,106	,399*
	Sig. (2-tailed)	,926	,952		,106	,514	,011
	N	40	40	40	40	40	40
x2.4	Pearson Correlation	,263	-,042	-,259	1	-,276	,316*
	Sig. (2-tailed)	,101	,796	,106		,085	,047
	N	40	40	40	40	40	40
x2.5	Pearson Correlation	,283	,021	,106	-,276	1	,493**
	Sig. (2-tailed)	,077	,897	,514	,085		,001
	N	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,689**	,377*	,399*	,316*	,493**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,011	,047	,001	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

c) Uji validitas variabel motivasi (Z)

		Correlations									
		z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	z9	Z
z1	Pearson Correlation	1	,243	-,309	,229	,048	,134	,187	-,048	,125	,499**
	Sig. (2-tailed)		,130	,052	,155	,770	,410	,247	,770	,444	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z2	Pearson Correlation	,243	1	-,320*	-,043	,129	-,005	-,062	,014	,430**	,387*
	Sig. (2-tailed)	,130		,044	,793	,427	,976	,704	,930	,006	,014
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z3	Pearson Correlation	-,309	-,320*	1	-,553**	-,105	-,401*	-,062	-,128	-,349*	-,376*
	Sig. (2-tailed)	,052	,044		,000	,520	,010	,706	,431	,027	,017
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z4	Pearson Correlation	,229	-,043	-,553**	1	,033	,296	,037	,186	,143	,419**
	Sig. (2-tailed)	,155	,793	,000		,841	,064	,822	,251	,378	,007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z5	Pearson Correlation	,048	,129	-,105	,033	1	-,080	-,023	,190	,356*	,454**
	Sig. (2-tailed)	,770	,427	,520	,841		,623	,889	,239	,024	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z6	Pearson Correlation	,134	-,005	-,401*	,296	-,080	1	-,007	,186	,252	,434**
	Sig. (2-tailed)	,410	,976	,010	,064	,623		,967	,250	,117	,005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z7	Pearson Correlation	,187	-,062	-,062	,037	-,023	-,007	1	,137	-,064	,351*
	Sig. (2-tailed)	,247	,704	,706	,822	,889	,967		,398	,694	,026
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z8	Pearson Correlation	-,048	,014	-,128	,186	,190	,186	,137	1	,200	,520**
	Sig. (2-tailed)	,770	,930	,431	,251	,239	,250	,398		,215	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
z9	Pearson Correlation	,125	,430**	-,349*	,143	,356*	,252	-,064	,200	1	,624**
	Sig. (2-tailed)	,444	,006	,027	,378	,024	,117	,694	,215		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z	Pearson Correlation	,499**	,387*	-,376*	,419**	,454**	,434**	,351*	,520**	,624**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,014	,017	,007	,003	,005	,026	,001	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

d) Uji validitas variabel kinerja (Y)

		Correlations					
		y1	y2	y3	y4	y5	Y
y1	Pearson Correlation	1	,068	,162	,224	-,043	,515**
	Sig. (2-tailed)		,678	,319	,164	,794	,001
	N	40	40	40	40	40	40
y2	Pearson Correlation	,068	1	,179	,149	-,163	,456**
	Sig. (2-tailed)	,678		,270	,359	,316	,003
	N	40	40	40	40	40	40
y3	Pearson Correlation	,162	,179	1	,247	,114	,667**
	Sig. (2-tailed)	,319	,270		,124	,482	,000
	N	40	40	40	40	40	40
y4	Pearson Correlation	,224	,149	,247	1	-,014	,608**
	Sig. (2-tailed)	,164	,359	,124		,931	,000
	N	40	40	40	40	40	40
y5	Pearson Correlation	-,043	-,163	,114	-,014	1	,368*
	Sig. (2-tailed)	,794	,316	,482	,931		,019
	N	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	,515**	,456**	,667**	,608**	,368*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,000	,000	,019	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

2. Uji reliabilitas

a) variabel kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,640	5

b) Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,608	6

c) variabel motivasi (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,607	10

d) variabel kinerja(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,680	6

Lampiran 4 Uji Normalitas Data

1. Uji Normalitas Data

Descriptive Statistics					
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
X1	40	-,164	,374	-1,061	,733
X2	40	,276	,374	-1,035	,733
Z	40	-,663	,374	-,089	,733
Y	40	-,598	,374	,255	,733
Valid N (listwise)	40				

$$Z_{skew} = \frac{S-0}{\sqrt{6/N}}$$

$$Z_{kurt} = \frac{K-0}{\sqrt{24/N}}$$

Dimana :

S : Nilai Skewness.

N : Jumlah data.

K : Nilai kurtosis

Hasil dari perhitungan rumus Z_{skew} dan Z_{kurt} adalah sebagai berikut :

No.	Variabel	Z_{skew}	Z_{kurt}
1	X1	-0,42	-1,37
2	X2	0,71	-1,33
3	Z	-1,71	0,11
4	Y	1,54	0,32

Lampiran 5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Analisis jalur path analysis

a) persamaan pertama

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 ^a	,336	,300	2,177306

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,644	2	44,322	9,349	,001 ^b
	Residual	175,405	37	4,741		
	Total	264,048	39			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,159	2,671		2,306	,027
	X1	,535	,223	,347	2,405	,021
	X2	,526	,215	,353	2,442	,019

a. Dependent Variable: Z

b) persamaan kedua

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,486	1,604139

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,629	3	34,210	13,294	,000 ^b
	Residual	92,637	36	2,573		
	Total	195,266	39			

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,990	2,105		,470	,641
	X1	,444	,176	,335	2,519	,016
	X2	,356	,171	,278	2,084	,044
	Z	,259	,121	,301	2,134	,040

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

1. uji multikolinieritas

a) persamaan pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,159	2,671		2,306	,027		
X1	,535	,223	,347	2,405	,021	,862	1,160
X2	,526	,215	,353	2,442	,019	,862	1,160

a. Dependent Variable: Z

b) persamaan kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,990	2,105		,470	,641		
X1	,444	,176	,335	2,519	,016	,745	1,342
X2	,356	,171	,278	2,084	,044	,742	1,347
Z	,259	,121	,301	2,134	,040	,664	1,505

a. Dependent Variable: Y

2. Uji Heteroskedastisitas

a) Persamaan Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,230	1,612		3,244	,002
X1	-,173	,134	-,213	-1,285	,207
X2	-,164	,130	-,209	-1,263	,215

a. Dependent Variable: RES2

b) Persamaan Kedua

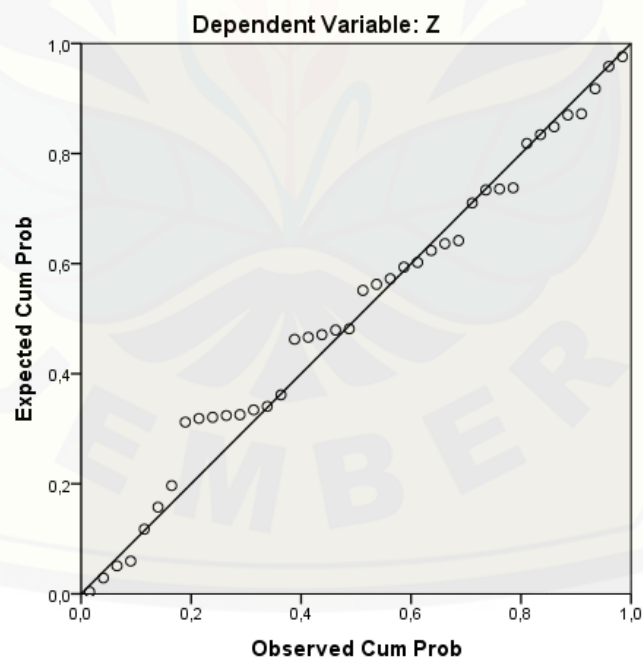
Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,371	1,246		3,508	,001
	X1	-,144	,104	-,243	-1,379	,176
	X2	-,086	,101	-,150	-,850	,401
	Z	-,043	,072	-,113	-,602	,551

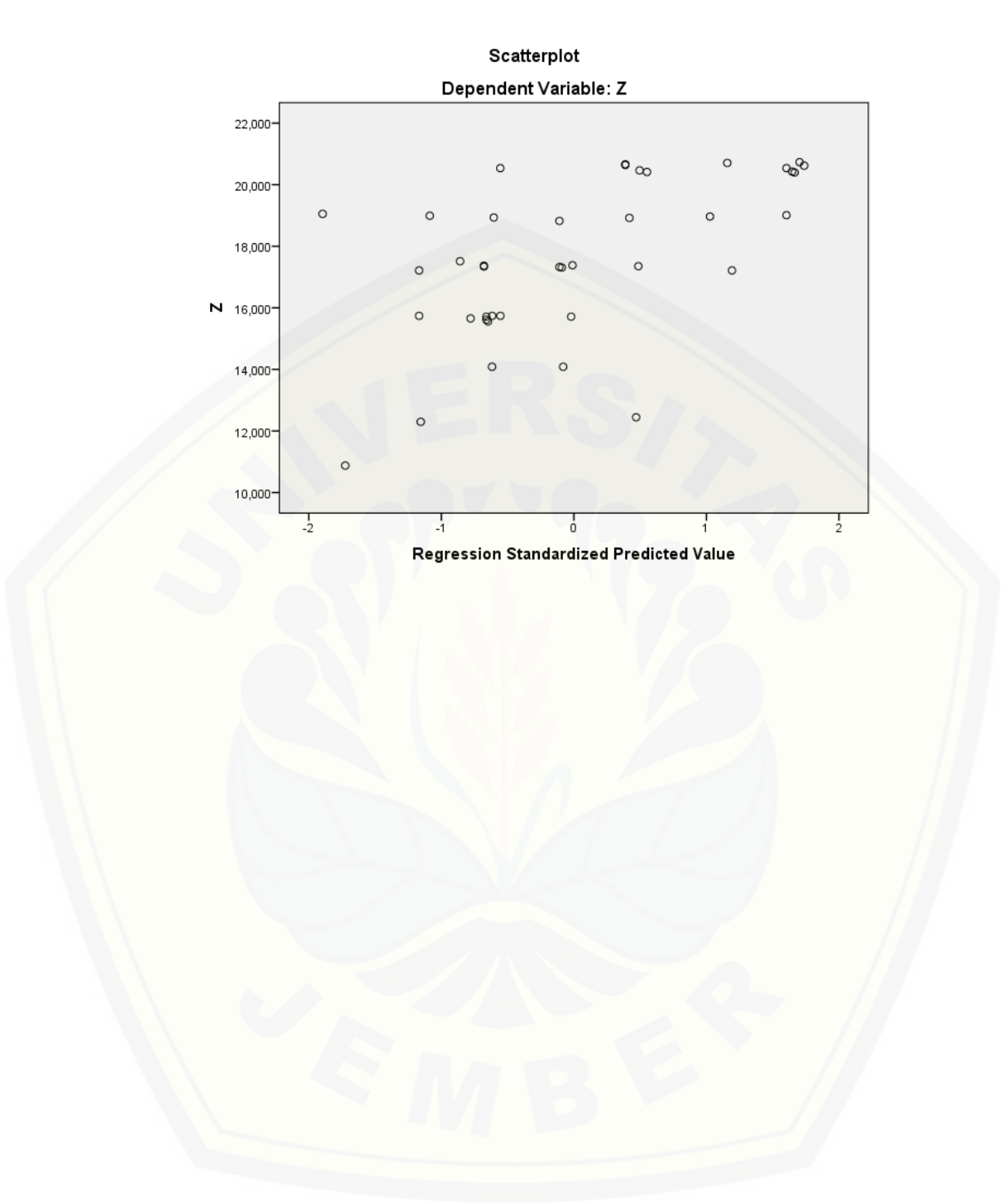
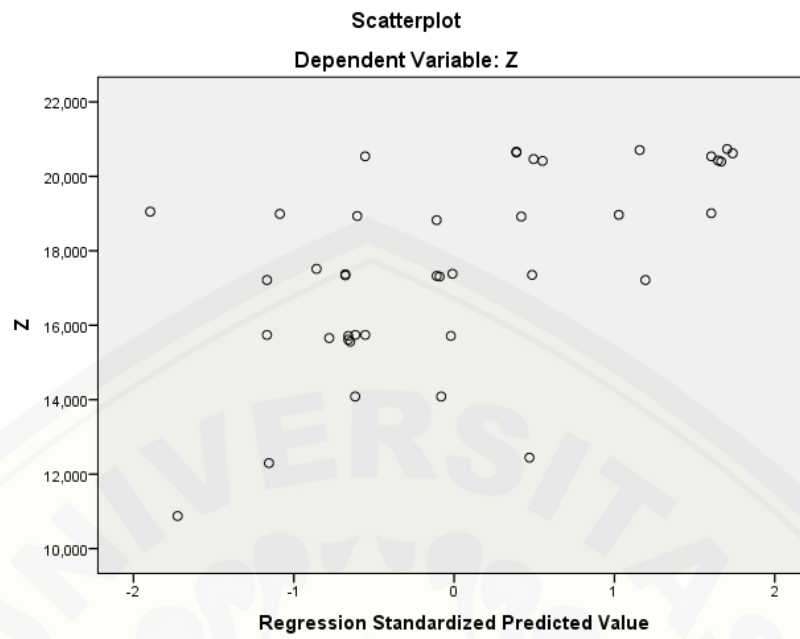
a. Dependent Variable: RES2

3. Normalitas Model

a) Persamaan pertama

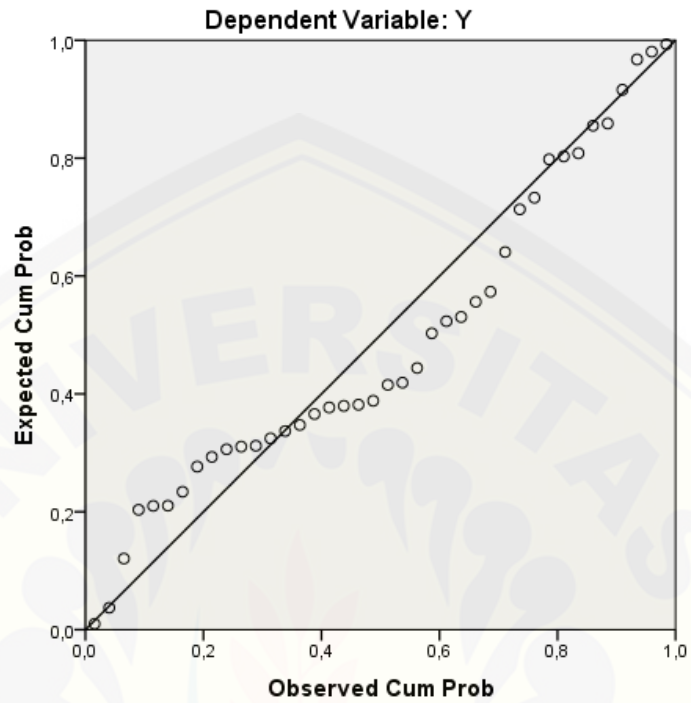
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





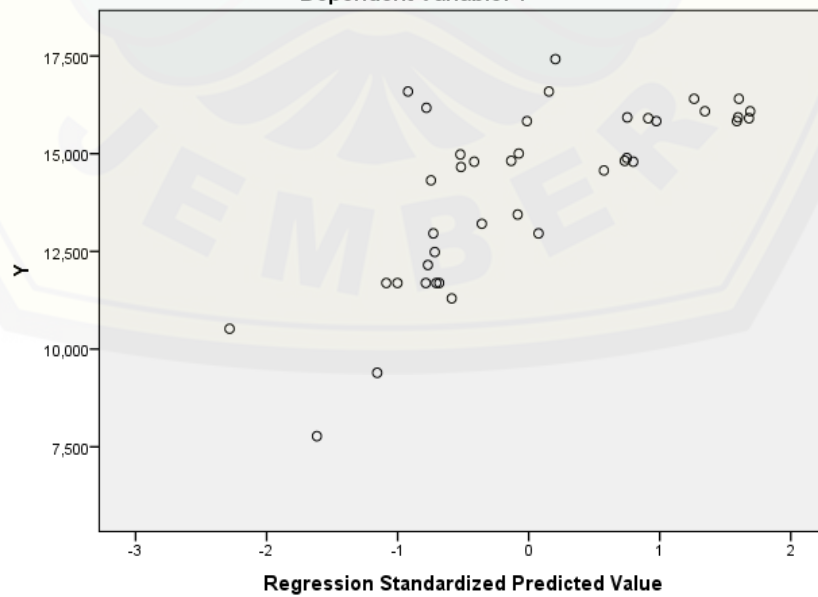
b) Persamaan kedua.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y





Lampiran 7. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis

a) Persamaan Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 ^a	,336	,300	2,177306

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,159	2,671		2,306	,027
	X1	,535	,223	,347	2,405	,021
	X2	,526	,215	,353	2,442	,019

a. Dependent Variable: Z

b) Persamaan kedua

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,486	1,604139

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,990	2,105		,470	,641
	X1	,444	,176	,335	2,519	,016
	X2	,356	,171	,278	2,084	,044
	Z	,259	,121	,301	2,134	,040

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden, Kesimpulan Hasil Wawancara dan Data Responden

1. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden.

a) Kompensasi (X1)

No.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	$\Sigma X1$
1	4	4	3	3	14
2	3	4	4	4	15
3	4	4	3	4	15
4	4	3	3	4	14
5	4	4	4	4	16
6	3	4	4	4	15
7	4	3	4	4	15
8	3	5	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	3	3	4	4	14
11	4	4	5	4	17
12	4	4	4	5	17
13	3	4	4	4	15
14	3	4	5	5	17
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	5	17
17	3	3	4	4	14
18	4	3	4	5	16
19	3	3	5	4	15
20	3	3	4	4	14
21	4	3	4	4	15
22	3	3	4	4	14
23	4	5	4	4	17
24	3	4	5	4	16
25	4	3	4	4	15
26	3	4	4	5	16
27	4	4	4	4	16
28	3	5	4	4	16
29	4	4	4	5	17
30	3	4	4	4	15
31	4	4	4	5	17

32	3	5	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	5	17
35	4	3	5	4	16
36	3	3	4	4	14
37	4	4	4	5	17
38	4	3	4	4	15
39	3	4	4	4	15
40	4	4	4	5	17
	Jumlah				625

b) Gaya kepemimpinan transformasional (X2)

No.	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	ΣX_2
1	5	4	4	5	4	22
2	4	4	4	4	5	21
3	4	5	5	4	5	23
4	5	4	5	4	5	23
5	4	4	5	4	4	21
6	4	4	4	5	4	21
7	5	4	4	5	4	22
8	4	4	3	5	4	20
9	4	5	4	4	4	21
10	4	5	4	4	4	21
11	5	5	4	5	4	23
12	5	4	5	5	4	23
13	4	4	4	5	4	21
14	5	4	4	4	4	21
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	5	4	4	21
17	4	4	4	5	3	20
18	4	5	5	5	4	23
19	4	4	4	5	4	21
20	4	4	4	5	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	5	4	21

24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	5	4	4	21
26	5	4	4	5	4	22
27	4	4	5	4	4	21
28	4	4	5	5	4	22
29	5	4	5	4	5	23
30	4	4	5	4	4	21
31	4	4	5	5	4	22
32	4	4	5	5	4	22
33	4	4	4	5	4	21
34	5	4	4	5	5	23
35	5	4	4	5	5	23
36	4	4	4	5	4	21
37	5	4	5	5	4	23
38	4	4	4	4	5	21
39	4	4	5	4	4	21
40	5	5	4	5	4	23
	jumlah					860

c) Motivasi (Z)

No.	z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	z9	$\sum Z$
1	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
7	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
8	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
9	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
10	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40
11	4	4	5	4	5	4	5	5	5	41
12	5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
13	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
14	5	4	4	5	4	5	5	5	4	41
15	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38

16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	5	5	4	4	5	4	4	4	5	40
18	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41
19	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
20	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
21	2	4	5	4	4	3	4	5	4	35
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
23	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40
24	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
25	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
26	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
27	4	4	4	5	4	5	4	5	5	40
28	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
29	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41
30	5	4	5	4	4	3	5	5	4	39
31	5	4	5	5	4	3	5	5	4	40
32	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
33	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
34	5	4	4	5	4	5	4	5	5	41
35	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
36	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
37	5	4	4	5	5	4	5	5	4	41
38	5	4	4	5	5	4	5	5	4	41
39	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
40	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41
	jumlah									1566

d) Kinerja. (Y)

No.	y1	y2	y3	y4	y5	ΣY
1	4	4	2	5	5	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	5	5	5	5	24
4	4	4	5	4	5	22
5	5	4	3	4	5	21
6	4	5	3	4	4	20

7	4	4	4	5	4	21
8	5	4	5	5	4	23
9	4	4	5	5	5	23
10	4	3	4	5	4	20
11	5	4	4	5	5	23
12	5	4	4	5	5	23
13	4	4	4	4	4	20
14	4	5	5	4	5	23
15	4	4	4	4	4	20
16	4	5	4	5	4	22
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	4	5	4	23
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	3	4	3	18
21	4	4	3	3	3	17
22	4	4	4	4	3	19
23	5	4	4	4	5	22
24	5	4	4	5	4	22
25	4	4	4	4	5	21
26	4	5	4	5	4	22
27	5	5	5	5	3	23
28	5	5	4	4	4	22
29	5	4	5	4	5	23
30	5	4	5	4	4	22
31	4	4	5	5	5	23
32	5	4	5	4	5	23
33	5	4	5	5	3	22
34	5	5	4	5	4	23
35	5	4	4	5	4	22
36	5	5	5	5	3	23
37	4	4	5	5	5	23
38	4	4	4	4	5	21
39	4	5	5	5	3	22
40	4	5	5	4	5	23
	jumlah					864

2. Rekapitulasi Data Setelah Di Tingkatkan Menjadi Data Interval Dengan Menggunakan *Method Successive Interval (MSI)*

a) Kompensasi

No.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	$\sum X1$
1	2,604	2,428	1,000	1,000	7,032
2	1,000	2,428	2,807	2,980	9,215
3	2,604	2,428	1,000	2,980	9,012
4	2,604	1,000	1,000	2,980	7,584
5	2,604	2,428	2,807	2,980	10,819
6	1,000	2,428	2,807	2,980	9,215
7	2,604	1,000	2,807	2,980	9,391
8	1,000	3,862	2,807	2,980	10,650
9	2,604	2,428	2,807	2,980	10,819
10	1,000	1,000	2,807	2,980	7,787
11	2,604	2,428	4,534	2,980	12,546
12	2,604	2,428	2,807	4,609	12,448
13	1,000	2,428	2,807	2,980	9,215
14	1,000	2,428	4,534	4,609	12,571
15	2,604	2,428	2,807	2,980	10,819
16	2,604	2,428	2,807	4,609	12,448
17	1,000	1,000	2,807	2,980	7,787
18	2,604	1,000	2,807	4,609	11,020
19	1,000	1,000	4,534	2,980	9,514
20	1,000	1,000	2,807	2,980	7,787
21	2,604	1,000	2,807	2,980	9,391
22	1,000	1,000	2,807	2,980	7,787
23	2,604	3,862	2,807	2,980	12,253
24	1,000	2,428	4,534	2,980	10,942
25	2,604	1,000	2,807	2,980	9,391
26	1,000	2,428	2,807	4,609	10,844
27	2,604	2,428	2,807	2,980	10,819
28	1,000	3,862	2,807	2,980	10,650
29	2,604	2,428	2,807	4,609	12,448
30	1,000	2,428	2,807	2,980	9,215
31	2,604	2,428	2,807	4,609	12,448

32	1,000	3,862	2,807	2,980	10,650
33	2,604	2,428	2,807	2,980	10,819
34	2,604	2,428	2,807	4,609	12,448
35	2,604	1,000	4,534	2,980	11,118
36	1,000	1,000	2,807	2,980	7,787
37	2,604	2,428	2,807	4,609	12,448
38	2,604	1,000	2,807	2,980	9,391
39	1,000	2,428	2,807	2,980	9,215
40	2,604	2,428	2,807	4,609	12,448
	jumlah				410,188

b) Gaya kepemimpinan transformasional

No.	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	$\sum X_2$
1	2,656	1,000	2,803	2,599	3,089	12,147
2	1,000	1,000	2,803	1,000	4,811	10,614
3	1,000	2,829	4,349	1,000	4,811	13,988
4	2,656	1,000	4,349	1,000	4,811	13,815
5	1,000	1,000	4,349	1,000	3,089	10,438
6	1,000	1,000	2,803	2,599	3,089	10,491
7	2,656	1,000	2,803	2,599	3,089	12,147
8	1,000	1,000	1,000	2,599	3,089	8,688
9	1,000	2,829	2,803	1,000	3,089	10,721
10	1,000	2,829	2,803	1,000	3,089	10,721
11	2,656	2,829	2,803	2,599	3,089	13,975
12	2,656	1,000	4,349	2,599	3,089	13,693
13	1,000	1,000	2,803	2,599	3,089	10,491
14	2,656	1,000	2,803	1,000	3,089	10,548
15	1,000	1,000	2,803	1,000	3,089	8,892
16	1,000	1,000	4,349	1,000	3,089	10,438
17	1,000	1,000	2,803	2,599	1,000	8,402
18	1,000	2,829	4,349	2,599	3,089	13,866
19	1,000	1,000	2,803	2,599	3,089	10,491
20	1,000	1,000	2,803	2,599	3,089	10,491
21	1,000	1,000	2,803	1,000	3,089	8,892
22	1,000	1,000	2,803	1,000	3,089	8,892
23	1,000	1,000	2,803	2,599	3,089	10,491
24	1,000	1,000	2,803	1,000	3,089	8,892
25	1,000	1,000	4,349	1,000	3,089	10,438

26	2,656	1,000	2,803	2,599	3,089	12,147
27	1,000	1,000	4,349	1,000	3,089	10,438
28	1,000	1,000	4,349	2,599	3,089	12,037
29	2,656	1,000	4,349	1,000	4,811	13,815
30	1,000	1,000	4,349	1,000	3,089	10,438
31	1,000	1,000	4,349	2,599	3,089	12,037
32	1,000	1,000	4,349	2,599	3,089	12,037
33	1,000	1,000	2,803	2,599	3,089	10,491
34	2,656	1,000	2,803	2,599	4,811	13,869
35	2,656	1,000	2,803	2,599	4,811	13,869
36	1,000	1,000	2,803	2,599	3,089	10,491
37	2,656	1,000	4,349	2,599	3,089	13,693
38	1,000	1,000	2,803	1,000	4,811	10,614
39	1,000	1,000	4,349	1,000	3,089	10,438
40	2,656	2,829	2,803	2,599	3,089	13,975
jumlah						453,047

c) Motivasi

No.	z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	z9	ΣZ
1	2,874	2,785	1,000	1,000	1,000	2,571	2,628	2,656	1,000	17,514
2	2,874	1,000	2,641	1,000	1,000	2,571	1,000	1,000	1,000	14,085
3	2,874	1,000	1,000	1,000	2,641	2,571	1,000	2,656	2,610	17,351
4	2,874	1,000	2,641	1,000	1,000	2,571	1,000	1,000	1,000	14,085
5	2,874	1,000	1,000	2,597	1,000	2,571	2,628	2,656	1,000	17,325
6	2,874	1,000	2,641	1,000	1,000	2,571	2,628	1,000	1,000	15,713
7	2,874	1,000	2,641	1,000	1,000	2,571	2,628	1,000	1,000	15,713
8	4,445	1,000	2,641	1,000	1,000	2,571	1,000	1,000	1,000	15,657
9	2,874	1,000	2,641	1,000	2,641	2,571	1,000	2,656	1,000	17,382
10	2,874	1,000	2,641	1,000	2,641	2,571	1,000	2,656	2,610	18,991
11	2,874	1,000	2,641	1,000	2,641	2,571	2,628	2,656	2,610	20,620
12	4,445	2,785	1,000	2,597	1,000	2,571	1,000	1,000	2,610	19,008
13	4,445	1,000	1,000	2,597	1,000	2,571	1,000	1,000	1,000	15,613
14	4,445	1,000	1,000	2,597	1,000	4,088	2,628	2,656	1,000	20,414
15	2,874	1,000	1,000	2,597	1,000	4,088	1,000	1,000	1,000	15,559
16	2,874	1,000	1,000	1,000	1,000	2,571	1,000	1,000	1,000	12,445
17	4,445	2,785	1,000	1,000	2,641	2,571	1,000	1,000	2,610	19,052
18	4,445	2,785	1,000	1,000	2,641	2,571	1,000	2,656	2,610	20,707
19	2,874	1,000	2,641	1,000	1,000	2,571	1,000	2,656	1,000	15,741

20	2,874	1,000	2,641	1,000	1,000	2,571	1,000	2,656	1,000	15,741
21	1,000	1,000	2,641	1,000	1,000	1,000	1,000	2,656	1,000	12,296
22	2,874	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	10,874
23	2,874	1,000	1,000	2,597	2,641	2,571	2,628	1,000	2,610	18,920
24	2,874	1,000	1,000	2,597	1,000	2,571	2,628	2,656	2,610	18,935
25	2,874	1,000	2,641	1,000	1,000	2,571	1,000	2,656	1,000	15,741
26	2,874	1,000	1,000	2,597	2,641	4,088	1,000	2,656	2,610	20,465
27	2,874	1,000	1,000	2,597	1,000	4,088	1,000	2,656	2,610	18,824
28	2,874	2,785	1,000	1,000	1,000	4,088	2,628	2,656	2,610	20,641
29	4,445	1,000	1,000	1,000	1,000	4,088	2,628	2,656	2,610	20,427
30	4,445	1,000	1,000	1,000	1,000	2,641	2,628	2,656	1,000	17,370
31	4,445	1,000	2,641	2,597	1,000	1,000	2,628	2,656	1,000	18,966
32	4,445	2,785	1,000	2,597	1,000	2,571	1,000	2,656	2,610	20,663
33	2,874	1,000	1,000	2,597	1,000	2,571	1,000	2,656	2,610	17,307
34	4,445	1,000	1,000	2,597	1,000	4,088	1,000	2,656	2,610	20,395
35	2,874	1,000	1,000	2,597	1,000	4,088	1,000	2,656	1,000	17,214
36	2,874	1,000	1,000	2,597	1,000	4,088	1,000	2,656	1,000	17,214
37	4,445	1,000	1,000	2,597	2,641	2,571	2,628	2,656	1,000	20,537
38	4,445	1,000	1,000	2,597	2,641	2,571	2,628	2,656	1,000	20,537
39	2,874	1,000	1,000	2,597	2,641	2,571	1,000	2,656	1,000	17,338
40	2,874	2,785	1,000	2,597	2,641	2,571	1,000	2,656	2,610	20,733
jumlah										704,111

d) Kinerja

No.	y1	y2	y3	y4	y5	ΣY
1	1,000	2,909	1,000	4,136	3,439	12,484
2	1,000	2,909	2,991	2,621	2,170	11,692
3	1,000	4,497	4,349	4,136	3,439	17,420
4	1,000	2,909	4,349	2,621	3,439	14,318
5	2,610	2,909	1,864	2,621	3,439	13,443
6	1,000	4,497	1,864	2,621	2,170	12,152
7	1,000	2,909	2,991	4,136	2,170	13,207
8	2,610	2,909	4,349	4,136	2,170	16,174
9	1,000	2,909	4,349	4,136	3,439	15,833
10	1,000	1,000	2,991	4,136	2,170	11,297
11	2,610	2,909	2,991	4,136	3,439	16,085

12	2,610	2,909	2,991	4,136	3,439	16,085
13	1,000	2,909	2,991	2,621	2,170	11,692
14	1,000	4,497	4,349	2,621	3,439	15,906
15	1,000	2,909	2,991	2,621	2,170	11,692
16	1,000	4,497	2,991	4,136	2,170	14,794
17	1,000	2,909	2,991	2,621	2,170	11,692
18	2,610	4,497	2,991	4,136	2,170	16,404
19	1,000	2,909	2,991	2,621	2,170	11,692
20	1,000	2,909	1,864	2,621	1,000	9,394
21	1,000	2,909	1,864	1,000	1,000	7,773
22	1,000	2,909	2,991	2,621	1,000	10,521
23	2,610	2,909	2,991	2,621	3,439	14,570
24	2,610	2,909	2,991	4,136	2,170	14,816
25	1,000	2,909	2,991	2,621	3,439	12,960
26	1,000	4,497	2,991	4,136	2,170	14,794
27	2,610	4,497	4,349	4,136	1,000	16,591
28	2,610	4,497	2,991	2,621	2,170	14,889
29	2,610	2,909	4,349	2,621	3,439	15,928
30	2,610	2,909	4,349	2,621	2,170	14,659
31	1,000	2,909	4,349	4,136	3,439	15,833
32	2,610	2,909	4,349	2,621	3,439	15,928
33	2,610	2,909	4,349	4,136	1,000	15,004
34	2,610	4,497	2,991	4,136	2,170	16,404
35	2,610	2,909	2,991	4,136	2,170	14,816
36	2,610	4,497	4,349	4,136	1,000	16,591
37	1,000	2,909	4,349	4,136	3,439	15,833
38	1,000	2,909	2,991	2,621	3,439	12,960
39	1,000	4,497	4,349	4,136	1,000	14,981
40	1,000	4,497	4,349	2,621	3,439	15,906
Jumlah						565,213

3. Karakteristik Responden

NO.	Umur	Pendidikan Terakhir	Jenis Kelamin
1	31	SD	P
2	56	SD	P
3	50	SD	L
4	46	SD	P
5	45	SMK	L
6	35	SD	P
7	26	SMP	L
8	74	TIDAK LULUS SD	L
9	38	SMP	P
10	43	SD	L
11	56	SD	L
12	52	SD	P
13	31	SMP	L
14	46	SMP	P
15	37	SMP	P
16	31	TIDAK LULUS SD	P
17	34	SD	P
18	58	SD	P
19	24	SMK	P
20	21	SMK	P
21	20	SMA	P
22	61	SD	P
23	51	SMA	P
24	24	SD	P
25	42	SD	P
26	25	SMP	P
27	26	SMP	P
28	32	SMP	P

29	35	SD	L
30	40	SD	P
31	42	SD	P
32	50	SD	L
33	41	SD	P
34	31	SMP	L
35	26	SMP	L
36	29	SD	P
37	36	SD	P
38	40	SD	P
39	52	SD	L
40	35	SMP	L

Lampian 9 t Tabel dan r Tabel

9.1 t Tabel

t Tabel								
	0,01	0,02	0,05	0,1	0,2	0,4	0,5	two tailed ($\alpha/2$)
d.f	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,2	0,25	one tailed (α)
1	63,657	31,821	12,706	6,314	3,078	1,376	1,000	
2	9,925	6,965	4,303	2,920	1,886	1,061	0,816	
3	5,841	4,541	3,182	2,353	1,638	0,978	0,765	
4	4,604	3,747	2,776	2,132	1,533	0,941	0,741	
5	4,032	3,365	2,571	2,015	1,476	0,920	0,727	
6	3,707	3,143	2,447	1,943	1,440	0,906	0,718	
7	3,499	2,998	2,365	1,895	1,415	0,896	0,711	
8	3,355	2,896	2,306	1,860	1,397	0,889	0,706	
9	3,250	2,821	2,262	1,833	1,383	0,883	0,703	
10	3,169	2,764	2,228	1,812	1,372	0,879	0,700	
11	3,106	2,718	2,201	1,796	1,363	0,876	0,697	
12	3,055	2,681	2,179	1,782	1,356	0,873	0,695	
13	3,012	2,650	2,160	1,771	1,350	0,870	0,694	
14	2,977	2,624	2,145	1,761	1,345	0,868	0,692	
15	2,947	2,602	2,131	1,753	1,341	0,866	0,691	
16	2,921	2,583	2,120	1,746	1,337	0,865	0,690	
17	2,898	2,567	2,110	1,740	1,333	0,863	0,689	
18	2,878	2,552	2,101	1,734	1,330	0,862	0,688	
19	2,861	2,539	2,093	1,729	1,328	0,861	0,688	
20	2,845	2,528	2,086	1,725	1,325	0,860	0,687	
21	2,831	2,518	2,080	1,721	1,323	0,859	0,686	
22	2,819	2,508	2,074	1,717	1,321	0,858	0,686	
23	2,807	2,500	2,069	1,714	1,319	0,858	0,685	
24	2,797	2,492	2,064	1,711	1,318	0,857	0,685	
25	2,787	2,485	2,060	1,708	1,316	0,856	0,684	
26	2,779	2,479	2,056	1,706	1,315	0,856	0,684	
27	2,771	2,473	2,052	1,703	1,314	0,855	0,684	
28	2,763	2,467	2,048	1,701	1,313	0,855	0,683	
29	2,756	2,462	2,045	1,699	1,311	0,854	0,683	
30	2,750	2,457	2,042	1,697	1,310	0,854	0,683	
31	2,744	2,453	2,040	1,696	1,309	0,853	0,682	
32	2,738	2,449	2,037	1,694	1,309	0,853	0,682	

33	2,733	2,445	2,035	1,692	1,308	0,853	0,682
34	2,728	2,441	2,032	1,691	1,307	0,852	0,682
35	2,724	2,438	2,030	1,690	1,306	0,852	0,682
36	2,719	2,434	2,028	1,688	1,306	0,852	0,681
37	2,715	2,431	2,026	1,687	1,305	0,851	0,681
38	2,712	2,429	2,024	1,686	1,304	0,851	0,681
39	2,708	2,426	2,023	1,685	1,304	0,851	0,681
40	2,704	2,423	2,021	1,684	1,303	0,851	0,681
41	2,701	2,421	2,020	1,683	1,303	0,850	0,681
42	2,698	2,418	2,018	1,682	1,302	0,850	0,680
43	2,695	2,416	2,017	1,681	1,302	0,850	0,680
44	2,692	2,414	2,015	1,680	1,301	0,850	0,680
45	2,690	2,412	2,014	1,679	1,301	0,850	0,680
46	2,687	2,410	2,013	1,679	1,300	0,850	0,680
47	2,685	2,408	2,012	1,678	1,300	0,849	0,680
48	2,682	2,407	2,011	1,677	1,299	0,849	0,680
49	2,680	2,405	2,010	1,677	1,299	0,849	0,680
50	2,678	2,403	2,009	1,676	1,299	0,849	0,679

9.2 r Tabel

Nilai Koefisien Korelasi (r) untuk taraf signifikan tertentu									
df	0,1	0,05	0,02	0,01	df	0,1	0,05	0,02	0,01
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477
2	0,9	0,95	0,98	0,99	53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	60	0,2108	0,25	0,2948	0,3248
10	0,4973	0,576	0,6581	0,7079	61	0,2091	0,248	0,2925	0,3223
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198
12	0,4575	0,5324	0,612	0,6614	63	0,2058	0,2441	0,288	0,3173
13	0,4409	0,514	0,5923	0,6411	64	0,2042	0,2423	0,2858	0,315
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104
16	0,4	0,4683	0,5425	0,5897	67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	68	0,1982	0,2352	0,2776	0,306
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	71	0,194	0,2303	0,2718	0,2997
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	72	0,1927	0,2287	0,27	0,2977
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	76	0,1876	0,2227	0,263	0,29
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864
28	0,3061	0,361	0,4226	0,4629	79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847
29	0,3009	0,355	0,4158	0,4556	80	0,1829	0,2172	0,2565	0,283
30	0,296	0,3494	0,4093	0,4487	81	0,1818	0,2159	0,255	0,2813
31	0,2913	0,344	0,4032	0,4421	82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	83	0,1796	0,2133	0,252	0,278
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	84	0,1786	0,212	0,2505	0,2764
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748
35	0,2746	0,3246	0,381	0,4182	86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732
36	0,2709	0,3202	0,376	0,4128	87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717

37	0,2673	0,316	0,3712	0,4076	88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702
38	0,2638	0,312	0,3665	0,4026	89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	90	0,1726	0,205	0,2422	0,2673
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631
43	0,2483	0,294	0,3457	0,3801	94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617
44	0,2455	0,2907	0,342	0,3761	95	0,168	0,1996	0,2359	0,2604
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,361	99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	100	0,1638	0,1946	0,2301	0,254
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	1000	0,0519	0,0619	0,0734	0,0812
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	10000	0,0164	0,0196	0,0233	0,0258