

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT CONDONG CATUR  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:  
Rafi Jody Kurnia  
NIM. 10408141041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur  
Yogyakarta

Ditulis oleh : Rafi Jody Kurnia

NIM : 10408141041

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah disetujui untuk diujikan di hadapan Tim Penguji Skripsi Sarjana  
Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, Maret 2016

Pembimbing



Farlianto, MBA.

NIP. 19700925 200012 1 001

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit  
Condong Catur Yogyakarta”

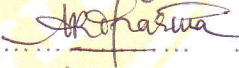
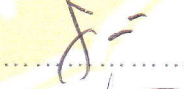

Disusun oleh:

Rafi Jody Kurnia

NIM. 10408141041

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen  
Universitas Negeri Yogyakarta, pada tanggal 29 Februari 2016. Dinyatakan Telah  
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

Susunan Tim Penguji

	Nama Lengkap	Tanda Tangan	Tanggal
Ketua Penguji	Arum Darmawati, M.M.		16-3-2016
Sekretaris/Pembimbing	Farlianto, MBA		24-3-2016
Penguji Utama	Setyabudi Indartono, Ph.D		11-3-2016

Yogyakarta, 28 Maret 2016

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

## HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Rafi Jody Kurnia  
NIM : 10408141041  
Prodi/Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, Maret 2016

Yang menyatakan



Rafi Jody Kurnia

NIM. 10408141041



## **MOTTO**

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan”*

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

*“Mandiri dalam bekerja, merdeka dalam berkarya ”*

*(Erix Soekamti)*

*“Usaha keras itu tak akan mengkhianati”*

*(sonichi – JKT48)*

## **PERSEMBAHAN**

*Dengan segenap rasa syukur,  
saya persembahkan skripsi ini  
untuk Bapak, Ibu serta Adik saya yang telah menjadi motivasi  
saya  
untuk segera menyelesaikan skripsi ini hingga saya  
menjadi sarjana ekonomi*

*Untuk para teman-temanku yang telah  
Banyak memberikan masukan atau dorongan untuk segera  
Menyelesaikan skripsi ini*

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT CONDONG CATUR YOGYAKARTA**

Oleh:  
Rafi Jody Kurnia  
10408141041

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. (2) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. (3) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian *survey*, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 136 karyawan. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta sebesar ( $\beta$ ) 0,224 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ), dengan  $\Delta R^2$  Kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,027. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta sebesar ( $\beta$ ) 0,209 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ), dengan  $\Delta R^2$  konflik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,024. (3) kompensasi ( $\beta$ ) 0,205 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ) dan motivasi kerja ( $\beta$ ) 0,189 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,001$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit COndong Catur Yogyakarta, dengan  $\Delta R^2$  adalah sebesar 0,047.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN CONDONG CATUR YOGYAKARTA  
HOSPITAL**

By:

Rafi Jody Kurnia

10408141041

**ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) The effect of Compensation to employee performance in Condong Catur Yogyakarta Hospital. (2) The effect of work motivation on employee performance in Condong Catur Yogyakarta Hospital. (3) The effect of Compensation and Work Motivation simultaneously on employee performance in Condong Catur Yogyakarta Hospital. This study categorized in survey research, with research instrument form a questionnaire. This research is population research with the number of respondents as many 136 employees. This test validity instrument is using Confirmatory Factor Analysis then the reliability test is using Cronbach Alpha. The analysis technique is using the multiple linear regression. The study found that: (1) Compensation has positive effect on employee's performance in Condong Catur Yogyakarta Hospital in amount of ( $\beta$ ) 0.224 (\*\*  $p < 0.01$ ;  $p = 0.000$ ), with  $\Delta R^2$  Compensation on the performance of employees is 0,027. (2) Work motivation has positive effect on employee's performance in Condong Catur Yogyakarta Hospital in amount of ( $\beta$ ) 0.209 (\*\*  $p < 0.01$ ;  $p = 0.000$ ), with  $\Delta R^2$  conflict on the performance of employees is 0,024. (3) compensation ( $\beta$ ) 0.205 (\*\*  $p < 0.01$ ;  $p = 0.005$ ) and work motivation ( $\beta$ ) 0.189 (\*\*  $p < 0.01$ ;  $p = 0.000$ ) has positive influence on employee's performance in Condong Catur Hospital Yogyakarta, with  $\Delta R^2$  is equal to 0.047.*

*Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

## KATA PENGATAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”**. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M. Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.



4. Farlianto, MBA., dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. Arum Darmawati, M.M., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Bapak, Ibu, adik dan keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
8. Kakak angkatan Manajemen 2009 dan adik angkatan Manajemen 2011 yang memberikan banyak bantuan dalam pembelajaran selama proses perkuliahan dan pengalaman organisasi selama menjadi mahasiswa, terimakasih atas kebersamaannya.
9. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2010 khususnya kelas A dan kelas SDM yang terus memberi saran, dukungan dan informasi, terimakasih atas kebersamaannya
10. Seluruh karyawan Rumah Sakit Condong Catur terimakasih atas waktu dan kerjasamanya.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, Maret 2016

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rafi Jody Kurnia', written in a cursive style.

Rafi Jody Kurnia

## DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
 BAB I PENDAHULUAN .....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penulisan .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	 10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian yang Relevan.....	22
C. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	22
D. Paradigma Penelitian.....	25
E. Hipotesis Penelitian.....	26

BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Desain Penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
C. Variabel Penelitian .....	28
D. Devinisi Operasional Variabel .....	28
E. Populasi.....	31
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
G. Jenis Data .....	33
H. Instrumen Penelitian.....	34
I. Uji Instrumen .....	35
J. Teknik Analisis Data.....	41
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	47
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	47
B. Hasil Penelitian .....	47
C. Pembahasan .....	58
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan .....	64
B. Keterbatasan Penelitian.....	65
C. Saran.....	65
 DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN.....	72

## DAFTAR TABEL

tabel	halaman
1. Tabel Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur.....	3
2. Hasil Pra Survey Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur .....	3
3. Hasil Wawancara Akibat Rendahnya Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur .....	5
4. Jumlah Karyawan Rumah Sakit Condong Catur .....	31
5. Instrumen Penelitian.....	35
6. Hasil Loading Factor Tahap I .....	37
7. Hasil Loading Faktor Tahap II.....	38
8. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, and Correlations</i> .....	39
9. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation dan Dicsriminant Validity</i> .....	40
10. Hasil Uji Reliabilitas .....	41
11. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
12. Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	49
13. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
14. Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan .....	50
15. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	50
16. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	51
17. Kategorisasi Variabel Kompensasi .....	52
18. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	53
19. Hasil Uji Normalitas .....	54
20. Hasil Uji Linieritas .....	55
21. Hasil Uji Multikolinieritas .....	55
22. Rangkuman Hasil Analisis Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	56
23. Ringkasan Hasil Hipotesis .....	58



## DAFTAR GAMBAR

gambar	halaman
1. Paradigma Penelitian.....	25

## DAFTAR LAMPIRAN

lampiran	halaman
1. Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
3. Hasil Uji Validitas.....	80
4. Hasil Uji Reliabilitas .....	82
5. Hasil Uji Korelasi dan Diskriminan.....	83
6. Kuesioner Penelitian .....	85
7. Data penelitian .....	90
8. Data Karakteristik Responden.....	93
9. Hasil Uji Deskriptif .....	96
10. Perhitungan Kategorisasi .....	97
11. Data Uji Kategorisasi .....	99
12. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	102
13. Hasil Uji Kategorisasi .....	104
14. Hasil Uji Normalitas .....	105
15. Hasil Uji Linieritas .....	105
16. Hasil Uji Multikolinieritas .....	106
17. Hasil Analisis Heteroskedastisitas .....	107
18. Hasil Uji Regresi Berganda (1) .....	108
19. Hasil Uji Regresi Berganda (2) .....	110

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan.

Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) dirancang dan dibangun di tanah seluas 2.000 m<sup>2</sup>, dengan luas bangunan sekitar 5.000 m<sup>2</sup>, pada lokasi di daerah pemukiman yang padat penduduk, dengan suasana yang tenang, aman dan nyaman, dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan tepat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya. Lokasi Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) berada di wilayah Kelurahan Condong Catur, Sleman, Yogyakarta di daerah yang strategis dan mudah dijangkau, beralamat di Jl. Manggis No. 6 gempol, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta.

Visi dari Rumah Sakit Condong Catur adalah Menjadi Rumah Sakit Pilihan untuk semua lapisan masyarakat di Yogyakarta dan sekitarnya. Sedangkan

Misi dari Rumah Sakit Condong Catur adalah Mampu menjadi Rumah Sakit yang dipercaya oleh masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara professional, mampu menjalin kerjasama di bidang pelayanan kesehatan dengan berbagai pihak yang terkait, mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan internal dan external, mampu menciptakan iklim kerja yang berdisiplin dan menjunjung tinggi profesionalisme kerja dengan meningkatkan kualitas SDM yang senantiasa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu menjangkau semua lapisan masyarakat, mencakup tindakan preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif.

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Condong Catur dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada Rumah Sakit Condong Catur mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di Rumah Sakit Condong Catur.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staf HRD pada tanggal 14 Agustus 2015 diketahui bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan 10 pengunjung rumah sakit condong catur Yogyakarta pada tanggal November 2015 diketahui bahwa 6 diantara 10 pengunjung yang diwawancari menyatakan bahwa mereka merasa

kurang puas akan pelayanan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta dengan di buktikan jam dokter yang terkadang tidak tepat waktu serta kurangnya pelayanan darurat yang seharusnya setiap rumah sakit harus mampu menanganinya.

Tabel indikasi rendahnya kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur

No.	Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan
1.	Tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2.	Karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani pasien maupun pengunjung
3.	Sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung

(Sumber : Wawancara bulan Agustus 2015)

Rendahnya kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut ini merupakan hasil pra *survey* yang dilakukan kepada 30 karyawan Rumah Sakit Condong Catur mengenai faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Pra *Survey* 30 Responden mengenai Faktor yang harus Mendapat Perhatian Lebih untuk Mendukung Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur

No.	Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	%
1	Kompensasi Kerja	24	40
2	Kepuasan Kerja	15	25
3	Beban Kerja	1	1,67
4	Stres Kerja	1	1,67
5	Motivasi Kerja	19	31,6
	Jumlah	60	100

Setiap karyawan dari 30 responden tersebut memilih dua jawaban mengenai faktor-faktor yang harus mendapat perhatian lebih dari Rumah Sakit Condong Catur untuk mendukung kinerja karyawan. Responden dalam pra *survey*



hanya memilih dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pra *survey* tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah kompensasi kerja, yaitu sebesar 40% atau sebanyak 24 responden. Selanjutnya diikuti oleh faktor motivasi kerja sebesar 31,6% atau sebanyak 19 responden. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur adalah beban dan stress kerja yaitu sebesar 1,67% atau sebanyak 1 responden.

Observasi dilakukan pada bulan Agustus 2015 untuk mengetahui penyebab permasalahan yang terjadi pada Rumah Sakit Condong Catur. Observasi dilakukan dengan pengamatan dan wawancara. Berdasarkan wawancara terhadap 10 karyawan Rumah Sakit Condong Catur dibagian HRD, *front office* dan administrasi diindikasikan terjadi penurunan kinerja karyawan yang terjadi karena kurangnya kompensasi yang mereka terima.

Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan staf HRD Rumah Sakit Condong Catur gaji para karyawan sudah UMR yaitu sekitar Rp. 1.200.000 untuk yang paling rendah, namun bagi karyawan dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan. karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga membuat kinerja para menjadi menurun.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja Rumah Sakit Condong Catur adalah indikasi motivasi kerja. Setiap pimpinan maupun manajer dalam organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan

kinerja para karyawan dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Minimnya motivasi di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta menyebabkan lemahnya pelayanan pada konsumen serta pasien Rumah Sakit Condong Catur karena pimpinan atau menejer kurang memberikan pelatihan pada karyawan terutama bagian *front office* yang dimana mereka yang bertemu langsung kepada konsumen.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada staf HRD Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian materil maupun immaterial karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Akibat menurunnya kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Wawancara Akibat Rendahnya Kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

No.	Akibat Rendahnya Kinerja
1.	Tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik
2.	Beban pekerjaan karyawan bertambah karena banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu
3.	Ketidakdisiplinan meningkat

(Sumber: Wawancara dengan HRD bulan Agustus 2015)

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berjudul “*Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado*” yang di teliti oleh Posuma (2013)

menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mudayana (2012) dengan judul “*Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*” juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas :

1. Adanya penurunan motivasi kerja karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta.
2. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta belum memuaskan.
3. Kinerja karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta yang tidak stabil.
4. Masih dijumpai adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas dari para karyawan tersebut.
5. Kurangnya disiplin kerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta.

6. Kurangnya gairah dan semangat kerja karyawan yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target waktu yang ditentukan.
7. Kurangnya motivasi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta untuk menghindari terjadinya pembahasan yang lebih luas.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta?

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerja dengan kelompok dapat lebih baik.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut kinerja karyawan



#### 4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Definisi Kinerja**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Pabunda Tika. 2006: 121). Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefenisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9), mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 1995:327).

### 1) Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan:

- a) Karakteristik situasi
- b) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- c) Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- d) Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

### 2) Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui sebagai menjadi dua, yaitu:

#### a) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan *rating* deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

#### b) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

### **b. Indikator Kinerja**

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat

dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan Zaputri, dkk (2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

### **c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Moh. As'ad (2001), meliputi:

- 1) Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.
- 2) Faktor fisik yaitu \_actor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- 3) Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
- 4) Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan, Bangun (dalam Kadarisman, 2012:43).

Menurut Wibowo (2011:348), kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kadarisman (2012:1), mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

## **b. Indikator-indikator Kompensasi**

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Dharmawan (2011) sebagai berikut:

### **1) Tunjangan**

Tunjangan merupakan komponen kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (gaji, upah, komisi)

### **2) insentif**

ada beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- b. *Production bonus* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang telah ditetapkan.
- c. *Commissions* merupakan presentasi harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- d. *Maturity Curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi: *marginal, below average, average, good, outstanding*.
- e. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- f. *Pay-for-knowledge/pay-for-skills* merupakan kompensasi

karena kemampuan menimbulkan inovasi.

- g. *Non-maturity incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertivikat, liburan dan lain-lain.
- h. *Executive incentives*, merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- i. *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

### 3) Penghargaan

penghargaan dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

- a. Penghargaan Ekstrinsik, yaitu penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencakup penghargaan finansial seperti; upah dan gaji, serta jaminan sosial, penghargaan interpersonal seperti: rekognisi atau pengakuan, dan promosi jabatan.
- b. Penghargaan Intrinsik, yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan, Gibson, Invancevich, dan Donnelly.



### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Tohardi, 2002 (dalam Dharmawan, 2011:55) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

#### 1) Kinerja

Pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat *output*, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

#### 2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja. Karena sangat mustahil bila perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

#### 3) Kesediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mempunyai kemampuan membayar kompensasi, tapi belum tentu perusahaan tersebut memiliki kesediaan membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

#### 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak perusahaan, maka kompensasi akan cenderung tinggi, demikian sebaliknya bila penawaran tenaga kerja ke perusahaan

banyak (*oversupply*) maka pembayaran kompensasi cenderung rendah.

5) Organisasi karyawan

Organisasi karyawan yang ada dalam perusahaan seperti serikat kerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar atau kecilnya pemberian kompensasi.

6) Peraturan dan perundang-undangan

Adanya peraturan perundang-undangan yang ada mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misal berlakunya kebijakan pemberian Upah Minimal Regional (UMR).

**d. Tujuan dan Manfaat Kompensasi**

Tujuan-tujuan pemberian kompensasi menurut Handoko (dalam Dharmawan, 2011: 54), antara lain sebagai berikut:

1) Memperoleh personalia *qualified*

perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Karena perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan, harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

2) Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar dari pekerjaannya. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3) Menjamin keadilan

Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Agar tidak terjadi kecemburuan diantara karyawan.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru, dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Mengendalikan biaya-biaya

Perusahaan harus memiliki struktur pengupahan dan penggajian sistematis. Organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada karyawannya.

6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek manajemen lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian motivasi**

Malayu S. P. Hasibuan (2009) menyatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan..

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Robbin (2008) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya.

#### **b. Indikator Motivasi Kerja**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009), motivasi kerja diukur dengan indicator sebagai berikut:

1. Evaluasi
2. Efisiensi
3. Ketertarikan pada tugas
4. Uang dan penghargaan lainnya
5. Menghindari hukuman dari atasan

**c. Tujuan-tujuan Motivasi Kerja**

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2009) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

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

## B. Penelitian yang Relevan

Berikut ini merupakan beberapa literatur yang menjelaskan dasar-dasar teoritik dan temuan-temuan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu tentang motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

1. *“Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado”* yang diteliti oleh Posuma (2013) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbusang Manado.
2. Mudayana (2012) dengan judul *“Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul”* juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## C. Kerangka Pemikiran Penelitian

Mengacu pada landasan teori diatas, maka kerangka pemikiran penelitian dirumuskan sebagai berikut :

### a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai dan Sagala, 2004). Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Hal ini diperkuat

dengan adanya penelitian bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Setiawan dan Dewi, 2014). Maka, kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Hal tersebut tentunya juga sangat diinginkan oleh karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Sebagian dari mereka mengartikan bahwa bekerja adalah untuk menghasilkan uang yang bisa dimanfaatkan untuk mencukupi kebutuhan kebutuhan sehari-hari keluarganya, karena memang pada kenyataannya tujuan utama kebanyakan orang bekerja untuk mendapatkan kompensasi.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya kompensasi yang setimpal bukan saja dapat mempengaruhi kondisi material para karyawan, juga akan menentramkan batin karyawan tersebut untuk bekerja lebih tekun dan lebih inisiatif. Jika, pemberian kompensasi tidak sesuai, tentunya akan meresahkan karyawan dan menurunkan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu maka;

Hipotesis ke-1 yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Munandar (2001) ada pengaruh positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang

mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Maka, pemberian motivasi bagi karyawan itu sangat penting diberikan oleh atasan. Dalam hal ini Motivasi digunakan untuk memacu tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan Rumah Sakit Condong Catur. Apresiasi atau penghargaan dari pemimpin terhadap karyawannya cukup menjadi pengaruh. Situasi dan kondisi menjelaskan bahwa kebanyakan karyawan yang merasa mendapat apresiasi atau penghargaan oleh pemimpin, mereka akan bekerja lebih teliti dan lebih giat. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang mendapat perhatian dari pemimpin, maka kinerja mereka akan terlihat lebih bersantai-santai dan seenaknya sendiri. Dari uraian tersebut maka;

Hipotesis ke-2 yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**c. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi dan motivasi kerja merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia. Pemimpin Rumah Sakit Condong Catur seharusnya mencoba memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi salah satunya dengan memberikan imbalan. Perilaku dapat didorong atau dikurangi dengan cara memberikan sarana berupa imbalan atau hukuman. Ketika pemberian imbalan



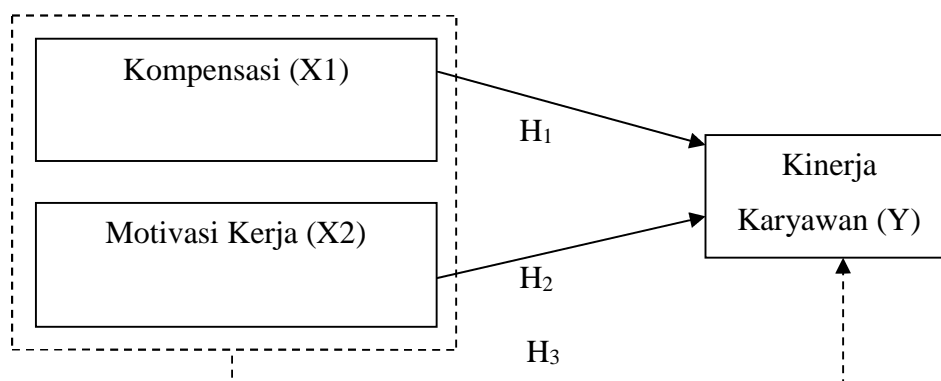
dikaitkan dengan kinerja, pemberian itu berlaku sebagai *reinforcement* positif.

Prawirosentono (1999:3) yang mengatakan bahwa gaji dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. sehingga dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi dan motivasi saling melengkapi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dari uraian tersebut maka;

Hipotesis ke-3 yaitu kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### D. Paradigma Pemikiran

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

$H_1$  = Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_2$  = Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_3$  = Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_1$ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta.

$H_2$ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta.

$H_3$ : Kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

##### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan ini dilakukan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta yang beralamatkan di Jalan Jl. Manggis No 6, Gempol, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta. Waktu penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan agustus 2015 sampai januari 2016.

### C. Variabel Penelitian

#### a. Variabel Bebas ( $X_1$ )

Variabel bebas merupakan variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan variabel yang lainnya. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- Motivasi Kerja ( $X_1$ )
- Kompensasi ( $X_2$ )

#### b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang keadaannya sangat tergantung atau terpengaruh oleh keadaan variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan secara terperinci variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, yang terdiri dari :

#### 1. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Menurut Prawirosentono (2008: 64), kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal,

dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Sehingga variabel dependen disini adalah pencapaian kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan Rumah Sakit Condong Catur.

Berdasarkan penelitian Zaputri, dkk (2013) kinerja karyawan dapat diukur dari:

- a. Kualitas kerja, yaitu standar kemampuan dan keahlian kerja yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Condong Catur dan kemampuan untuk menangani masalah.
- b. Kuantitas kerja, yaitu standar ini lebih menekankan pada jumlah jam kerja karyawan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kedisiplinan yang dilakukan karyawan dalam mengalokasikan waktu kerja mereka.

## 2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi ( $X_1$ )

Kadarisman (2012:1), mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang.

Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik. Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh dharmawan (2011) meliputi:

- 1) Tunjangan
- 2) Insentif
- 3) penghargaan

b. Motivasi ( $X_2$ )

Menurut Robbin (2008) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Sehingga variabel  $X_2$  dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. lemahnya motivasi yang ada di Rumah Sakit Condong Catur disebabkan oleh kurangnya penghargaan dari atasan atas kinerja yang sudah dilakukan oleh para karyawannya. Untuk mengukur motivasi kerja yang diuji dalam penelitian ini, digunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Devi (2009) meliputi:

- 1) Evaluasi
- 2) Ketertarikan pada tugas
- 3) Efisiensi
- 4) Uang dan penghargaan lainnya
- 5) Menghindari hukuman atasan

## E. Populasi

Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Menurut Sekaran (2006:121) populasi mengacu pada sekelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta kecuali dokter dan terapis yang berjumlah 136 orang karyawan.

Tabel 4. Jumlah Karyawan Rumah sakit Condong Catur

No	Departement	Jumlah
1	<i>Management</i>	5
2	Sekretaris	1
3	Keuangan	5
4	Kepegawaian dan diklat	2
5	Marketing	2
6	Logistic	1
7	Sanitasi	1
8	Staf administrasi	1
9	Teknisi	4
10	<i>Maintenance</i>	1
11	Kasir	8
12	EDP	2
13	CSO	1
14	<i>Front office</i>	8
15	Rekam medis	6
16	Perawat	38
17	Perawat HD	10
18	Asisten perawat	4
19	Bidan	6
20	Laboratorium	7
21	Farmasi	10
22	<i>Driver</i>	2
23	Bagian umum	5
24	<i>Security</i>	4
25	<i>Cleaning service</i>	2
Jumlah		136

## F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

### 1. Metode Kuesioner (angket)

Yaitu pengumpulan data dengan cara subyek yang diteliti mengisi angket yang telah disediakan oleh peneliti. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan datanya menggunakan konsep skala sikap Likert. Model ini dikembangkan oleh Rensis Likert, pada model ini lebih banyak digunakan untuk penelitian psikologi (moral), sikap dan lain sebagainya. Pada skala Likert ini responden akan menjawab pernyataan-pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti dengan memberikan tanda silang. Dari jawaban responden kemudian diberikan skor nilai. Pemberian bobot atau skor disusun dengan bertingkat yang konsisten.

Dalam penelitian ini terdapat 5 tipe point jawaban yang diberikan. Penilaian diukur scoring berdasarkan skala Likert.

<u>Jawaban</u>		<u>Nilai</u>
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Kurang Setuju	(KS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1



## 2. Metode Studi Pustaka

Membaca, mencermati, mengenali dan membahas bahan bacaan (pustaka) untuk memperoleh referensi sesuai dengan kebutuhan peneliti peneliti melalui sumber-sumber ilmiah seperti buku-buku, jurnal dan lainnya

## **G. Jenis Data**

### 1. Data Primer

Dalam rangka mengumpulkan data yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penelitian, data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden dimana pernyataan terlebih dahulu disediakan oleh peneliti untuk mendukung data-data informasi melalui angket tersebut.

### 2. Data Sekunder

Untuk mendukung penelitian tersebut, disamping melalui angket maka peneliti mendapatkan data administratif yang diperoleh dari dokumen-dokumen dibagian Personalia Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, seperti jenis kompensasi, jumlah karyawan setiap divisi dan buku-buku yang berkaitan dengan pokok masalah dalam penelitian ini.

## H. Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Kuesioner variabel dependen yaitu kinerja karyawan menggunakan kuesioner yang diambil dari penelitian Zaputri, dkk (2013) "*Pengaruh Insentif material dan non material terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*". Dengan contoh pertanyaan "Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu".

Untuk variabel independen yaitu motivasi kerja menggunakan kuesioner yang diambil dari penelitian Devi (2009) Berisi 5 pernyataan, dengan judul "*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*" dengan contoh pertanyaan "Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya".

Kuesioner terkait kompensasi diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan (2011) berisi 7 pernyataan, dengan judul "*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*", dengan contoh pernyataan yaitu "Tunjangan Operasional yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan"

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	No. Item
1.	Kompensasi (Dharmawan. 2011)	Tunjangan	1,2,3
		Insentif	4,5
		Penghargaan	6,7
2.	Motivasi Kerja (Devi. 2009)	Evaluasi	1
		Efisiensi	2
		Ketertarikan pada tugas	3
		Uang dan penghargaan lainnya	4
		Menghindari hukuman atasan	5
3.	Kinerja Karyawan (Zaputri dkk. 2013)	Kuantitas kerja	1, 2
		Kualitas kerja	3, 4
		Ketepatan waktu	5, 6

### 1. Uji Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variable dalam kuesioner. Validitas merupakan kemampuan dari instrumen untuk mengukur rancangan penelitian (Kumar, 2005). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk memiliki undimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Joreskog, 1969). Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator pada beberapa faktor. Indikator dapat dikatakan sebagai bagian dari variabel jika memiliki nilai signifikansi  $< 0.05$  (Joreskog, 1969).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading  $\geq 0,5$  maka indikator yang dimaksud valid dan signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson & Garbing, 1988). Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel apabila signifikansinya  $\geq 0,5$ .

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Condong Catur dengan jumlah 136 orang. Sejumlah 136 kuesioner disebarkan kepada responden dan kuesioner yang kembali kepada peneliti dan dapat diolah sebanyak 136 kuesioner. Didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan dan lama bekerja. Sejumlah 18 item pertanyaan digunakan untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid dan didapatkan 1 item pertanyaan gugur.

Uji validitas ini dapat dilihat dengan hasil faktor loading sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil *Loading Factor* (Tahap I)

	1	2	3
Kompensasi 1	0,850		
Kompensasi 2	0,834		
Kompensasi 3	0,417		
Kompensasi 4	0,774		
Kompensasi 5	0,834		
Kompensasi 6	0,804		
Kompensasi 7	0,780		
Motivasi 1			0,784
Motivasi 2			0,809
Motivasi 3			0,777
Motivasi 4			0,679
Motivasi 5			0,729
Kinerja 1		0,761	
Kinerja 2		0,786	
Kinerja 3		0,765	
Kinerja 4		0,754	
Kinerja 5		0,712	
Kinerja 6		0,697	

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai faktor loading  $< 0,5$  yaitu pada item kompensasi 3. Dengan demikian 1 item pertanyaan tersebut merupakan item gugur. Jumlah awal item pertanyaan adalah 18 dengan 1 item pertanyaan gugur, sehingga pertanyaan menjadi 17 item.

Tabel 7. Hasil *Loading Factor* (Tahap II)

	1	2	3
Kompensasi 1	0,852		
Kompensasi 2	0,844		
Kompensasi 4	0,794		
Kompensasi 5	0,820		
Kompensasi 6	0,822		
Kompensasi 7	0,803		
Motivasi 1			0,788
Motivasi 2			0,817
Motivasi 3			0,755
Motivasi 4			0,669
Motivasi 5			0,739
Kinerja 1		0,765	
Kinerja 2		0,785	
Kinerja 3		0,761	
Kinerja 4		0,753	
Kinerja 5		0,712	
Kinerja 6		0,702	

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tahap selanjutnya meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

*Convergent validity* digunakan untuk menguji nilai *loading* item pertanyaan untuk masing-masing konstruk.

*Convergent validity* diukur berdasarkan nilai faktor loading dan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell & Larcker, 1981)

Tabel 8. *Mean, Standard Deviation (SD), AVE, and Correlations*

No	Variabel	Mean	SD	1	2	3
1.	Kompensasi	3,53	0,45	<b>0,756</b>	0,486	0,698
2.	Motivasi Kerja	3,39	0,62	0,569	<b>0,756</b>	0,662
3.	Kinerja Karyawan	3,53	0,47	0,809	0,793	<b>0,746</b>

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai AVE pada angka bercetak tebal.

#### b. *Divergent Validity*

*Divergent validity* diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. Jika korelasi atau hubungan antara variabel tidak sama dengan 1 ( $\neq 1$ ) maka variabel tersebut berbeda. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menguji konstruk manakah yang saling tumpang tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campell dan Fiske, 1959).

Nilai diskriminan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9. *Average Variance Extracted, Square Correlation dan Discriminant Validity*

	AVE	Kompensasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Kompesasi	0,756	<b>0,756</b>	0,237	0,487
Motivasi Kerja	0,756	0,569	<b>0,756</b>	0,438
Kinerja Karyawan	0,746	0,809	0,793	<b>0,746</b>

Sumber : Data diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

*Discriminant validity* ditunjukkan pada sisi kiri AVE

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana satu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Cronbach, 1991). Kategorisasi angka skala reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Antara 0,800 – 1,000 = Sangat Tinggi
- 2) Antara 0,600 – 0,799 = Tinggi
- 3) Antara 0,400 – 0,599 = Sedang



4) Antara 0,200 – 0,399 = Rendah

5) Antara 0,000 – 0,199 = Sangat Rendah

Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,913	Reliabel, Sangat Tinggi
Kompensasi	0,828	Reliabel, Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	0,841	Reliabel, Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

## J. Teknik Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (Ghozali, 2011: 19).

Cara pengkategorian data adalah sebagai berikut:

- a. Rendah =  $X < M - SD$
- b. Sedang =  $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Tinggi =  $X \geq M + SD$

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160).

Dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Dengan kriteria :

- 1. Jika signifikansi perhitungan data (Sig) > 5% maka data berdistribusi normal
- 2. Jika signifikansi perhitungan data (Sig) < 5% maka data tidak berdistribusi normal

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat sudah benar atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan, dengan uji linieritas maka akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat,

atau kubik (Ghozali, 2011: 166). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas Via Anova dengan bantuan program *SPSS 20.00 for Windows*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, suatu model regresi yang baik merupakan suatu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal tersebut adalah suatu indikasi bahwa terdapat multikolinieritas. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  adalah nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas. Apabila hasil regresi memiliki nilai VIF  $\leq 10$  maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 106).

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 139). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai absolut residual statistik diatas  $\alpha = 0.05$  atau diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2011: 143).

### 3. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen (stres kerja dan konflik kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) baik secara parsial maupun simultan.

#### a. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = C + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + R$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$x_1$  = Stres Kerja

$x_2$  = Konflik Kerja

$C$  = Koefisien konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

$R$  = Residual

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujiannya adalah dengan menentukan kesimpulan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.05. Prosedur uji F hitung ini adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan formulasi hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya:

$H_0 : b = 0$ , berarti tidak ada pengaruh  $X$  terhadap  $Y$

$H_a : b \neq 0$ , berarti ada pengaruh  $X$  terhadap  $Y$ .

- b) Membuat keputusan uji F-hitung

- a) Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung  $< 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

- b) Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung  $> 5\%$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa variabel bebas

secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Nilai probabilitas dari uji F dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel ANOVA kolom sig atau *significance* (Ghozali, 2011: 98)

c. Koefisien Delta Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) dirancang dan dibangun di tanah seluas 2.000 m<sup>2</sup>, dengan luas bangunan sekitar 5.000 m<sup>2</sup>, pada lokasi di daerah pemukiman yang padat penduduk, dengan suasana yang tenang, aman dan nyaman, dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan tepat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya. Lokasi Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) berada di wilayah Kelurahan Condong Catur, Sleman, Yogyakarta di daerah yang strategis dan mudah dijangkau, beralamat di Jl. Manggis No. 6 gempol, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta

Jumlah karyawan di Rumah Sakit Condong Catur adalah 205 orang, namun dalam penelitian ini hanya 136 responden tidak termasuk dokter dan terapis. Rumah Sakit Condong Catur merupakan perusahaan dengan struktur organisasi terdiri dari *direktur, wakil direktur, wakil direktur medis, wakil direktur non medis, komite, staff medis*.

#### **B. Hasil Penelitian**

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada beberapa karyawan Rumah Sakit Condong Catur. Populasi berjumlah 136 responden, yang diberikan kuesioner tentang

kompensasi, motivasi dan kinerja. Dari 136 kuesioner yang didistribusikan, 136 kuesioner kembali kepada peneliti dan dapat diolah. Jumlah item kuesioner adalah 18 dan terdapat 1 item gugur, sehingga item kuesioner menjadi 17.

## 1. Hasil Analisis Deskriptif

### a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan dan lama bekerja. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel-tabel berikut ini.

#### 1) Jenis Kelamin

Data ini bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan hotel. Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	51	37,5 %
Perempuan	85	62,5 %
Total	136	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 51 responden (37,5%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 85 responden (62,5%).

#### 2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel berikut:



Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
21-30 tahun	26	19,1%
31-40 tahun	44	32,4%
41-50 tahun	39	28,7%
>51 tahun	27	19,9%
Total	136	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban responden terdapat 26 responden yang berusia kurang dari 21 sampai 30 tahun (19,1%). Sebanyak 44 responden berusia diantara 31 sampai 40 tahun (32,4%). 39 responden berusia 41 sampai 50 tahun (28,7%) dan 27 responden berusia diatas 51 tahun (19,9%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 31 sampai 40 tahun.

### 3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMA	27	19,9%
D3	57	41,9%
S1	52	38,2%
Total	136	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban responden terdapat 27 responden yang berpendidikan SMA (19,9%). Sebanyak 57 responden berpendidikan D3 (41,2%) dan sebanyak 52 responden berpendidikan S1 (38,2%).

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan D3.

#### 4) Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

<b>Status Pernikahan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Lajang	98	72,1%
Menikah	35	25,7%
Cerai	3	2,2%
Total	136	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban responden terdapat 98 responden yang berstatus lajang (72,1%). Sebanyak 35 responden berstatus menikah (25,7%) dan sebanyak 3 responden berstatus cerai (2,2%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berstatus lajang.

#### 5) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 15. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1-5 tahun	41	30,1%
6-10 tahun	62	45,6%
>10 tahun	33	24,3%
Total	136	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun terdapat 41 responden (30,1%), responden dengan masa kerja 6-

10 tahun sebanyak 62 responden (45,6%) dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 33 responden (24,3%).

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 13,00, nilai maksimum 27,00, *mean* 21,1618, dan standar deviasi 2,80798. Data Kinerja Karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan adalah sebanyak 6 item dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi variabel Kinerja Karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 23,21$	27	19,9%
Sedang	$16,90 \leq X < 23,21$	85	62,5%
Rendah	$X < 16,90$	24	17,6%
Jumlah		136	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel Kinerja Karyawan dengan kategori sedang, yaitu 85 responden (62,5%). Sejumlah 27 responden memberikan penilaian Kinerja Karyawan pada kategori tinggi (19,9%), dan 24 responden memberikan penilaian Kinerja Karyawan pada kategori rendah (17,6%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Rumah Sakit Condong Catur kinerja pada tingkat sedang.

## 2) Kompensasi

Hasil analisis deskriptif variable kompensasi Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 12,00, nilai maksimum 27,00, *mean* 21,2059, dan standar deviasi 2,72741. Data Stres Kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Item pertanyaan variabel kompensasi adalah sebanyak 15 item dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Kategorisasi variabel kompensasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 17. Kategorisasi Variabel kompensasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 51,75$	28	20,6%
Sedang	$41,05 \leq X < 51,75$	88	64,7%
Rendah	$X < 41,05$	20	14,7%
Jumlah		136	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel kompensasi Kerja dengan kategori sedang, yaitu 88 responden (64,7%). Sejumlah 28 responden memberikan penilaian kompensasi Kerja pada kategori tinggi (20,6%), dan 20 responden memberikan penilaian kompensasi Kerja pada kategori rendah (14,7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta memberikan penilaian Kompensasi dengan kategori sedang.

### 3) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 10,00, nilai maksimum 24,00, *mean* 16,9706, dan standar deviasi 3,08627. Data motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Item pertanyaan variabel kepuasan kerja adalah sebanyak 5 item dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Kategorisasi variabel motivasi kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 18. Kategorisasi Variabel motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 37,80$	18	13,2%
Sedang	$28,28 \leq X < 37,80$	99	72,8%
Rendah	$X < 28,28$	19	14,0%
Jumlah		136	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Tabel tersebut menjelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel motivasi kerja dengan kategori sedang, yaitu 99 responden (72,8%). Sebanyak 19 responden memberikan penilaian motivasi kerja pada kategori rendah (14,0%), dan 18 responden memberikan penilaian motivasi kerja pada kategori tinggi (13,2%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Rumah Sakit Condong Catur memiliki motivasi kerja pada tingkat sedang.

## 2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis adalah sebagai berikut:

### b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160). Penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-smirnov, hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,074	Normal
Kompensasi	0,425	Normal
Motivasi Kerja	0,312	Normal

Sumber: Data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi seluruh variabel adalah diatas 0,05.

### c. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan (Azwar, 2000). Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier apabila signifikansi  $>0,05$  (Fisher, 1970). Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi terhadap Kinerja	0,330	Linier
Motivasi terhadap Kinerja	0,197	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

d. Uji Multikolinieritas

Penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* untuk menguji gangguan multikolinieritas. Apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompensasi	0,763	1,310	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,763	1,310	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 yaitu 0,846 dan 0,682. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan. Penelitian ini mengajukan hipotesis mengenai Stres Kerja, Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk melakukan uji hipotesis. Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Independent Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin	0,212**	0,189**	0,197**	0,177**
Umur	0,269**	0,228**	0,195**	0,165**
Pendidikan	0,256**	0,196**	0,231*	0,179**
Pernikahan	0,210**	0,160**	0,144**	0,105*
Lama Bekerja	0,264**	0,227**	0,249**	0,217**
Kompensasi		0,224**		0,205**
Motivasi Kerja			0,209**	0,189**
$R^2$	0,743**	0,770**	0,768**	0,790**
$\Delta R^2$	0,743**	0,027**	0,024**	0,047**

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

\*\* $p < 0.01$ ; \* $p < 0.05$ .

#### a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur. Ringkasan hasil analisis regresi dengan *SPSS 20.00 for Windows* pada penelitian ini dapat dilihat di Tabel 22. Berdasarkan Tabel 21, dapat



diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $(\beta) 0,224$  (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi kompensasi untuk menjelaskan Kinerja karyawan sebesar  $(\Delta R^2) 0,027$ . Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis “kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur” terbukti.

#### b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur. Ringkasan analisis regresi terdapat pada Tabel 22. Tabel tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar  $(\beta) 0,209$  (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar  $(\Delta R^2) 0,024$ . Maka hipotesis kedua “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur” terbukti.

#### c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur. Ringkasan hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada Tabel 22. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kompensasi  $(\beta) 0,205$  (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ) dan motivasi kerja  $(\beta) 0,189$  (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,001$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Rumah Sakit Condong Catur. Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,047. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Codong Catur. Maka, hipotesis ketiga terbukti.

Tabel 23. Ringkasan Hasil Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta	Terbukti
2.	motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta	Terbukti
3	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

### C. Pembahasan

#### 1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur. Hal ini dibuktikan dengan ( $\beta$ ) 0,224 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi kompensasi untuk menjelaskan Kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,027 Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja dijelaskan oleh beberapa faktor. Indikator tertinggi kompensasi terdapat pada indikator tunjangan.

Rendahnya tunjangan yang diberikan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta diindikasikan dapat menurunkan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta ditunjukkan dengan

sikap karyawan yang tidak ramah terhadap tamu, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sering tidak masuk kerja atau absen, dan kurang cepat atau cekatan dalam melayani permintaan konsumen. Karena harapan perusahaan yang tinggi tersebut, karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta merasa terbebani dalam mencapai target dan tujuan perusahaan maupun individu dimasa depan sehingga penurunan kinerja semakin tinggi.

Pekerjaan yang berat serta penerimaan upah yang dianggap tidak sesuai oleh karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta diindikasikan dapat menurunkan kinerja karyawan. Pekerjaan yang berat di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta merasa tidak dihargai pekerjaannya karena hasil yang mereka dapatkan tidak sesuai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji sesuai dengan yang dikemukakan oleh Putra (2008) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi yang akan diberikan kepada para pegawai harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan yang ada pada Rumah Sakit Ratumbusang tidak akan

menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi. Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang pegawai dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga mereka akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan. Selanjutnya dalam penelitian Posuma (2013) juga mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta**

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur. Hal ini dibuktikan dengan ( $\beta$ ) 0,209 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,024. Uang dan penghargaan lainnya merupakan indikator tertinggi untuk motivasi kerja.

Uang dan penghargaan lainnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan jam kerja yang cukup lama serta beban kerja yang diterima cukup tinggi membuat karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta ingin di apresiasi oleh atasan mereka. Kurangnya apresiasi yang diberikan oleh atasan

membuat karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta merasa kinerja mereka kurang dihargai.

Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta yang tidak puas dengan manajemen dan organisasi akan merasa bahwa tugas dan imbalan yang diterima tidak sesuai, sehingga kinerjanya menurun. Hal itu ditunjukkan dengan kurangnya tanggungjawab karyawan pada pekerjaan, dan karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta tidak mengikuti perubahan serta perkembangan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Mudayana (2012) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Eratnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan harus memperoleh perhatian khusus bagi pihak manajemen. Karena kinerja karyawan yang baik juga dapat menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja rumah sakit karena karyawan menjadi pintu utama dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien sehingga pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para karyawan agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan rumah sakit kedepan. Karyawan akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan

kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan

### **3. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta**

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan kompensasi ( $\beta$ ) 0,205 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ) dan motivasi kerja ( $\beta$ ) 0,189 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,001$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,047.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Tidak sesuai harapan dan hasil yang diperoleh serta perbedaan pendapat mengenai solusi dalam menentukan penyelesaian konflik menurunkan kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan target pekerjaan yang semakin lama tidak terpenuhi, tidak ada rasa saling mendukung antar karyawan yang bekerja dalam tim, menjadikan karyawan frustrasi atau tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi lagi. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang sering absen atau izin tidak masuk kerja.

Permasalahan kurangnya tunjangan Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta akan menurunkan kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan perilaku manajemen yang kurang peduli dengan permintaan karyawan akan naiknya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menciptakan rasa tidak

dihargai pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, mereka merasa diperlakukan tidak adil dan telah diberikan beban yang berat dalam pekerjaan, sehingga kinerja karyawan menurun.

Pemberian penghargaan yang masih kurang diberikan oleh manajemen dapat menurunkan kinerja karyawan. Manajer Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta kurang menghormati kontribusi para karyawan, maka karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta memiliki rasa tidak senang dalam bekerja. Rasa tidak senang tersebut menciptakan rasa acuh terhadap antar karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta mereka merasa bukan menjadi bagian dari perusahaan, sehingga kinerja karyawan menurun. Ditunjukkan dengan tanggungjawab kerja yang rendah

Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Kurniadi (2012) yang menyatakan bahwa hal ini menunjukan keeratan hubungan sangat kuat, kinerja pada apotek berkah dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 74,5%, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukan F hitung lebih besar dari F tabel sehingga menunjukan pengaruh yang signifikan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis regresi dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jika aspek-aspek kompensasi pada Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta terpenuhi, maka kinerja pun akan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diperoleh dengan motivasi dalam diri karyawan yang diawali oleh ketertarikan tugas. Maka karyawan akan memiliki tujuan kerja yang menantang. Selain itu umpan balik yang berupa hak penutupan seperti komisi dan bonus yang didapat juga berpengaruh terhadap motivasi karyawan.
3. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Berdasarkan analisis regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Jika kompensasi diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan maka akan mencapai kinerja yang baik. Dengan dibantu oleh motivasi kerja yang sudah



ada dalam diri karyawan maka kinerja karyawan dapat lebih baik. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini juga terdapat kekurangan-kekurangan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen untuk memprediksi variabel dependen, sedangkan nilai  $R^2$  mengindikasikan variabel kontrol (usia, jenis kelamin, dan lama bekerja) memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variabel dependen
2. Keterbatasan waktu sehingga penelitian hanya berfokus pada beberapa karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

## **C. Saran**

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

1. Bagi pihak pimpinan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan solusi maupun evaluasi terhadap masalah kinerja yang terjadi di perusahaan. Saran yang dapat diberikan antara lain:

- a. Hasil analisis pada variabel kompensasi sebagian besar masih dalam kategori sedang (Mean = 21,2059) dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan kompensasi kecil ( $\Delta R^2$ ) 0,027. Sehingga, pemimpin dari

perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kesadaran kepada para karyawan. Pengertian pemimpin terhadap masalah yang dihadapi karyawan seperti mengenai gaji yang diterima, target perusahaan dan harapan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan diharapkan dapat lebih menyelaraskan tujuan perusahaan dan tujuan karyawan Rumah Sakit Condong Catur, sehingga visi bersama dapat tercapai. Dengan itu karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta akan meningkatkan kinerjanya.

- b. Hasil analisis pada variabel motivasi kerja masih dalam kategori sedang (Mean=16,9706) dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan kinerja karyawan kecil ( $\Delta R^2$ ) 0,024. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kejelasan tentang tujuan perusahaan dengan penjelasan secara spesifik dan memberikan solusi tentang pencapaian target. Selanjutnya, dengan adanya *punishment* yang diberikan terhadap karyawan akan memacu para karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Umpan balik berupa hak penutupan seperti komisi atau bonus mungkin dapat ditingkatkan agar para karyawan lebih bersemangat dalam mencapai target.
- c. Hasil analisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi yang kecil ( $\Delta R^2$ ) 0,047. Maka dalam pelaksanaan kerjanya perusahaan diharapkan dapat lebih memberikan suatu tugas yang sesuai dengan waktu dan jam kerja sehingga karyawan tidak merasa dirugikan dengan adanya waktu atau jam kerja yang

berlebih. Perusahaan juga diharapkan lebih menggairahkan cara kerja karyawan serta memberikan dukungan dan dorongan. Terutama kepada karyawan yang telah memiliki motivasi pada diri mereka. Sehingga, diharapkan akan menimbulkan kinerja dari karyawan yang efektif dan efisien.

## 2. Bagi karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta

Saran untuk karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Hasil analisis pada variabel kinerja karyawan masih dalam kategori sedang (Mean=21,1618). Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerjanya guna mencapai target perusahaan. Dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, maka karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan memaksimalkan pencapaian perusahaan.
- b. Hasil analisis terhadap motivasi kerja sebagian besar masih dalam kategori sedang (Mean = 16,9706). Dengan demikian, karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta diharapkan dapat menentukan tujuan kerjanya sendiri dan peduli terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dalam diri karyawan.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak agar menghasilkan penelitian lebih baik
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian komparasi dengan mengambil fokus penelitian pada rumah sakit besar atau milik pemerintah
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi pada kinerja karyawan contohnya stress kerja, insentif dan gaya kepemimpinan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim dkk. (2003). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- AS'ad, moh (2001). *Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta : Liberty
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105
- Cascio Wayne F., 2000, *Managing Human Resource Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Book Co-Singapore
- Cronbach, Lee J. *Essentials of Psychological Testing*. Fifth edition. New York: Harper and Row Publishers, 1990
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Devi, Eva Kris Diana, (2009), *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan KomitmenOrganisasional Sebagai Variabel Intervening*, Tesis Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang
- Dharmawan, Yusa. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- Gandhis, Damar Iresha. (2013). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi komparatif karyawan bagian akuntansi FE UNY". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam.(2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardosa. Drs. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Handoko, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM

- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi 2009*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hezberg, F.(1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, OH. Holland.
- H, Moh Pabunda Tika, (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Joreskog, K. G. (1969), *A General approach To Confirmatory Maximum Likelihood Factor Analysis*. Psychometrika-vol 34, no 2
- Johnson, C. R. (2005). *Employee Motivation: a Comparison of Tipped and Non-tipped Hourly Restaurant Employees* (Doctoral dissertation, University of Central Florida Orlando, Florida).
- Jr, William B. Werther dan Davis, Keith. (2003). *Human Resources and Personnel Management*<sup>4<sup>th</sup></sup> Edition. Singapore: Mc Graw Hill.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta. Jakarta.
- Kurniadi, Fajar. (2012), *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan di Apotek Berkah*. Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Mangkuprawira, Sjafri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mudayana, Ahmad Ahid. (2012). “*Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Rumah sakit Nur Hidayah Bantul*”. Universitas Ahmad Dahlan. ISSN: 1978-0575 KESMAS. 6 (1), Januari 2012: 1-74
- Munandar, Anshar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Posuma, Christilia. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal EMBA*, 1 (4): 646-656
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S., & Timothy A. J., 2008, “*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*”, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, (2001) *Human Resource Management buku 2*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali, Drs., Bc. T.T., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, Jakarta: Gunung Agung.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Sharma, R. K., Kumar, D., Kumar, P. (2005), “Systematic failure mode effect analysis (FMEA) using fuzzy linguistic modelling”, *International Journal of Quality & Reliability Management* 22, 986-1004
- Simamora, Henry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sudarwanti, (2007). *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Sugiyono.(2005). *Metode Penelitian Administrasi*.Bandung: CV. Alfabeta
- Timpe, Dale. (1992). *Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Perbaikan Sarana Kerja, Penerjemah Sofyan Cikmat*. Yogyakarta: Ilex Media Komputindo.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K. & Utami, H. N. (2013).Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika Surabaya. *Tesis*.

**LAMPIRAN**



## **Lampiran 1. Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **LEMBAR KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/ ibu responden. Dalam rangka memenuhi tugas Akhir/ Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, saya Ria Puspita Sari memohon ketersediaan bapak/ ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Hasil penelitian ini akan diolah sebagai hasil penelitian akademis. Seluruh data dan jawaban akan dirahasiakan, untuk itu dimohon untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Terimakasih atas partisipasi bapak/ ibu dalam mendukung penelitian ini.

Yogyakarta, Februari 2015

Hormat Saya

Peneliti

#### **Data Responden**

Jenis kelamin : Laki-laki/Wanita  
Usia : .....tahun  
Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/Perguruan Tinggi  
Bagian unit kerja : .....  
Lama bekerja : .....

#### **PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 4 alternatif jawaban dengan memberikan tanda cawang (  $\surd$  ) pada kolom yang sudah disediakan.
3. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut :  
SS : Sangat Setuju

S : Setuju  
N : Netral  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternative jawaban berikan tanda sama dengan ( = ) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.
5. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat.
6. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

**Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan.**

### Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan	1	2	3	4	5
2	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu	1	2	3	4	5
3	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan	1	2	3	4	5
4	saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu	1	2	3	4	5
5	saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5
6	saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	1	2	3	4	5

Sumber :

Zaputri, dkk (2013) “Pengaruh Insentif material dan non material terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan”

### Kompensasi

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
<b>A</b>	<b>Tunjangan</b>					
1	Tunjangan operational yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan	1	2	3	4	5
2	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai	1	2	3	4	5
3	Tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai	1	2	3	4	5
<b>B</b>	<b>Insentif</b>					
1	Pemberian insentif telah dilakukan secara	1	2	3	4	5

	adil					
2	Karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan	1	2	3	4	5
<b>C</b>	<b>Penghargaan (<i>reward</i>)</b>					
1	Karyawan diberi penghargaan pujian atas prestasi kerjanya	1	2	3	4	5
2	Karyawan mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya	1	2	3	4	5

Sumber :

I Made Yusa Dharmawan. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*. Denpasar: Universitas UDAYANA

### Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya	1	2	3	4	5
2	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat	1	2	3	4	5
3	Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya	1	2	3	4	5
4	Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena komisi	1	2	3	4	5
5	Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan	1	2	3	4	5

Sumber :

Devi (2009) "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)"

## Lampiran 2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas

NO	Kompensasi							Motivasi Kerja					Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2
23	1	1	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	3
24	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2
26	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4
27	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	1
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2
29	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
33	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	3	2
34	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4

37	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4
NO	Kompensasi							Motivasi Kerja					Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	2	3	2
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
42	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4
43	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3
44	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
45	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2
46	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4
47	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5
48	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
49	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4
50	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
51	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
53	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	1	4	1
54	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
55	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
56	1	4	5	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
57	4	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3
58	3	5	4	3	1	4	4	3	3	3	2	4	4	5	4	4	3	3
59	3	2	3	4	3	2	2	3	5	5	4	3	3	2	3	2	2	4
60	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2
61	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3
62	5	5	4	4	5	1	3	2	5	1	4	5	4	5	3	4	5	4
63	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4
64	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
65	4	4	5	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2
66	2	2	5	2	5	3	2	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4
67	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
68	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2
69	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3
70	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	3
71	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
72	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3
73	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3
74	5	5	3	4	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	3	5	4	3
75	5	5	5	2	5	3	4	2	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3



115	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5
NO	Kompensasi							Motivasi Kerja					Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
117	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
118	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	3	3	3	3	3	3
120	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5
121	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2
123	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	1	5	4	4	4	3	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3
127	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3
128	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
129	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2
130	5	5	5	5	2	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2
131	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	5	3	3	2	3
132	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
134	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
135	5	5	5	5	2	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	3
136	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4



### Lampiran 3. Hasil Uji Validitas CFA (TAHAP 1)

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,771
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1274,322
	df	153
	Sig.	,000

#### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
Kompensasi1	,850		
Kompensasi2	,834		
Kompensasi3	,834		
Kompensasi4	,774		
Kompensasi5	,417		
Kompensasi6	,804		
Kompensasi7	,780		
Motivasi1			,784
Motivasi2			,809
Motivasi3			,777
Motivasi4			,679
Motivasi5			,729
Kinerja1		,761	
Kinerja2		,786	
Kinerja3		,765	
Kinerja4		,754	
Kinerja5		,712	
Kinerja6		,697	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

(Setelah ada Pertanyaan yang Gugur)

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,783
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1227,080
	df	136
	Sig.	,000

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
Kompensasi1	,852		
Kompensasi2	,844		
Kompensasi3	,820		
Kompensasi4	,794		
Kompensasi6	,822		
Kompensasi7	,803		
Motivasi1			,788
Motivasi2			,817
Motivasi3			,755
Motivasi4			,669
Motivasi5			,739
Kinerja1		,765	
Kinerja2		,785	
Kinerja3		,761	
Kinerja4		,753	
Kinerja5		,712	
Kinerja6		,702	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

## Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	136	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	136	100,0

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

### 1. Kompensasi (Tahap 1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	7

### 2. Kompensasi (Tahap 2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	6

### 3. Motivasi Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	5

### 4. Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	6

## Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi dan Diskriminasi

**Correlations**

		Kompensasi	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,486**	,698**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	136	136	136
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	,486**	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	136	136	136
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,698**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	136	136	136

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

## LANGKAH PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,884
Reliabel (X2)	0,828
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,732
SQRT	0,856
r hitung X1 dengan X2	0,486
a =	0,569

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,884
Reliabel (Y)	0,841
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,744
SQRT	0,862
r hitung X1 dengan Y	0,698
b =	0,809

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,828
Reliabel (Y)	0,841
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,696
SQRT	0,835
r hitung X2 dengan Y	0,662
c =	0,793

### HASIL DISKRIMINAN

Variabel	AVE	Kompensasi	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
Kompensasi	0,756	0,756	0,237	0,487
Motivasi_Kerja	0,756	<b>0,569</b>	0,756	0,438
Kinerja_Karyawan	0,746	<b>0,809</b>	<b>0,793</b>	0,746

## Lampiran 6. Kuesioner Penelitian

### LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/ ibu responden. Dalam rangka memenuhi tugas Akhir/ Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, saya Ria Puspita Sari memohon ketersediaan bapak/ ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Hasil penelitian ini akan diolah sebagai hasil penelitian akademis. Seluruh data dan jawaban akan dirahasiakan, untuk itu dimohon untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Terimakasih atas partisipasi bapak/ ibu dalam mendukung penelitian ini.

Yogyakarta, Februari 2015

Hormat Saya

Peneliti

#### Data Responden

Jenis kelamin : Laki-laki/Wanita  
 Usia : .....tahun  
 Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/Perguruan Tinggi  
 Bagian unit kerja : .....  
 Lama bekerja : .....

#### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

7. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
8. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 4 alternatif jawaban dengan memberikan tanda cawang ( √ ) pada kolom yang sudah disediakan.
9. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut :  
 SS : Sangat Setuju

- S : Setuju  
N : Netral  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

10. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternative jawaban berikan tanda sama dengan ( = ) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.
11. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat.
12. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

**Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan.**

### Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan	1	2	3	4	5
2	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu	1	2	3	4	5
3	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan	1	2	3	4	5
4	saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu	1	2	3	4	5
5	saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5
6	saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	1	2	3	4	5

Sumber :

Zaputri, dkk (2013) “Pengaruh Insentif material dan non material terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan”

### Kompensasi

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
<b>A</b>	<b>Tunjangan</b>					
1	Tunjangan operational yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan	1	2	3	4	5
2	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai	1	2	3	4	5
3	Tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai	1	2	3	4	5
<b>B</b>	<b>Insentif</b>					
1	Pemberian insentif telah dilakukan secara	1	2	3	4	5



	adil					
<b>C</b>	<b>Penghargaan (<i>reward</i>)</b>					
1	Karyawan diberi penghargaan pujian atas prestasi kerjanya	1	2	3	4	5
2	Karyawan mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya	1	2	3	4	5

*Sumber :*

I Made Yusa Dharmawan. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*. Denpasar: Universitas UDAYANA

### **Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya	1	2	3	4	5
2	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat	1	2	3	4	5
3	Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya	1	2	3	4	5
4	Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena komisi	1	2	3	4	5
5	Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan	1	2	3	4	5

*Sumber :*

Devi (2009) “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)”

### Lampiran 7. Data Penelitian

NO	Kompensasi							Motivasi Kerja						Kinerja Karyawan						
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	JML
1	4	2	5	3	2	3	19	2	4	3	3	3	15	3	4	3	4	4	3	21
2	5	3	3	3	3	3	20	2	4	3	4	2	15	4	3	4	5	3	5	24
3	5	4	4	4	3	2	22	3	4	4	4	3	18	2	4	5	3	5	5	24
4	4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	4	24
5	3	5	5	3	3	4	23	3	3	3	4	3	16	3	4	4	4	4	4	23
6	3	4	3	3	3	3	19	5	5	4	3	3	20	4	5	4	2	3	3	21
7	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	3	3	16	2	3	4	3	4	4	20
8	5	3	3	5	5	3	24	3	5	4	5	4	21	4	4	5	5	3	4	25
9	5	3	3	3	3	3	20	3	5	5	3	4	20	3	3	3	4	3	4	20
10	3	3	3	5	3	4	21	3	3	4	3	4	17	3	2	4	2	4	3	18
11	4	4	3	4	4	3	22	1	2	5	5	2	15	3	3	4	5	3	4	22
12	5	3	4	3	3	4	22	4	2	4	4	3	17	4	3	3	2	5	4	21
13	4	4	4	3	3	2	20	4	3	4	4	3	18	3	5	3	3	3	3	20
14	4	4	5	2	3	4	22	1	2	2	2	3	10	4	4	4	4	3	4	23
15	3	3	3	5	3	4	21	3	1	4	5	5	18	5	3	3	3	4	4	22
16	5	3	4	5	3	5	25	4	4	4	4	4	20	5	4	5	3	4	4	25
17	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	5	2	19
18	2	4	4	3	3	4	20	4	3	5	3	3	18	3	4	4	4	3	3	21
19	3	4	3	5	5	2	22	3	2	4	4	1	14	4	3	3	4	4	4	22
20	3	3	3	4	3	4	20	4	3	4	5	3	19	4	3	4	5	3	2	21
21	4	4	2	2	5	3	20	4	2	2	2	2	12	2	3	3	3	2	3	16
22	3	3	3	3	2	4	18	1	1	3	4	1	10	2	2	3	3	4	3	17
23	4	3	2	3	4	5	21	4	2	2	4	3	15	3	4	4	3	4	4	22
24	3	4	4	5	5	4	25	4	5	5	5	3	22	4	3	5	5	5	3	25
25	3	3	3	4	4	3	20	2	3	3	5	4	17	4	3	3	4	5	4	23
26	2	2	3	4	3	4	18	3	5	3	4	3	18	2	2	3	4	4	4	19
27	2	2	3	5	4	4	20	4	2	3	3	4	16	4	4	4	4	3	4	23
28	4	3	4	3	5	5	24	3	5	5	4	3	20	4	4	4	4	5	5	26
29	4	4	5	4	4	4	25	2	5	3	5	5	20	4	4	4	4	4	5	25
30	4	4	4	5	4	4	25	4	4	3	4	2	17	2	5	4	5	3	3	22
31	3	4	4	3	3	4	21	3	3	4	4	3	17	3	2	5	4	3	3	20
32	3	3	4	3	3	3	19	3	2	3	3	2	13	4	4	4	4	3	3	22
33	4	3	3	4	2	4	20	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	5	5	24
34	4	4	2	5	4	5	24	4	3	4	5	5	21	5	4	4	4	4	5	26
35	4	3	3	4	3	3	20	4	2	2	2	2	12	4	4	2	3	2	3	18
36	2	2	2	3	2	1	12	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	2	4	18
37	4	3	4	4	4	4	23	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	5	4	22

NO	Kompensasi							Motivasi Kerja						Kinerja Karyawan						
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	JML
38	3	3	3	4	3	4	20	4	3	4	3	2	16	4	5	1	3	4	4	21
39	4	4	4	4	5	5	26	4	5	5	3	4	21	5	4	4	4	5	4	26
40	3	4	4	4	3	3	21	3	4	4	3	3	17	3	4	4	3	3	3	20
41	3	3	3	4	3	4	20	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	3	4	22
42	5	3	4	3	4	5	24	2	3	2	4	3	14	3	3	3	3	3	3	18
43	2	4	2	2	3	4	17	3	4	5	4	4	20	4	3	3	4	2	3	19
44	2	2	4	4	4	4	20	2	2	3	4	3	14	2	3	3	3	4	3	18
45	4	4	4	5	5	4	26	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	4	5	26
46	4	3	4	5	4	2	22	3	3	1	3	3	13	3	3	2	3	4	3	18
47	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	5	26
48	3	4	2	4	3	2	18	5	3	4	4	5	21	3	4	4	3	3	3	20
49	4	2	3	3	3	4	19	2	5	3	3	3	16	4	4	4	3	4	4	23
50	3	3	3	4	3	2	18	3	3	1	1	3	11	4	3	2	2	2	2	15
51	3	3	3	3	4	5	21	2	3	3	3	3	14	4	4	2	3	2	3	18
52	2	2	2	2	3	3	14	3	2	2	2	2	11	2	3	2	1	3	2	13
53	3	4	3	5	3	3	21	3	3	5	3	3	17	2	4	3	3	5	5	22
54	5	4	3	4	3	4	23	5	4	2	4	5	20	3	5	4	4	4	5	25
55	4	4	5	3	3	3	22	3	3	4	3	4	17	4	4	4	3	4	4	23
56	3	3	5	4	5	3	23	3	3	3	3	4	16	3	5	4	3	3	4	22
57	3	5	3	3	3	3	20	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	3	5	22
58	2	2	3	4	4	4	19	3	3	3	2	4	15	3	4	3	4	4	3	21
59	4	4	4	3	3	4	22	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	4	5	23
60	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	5	4	27
61	4	3	2	3	3	3	18	4	4	3	4	2	17	2	4	4	4	4	4	22
62	2	2	3	4	3	4	18	3	2	2	2	3	12	3	3	2	3	3	2	16
63	3	4	3	4	4	3	21	2	2	3	3	2	12	4	4	3	4	3	3	21
64	3	5	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	3	20
65	4	3	3	2	3	4	19	4	2	2	2	2	12	4	2	2	3	2	2	15
66	4	4	2	2	3	4	19	4	3	4	4	3	18	4	5	3	4	4	3	23
67	4	4	4	4	4	4	24	5	4	2	2	3	16	5	3	3	5	5	3	24
68	4	4	3	3	2	3	19	3	2	2	2	3	12	4	4	3	3	2	3	19
69	3	4	4	4	4	4	23	2	4	3	4	3	16	4	4	3	4	4	3	22
70	4	2	2	3	4	3	18	4	3	3	4	5	19	3	3	3	3	3	5	20
71	4	3	3	4	2	3	19	2	3	3	2	4	14	3	2	3	2	4	2	16
72	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	3	2	15	5	2	3	5	4	2	21
73	4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	3	4	18	4	3	3	4	3	4	21
74	3	4	4	4	4	3	22	2	3	3	5	4	17	3	3	3	3	3	4	19
75	5	4	2	4	5	3	23	4	4	4	3	3	18	4	3	3	5	5	4	24
76	3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	5	3	19	4	4	4	4	3	3	22

NO	Kompensasi							Motivasi Kerja						Kinerja Karyawan						
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	JML
77	2	4	3	3	3	4	19	4	2	4	4	3	17	3	3	3	4	3	3	19
78	2	2	4	5	1	3	17	1	2	5	5	2	15	3	3	3	3	3	4	19
79	5	3	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	19	3	5	4	4	4	4	24
80	4	4	3	2	4	2	19	3	4	2	2	4	15	4	2	3	2	3	2	16
81	5	3	3	4	4	4	23	3	3	3	5	5	19	4	3	4	3	4	5	23
82	3	2	3	3	3	3	17	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	4	3	20
83	3	2	2	3	3	3	16	2	2	2	2	4	12	3	3	3	4	2	2	17
84	4	3	2	3	3	3	18	2	2	3	3	1	11	4	2	2	3	2	2	15
85	5	5	5	4	4	4	27	4	3	3	3	4	17	5	4	4	3	3	4	23
86	5	2	3	4	3	4	21	3	3	2	5	1	14	4	3	4	5	3	4	23
87	5	3	3	3	3	4	21	4	4	4	4	4	20	3	2	4	5	5	3	22
88	5	4	4	3	3	5	24	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	4	24
89	4	4	4	4	4	3	23	3	5	1	4	3	16	5	2	5	2	3	3	20
90	5	3	3	3	3	3	20	4	3	3	3	3	16	3	2	5	4	4	4	22
91	2	2	4	4	2	3	17	3	3	3	3	4	16	5	2	2	3	3	3	18
92	3	4	5	3	5	3	23	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	4	5	23
93	3	3	4	3	4	5	22	3	2	2	4	4	15	3	3	5	4	4	3	22
94	5	4	3	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22	4	3	5	3	5	4	24
95	3	3	4	4	4	3	21	3	4	3	4	4	18	5	2	5	2	4	3	21
96	4	2	3	5	4	3	21	2	5	1	4	5	17	5	4	3	3	4	4	23
97	4	4	4	3	4	3	22	3	4	5	4	5	21	4	4	3	4	5	4	24
98	2	4	3	2	3	2	16	2	2	3	4	3	14	2	2	3	2	4	4	17
99	5	5	5	4	4	4	27	5	5	3	5	3	21	5	4	4	4	3	5	25
100	4	3	3	4	3	4	21	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	4	3	22
101	3	4	2	4	4	4	21	3	2	2	3	3	13	3	5	5	2	2	3	20
102	4	4	3	3	2	3	19	4	3	4	4	2	17	3	5	3	4	4	2	21
103	4	4	4	4	3	4	23	3	2	2	3	3	13	4	4	2	5	3	3	21
104	5	3	2	4	3	3	20	4	4	4	5	4	21	4	4	3	3	4	4	22
105	4	5	3	3	3	3	21	5	4	4	3	4	20	3	4	4	3	3	3	20
106	4	3	4	3	2	2	18	3	4	4	3	4	18	3	3	3	4	3	3	19
107	4	5	5	3	5	4	26	3	4	3	1	4	15	3	4	4	4	4	3	22
108	2	4	4	3	3	4	20	3	2	2	2	3	12	3	5	3	5	3	3	22
109	5	2	4	5	5	2	23	4	3	3	4	2	16	4	3	2	4	4	4	21
110	5	4	3	4	4	4	24	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	4	24
111	4	3	2	4	3	3	19	3	3	3	3	4	16	4	3	5	2	3	2	19
112	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	5	4	27
113	5	5	4	3	4	3	24	4	3	4	3	4	18	5	4	4	3	3	4	23
114	5	3	3	3	4	3	21	4	4	3	5	3	19	3	3	3	3	3	3	18
115	4	2	5	3	2	3	19	4	2	3	3	4	16	2	4	3	4	4	4	21

NO	Kompensasi							Motivasi Kerja						Kinerja Karyawan						
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	JML
116	5	5	5	5	5	2	27	4	5	5	4	3	21	5	4	5	4	4	4	26
117	5	5	4	2	3	3	22	3	5	3	4	3	18	4	4	3	4	4	4	23
118	5	5	3	4	3	4	24	5	5	5	4	5	24	2	5	5	4	3	4	23
119	4	4	4	3	4	4	23	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	5	21
120	4	3	5	4	3	4	23	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	3	23
121	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	3	3	20	5	4	3	5	4	3	24
122	3	4	4	4	4	3	22	4	4	3	2	2	15	3	3	3	4	4	2	19
123	4	2	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	2	4	3	3	18
124	2	2	4	4	2	3	17	5	2	2	2	2	13	4	3	2	2	2	2	15
125	2	5	4	3	4	4	22	4	3	3	3	3	16	4	4	3	4	3	3	21
126	2	4	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	4	4	2	3	3	19
127	4	3	2	3	3	3	18	4	2	2	2	3	13	2	2	3	3	3	3	16
128	3	4	5	4	4	4	24	4	4	3	4	5	20	5	4	3	5	3	4	24
129	4	3	3	4	3	4	21	2	4	4	3	4	17	3	3	3	4	4	5	22
130	4	4	4	4	3	5	24	3	3	3	3	3	15	5	4	3	3	2	3	20
131	3	4	3	3	3	3	19	2	3	3	4	2	14	5	4	3	3	3	3	21
132	3	4	3	2	2	3	17	3	4	4	3	2	16	4	3	3	3	3	4	20
133	3	3	3	2	5	4	20	4	3	3	3	4	17	4	4	3	2	4	4	21
134	4	3	3	4	5	3	22	4	3	3	4	4	18	2	4	3	3	3	3	18
135	5	3	3	4	4	5	24	4	3	4	5	3	19	4	4	4	4	4	2	22
136	5	4	3	3	3	4	22	4	4	4	4	2	18	4	3	3	3	2	4	19

### Lampiran 8. Data Karakteristik Responden

NO	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Status Pernikahan	Pengalaman dan lama bekerja
1	Perempuan	>51 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
2	Laki-laki	>51 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
3	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	>10 tahun
4	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Lajang	>10 tahun
5	Perempuan	>51 tahun	Diploma	Menikah	>10 tahun
6	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	1-5 tahun
7	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Menikah	1-5 tahun
8	Perempuan	41-50 tahun	S1	Lajang	>10 tahun
9	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Menikah	1-5 tahun
10	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
11	Laki-laki	31-40 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
12	Perempuan	21-30 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
13	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	Lajang	6-10 tahun
14	Perempuan	21-30 tahun	S1	Menikah	>10 tahun
15	Laki-laki	21-30 tahun	S1	Lajang	1-5 tahun
16	Perempuan	41-50 tahun	S1	Lajang	6-10 tahun
17	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
18	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
19	Laki-laki	>51 tahun	Diploma	Menikah	>10 tahun
20	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
21	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	6-10 tahun
22	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
23	Perempuan	21-30 tahun	S1	Lajang	1-5 tahun
24	Perempuan	41-50 tahun	S1	Lajang	>10 tahun
25	Perempuan	>51 tahun	S1	Menikah	>10 tahun
26	Laki-laki	>51 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
27	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	>10 tahun
28	Perempuan	41-50 tahun	S1	Lajang	6-10 tahun
29	Perempuan	>51 tahun	Diploma	Lajang	>10 tahun
30	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
31	Perempuan	>51 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
32	Perempuan	21-30 tahun	S1	Menikah	1-5 tahun
33	Perempuan	41-50 tahun	S1	Cerai	>10 tahun
34	Perempuan	41-50 tahun	S1	Lajang	>10 tahun
35	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
36	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
37	Perempuan	>51 tahun	SMA	Menikah	6-10 tahun
38	Perempuan	>51 tahun	Diploma	Menikah	1-5 tahun

NO	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Status Pernikahan	Pengalaman dan lama bekerja
39	Perempuan	>51 tahun	S1	Lajang	>10 tahun
40	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
41	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
42	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
43	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	6-10 tahun
44	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Menikah	1-5 tahun
45	Perempuan	>51 tahun	Diploma	Lajang	>10 tahun
46	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
47	Perempuan	>51 tahun	Diploma	Lajang	>10 tahun
48	Perempuan	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
49	Perempuan	21-30 tahun	Diploma	Menikah	>10 tahun
50	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
51	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
52	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
53	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	>10 tahun
54	Perempuan	>51 tahun	S1	Lajang	6-10 tahun
55	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
56	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	6-10 tahun
57	Perempuan	31-40 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
58	Perempuan	21-30 tahun	SMA	Lajang	1-5 tahun
59	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Menikah	>10 tahun
60	Perempuan	>51 tahun	Diploma	Lajang	>10 tahun
61	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	>10 tahun
62	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
63	Perempuan	31-40 tahun	S1	Lajang	1-5 tahun
64	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
65	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	6-10 tahun
66	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
67	Perempuan	41-50 tahun	S1	Lajang	>10 tahun
68	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Menikah	1-5 tahun
69	Perempuan	31-40 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
70	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
71	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Menikah	1-5 tahun
72	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
73	Perempuan	21-30 tahun	Diploma	Lajang	6-10 tahun
74	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	Lajang	1-5 tahun
75	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	Lajang	>10 tahun
76	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Menikah	1-5 tahun
77	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
78	Laki-laki	31-40 tahun	S1	Lajang	6-10 tahun

NO	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Status Pernikahan	Pengalaman dan lama bekerja
79	Perempuan	>51 tahun	S1	Lajang	6-10 tahun
80	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
81	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
82	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
83	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
84	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	6-10 tahun
85	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	>10 tahun
86	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
87	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Menikah	>10 tahun
88	Laki-laki	41-50 tahun	S1	Lajang	>10 tahun
89	Perempuan	31-40 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
90	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Menikah	1-5 tahun
91	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
92	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
93	Perempuan	>51 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
94	Perempuan	41-50 tahun	S1	Lajang	>10 tahun
95	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
96	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
97	Perempuan	>51 tahun	Diploma	Lajang	>10 tahun
98	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	6-10 tahun
99	Perempuan	>51 tahun	S1	Lajang	>10 tahun
100	Perempuan	31-40 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
101	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
102	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Menikah	1-5 tahun
103	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
104	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
105	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
106	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
107	Perempuan	31-40 tahun	S1	Lajang	6-10 tahun
108	Perempuan	31-40 tahun	SMA	Menikah	>10 tahun
109	Laki-laki	21-30 tahun	S1	Menikah	1-5 tahun
110	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Lajang	6-10 tahun
111	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
112	Perempuan	>51 tahun	S1	Cerai	>10 tahun
113	Perempuan	>51 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
114	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	Lajang	1-5 tahun
115	Perempuan	21-30 tahun	S1	Lajang	6-10 tahun
116	Perempuan	>51 tahun	S1	Lajang	>10 tahun
117	Laki-laki	>51 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
118	Perempuan	>51 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun



NO	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Status Pernikahan	Pengalaman dan lama bekerja
119	Perempuan	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
120	Laki-laki	>51 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
121	Perempuan	>51 tahun	S1	Lajang	>10 tahun
122	Perempuan	>51 tahun	S1	Menikah	1-5 tahun
123	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	Menikah	1-5 tahun
124	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-5 tahun
125	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
126	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
127	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Menikah	1-5 tahun
128	Perempuan	41-50 tahun	S1	Cerai	>10 tahun
129	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
130	Perempuan	31-40 tahun	S1	Menikah	1-5 tahun
131	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Menikah	1-5 tahun
132	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Menikah	1-5 tahun
133	Laki-laki	31-40 tahun	S1	Lajang	6-10 tahun
134	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	1-5 tahun
135	Perempuan	31-40 tahun	S1	Menikah	6-10 tahun
136	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun

### Lampiran 9. Hasil Uji Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	136	12,00	27,00	21,2059	2,72741
Motivasi_Kerja	136	10,00	24,00	16,9706	3,08627
Kinerja_Karyawan	136	13,00	27,00	21,1618	2,80798
Valid N (listwise)	136				

### Lampiran 10. Perhitungan Kategorisasi

Kompensasi				
Mi		=	21,21	
Sdi		=	2,73	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 23,93$		
Sedang	:	$18,48 \leq X < 23,93$		
Rendah	:	$X < 18,48$		

Motivasi_Kerja				
Mi		=	16,97	
Sdi		=	3,09	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 20,06$		
Sedang	:	$13,88 \leq X < 20,06$		
Rendah	:	$X < 13,88$		

Kinerja_Karyawan				
Mi		=	21,16	
Sdi		=	2,81	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	$\geq$	23,97
Sedang	:	18,35	$\leq$	X < 23,97
Rendah	:	X	$<$	18,35

### Lampiran 11. Data Uji Kategorisasi

No	Kompensasi	KTG	Motivasi Kerja	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
1	19	Sedang	15	Sedang	21	Sedang
2	20	Sedang	15	Sedang	24	Tinggi
3	22	Sedang	18	Sedang	24	Tinggi
4	22	Sedang	18	Sedang	24	Tinggi
5	23	Sedang	16	Sedang	23	Sedang
6	19	Sedang	20	Sedang	21	Sedang
7	22	Sedang	16	Sedang	20	Sedang
8	24	Tinggi	21	Tinggi	25	Tinggi
9	20	Sedang	20	Sedang	20	Sedang
10	21	Sedang	17	Sedang	18	Rendah
11	22	Sedang	15	Sedang	22	Sedang
12	22	Sedang	17	Sedang	21	Sedang
13	20	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
14	22	Sedang	10	Rendah	23	Sedang
15	21	Sedang	18	Sedang	22	Sedang
16	25	Tinggi	20	Sedang	25	Tinggi
17	23	Sedang	16	Sedang	19	Sedang
18	20	Sedang	18	Sedang	21	Sedang
19	22	Sedang	14	Sedang	22	Sedang
20	20	Sedang	19	Sedang	21	Sedang
21	20	Sedang	12	Rendah	16	Rendah
22	18	Rendah	10	Rendah	17	Rendah
23	21	Sedang	15	Sedang	22	Sedang
24	25	Tinggi	22	Tinggi	25	Tinggi
25	20	Sedang	17	Sedang	23	Sedang
26	18	Rendah	18	Sedang	19	Sedang
27	20	Sedang	16	Sedang	23	Sedang
28	24	Tinggi	20	Sedang	26	Tinggi
29	25	Tinggi	20	Sedang	25	Tinggi
30	25	Tinggi	17	Sedang	22	Sedang
31	21	Sedang	17	Sedang	20	Sedang
32	19	Sedang	13	Rendah	22	Sedang
33	20	Sedang	19	Sedang	24	Tinggi
34	24	Tinggi	21	Tinggi	26	Tinggi
35	20	Sedang	12	Rendah	18	Rendah
36	12	Rendah	17	Sedang	18	Rendah
37	23	Sedang	17	Sedang	22	Sedang
38	20	Sedang	16	Sedang	21	Sedang

No	Kompensasi	KTG	Motivasi Kerja	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
39	26	Tinggi	21	Tinggi	26	Tinggi
40	21	Sedang	17	Sedang	20	Sedang
41	20	Sedang	18	Sedang	22	Sedang
42	24	Tinggi	14	Sedang	18	Rendah
43	17	Rendah	20	Sedang	19	Sedang
44	20	Sedang	14	Sedang	18	Rendah
45	26	Tinggi	22	Tinggi	26	Tinggi
46	22	Sedang	13	Rendah	18	Rendah
47	27	Tinggi	21	Tinggi	26	Tinggi
48	18	Rendah	21	Tinggi	20	Sedang
49	19	Sedang	16	Sedang	23	Sedang
50	18	Rendah	11	Rendah	15	Rendah
51	21	Sedang	14	Sedang	18	Rendah
52	14	Rendah	11	Rendah	13	Rendah
53	21	Sedang	17	Sedang	22	Sedang
54	23	Sedang	20	Sedang	25	Tinggi
55	22	Sedang	17	Sedang	23	Sedang
56	23	Sedang	16	Sedang	22	Sedang
57	20	Sedang	19	Sedang	22	Sedang
58	19	Sedang	15	Sedang	21	Sedang
59	22	Sedang	17	Sedang	23	Sedang
60	26	Tinggi	24	Tinggi	27	Tinggi
61	18	Rendah	17	Sedang	22	Sedang
62	18	Rendah	12	Rendah	16	Rendah
63	21	Sedang	12	Rendah	21	Sedang
64	21	Sedang	15	Sedang	20	Sedang
65	19	Sedang	12	Rendah	15	Rendah
66	19	Sedang	18	Sedang	23	Sedang
67	24	Tinggi	16	Sedang	24	Tinggi
68	19	Sedang	12	Rendah	19	Sedang
69	23	Sedang	16	Sedang	22	Sedang
70	18	Rendah	19	Sedang	20	Sedang
71	19	Sedang	14	Sedang	16	Rendah
72	23	Sedang	15	Sedang	21	Sedang
73	22	Sedang	18	Sedang	21	Sedang
74	22	Sedang	17	Sedang	19	Sedang
75	23	Sedang	18	Sedang	24	Tinggi
76	19	Sedang	19	Sedang	22	Sedang
77	19	Sedang	17	Sedang	19	Sedang
78	17	Rendah	15	Sedang	19	Sedang

No	Kompensasi	KTG	Motivasi Kerja	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
79	24	Tinggi	19	Sedang	24	Tinggi
80	19	Sedang	15	Sedang	16	Rendah
81	23	Sedang	19	Sedang	23	Sedang
82	17	Rendah	18	Sedang	20	Sedang
83	16	Rendah	12	Rendah	17	Rendah
84	18	Rendah	11	Rendah	15	Rendah
85	27	Tinggi	17	Sedang	23	Sedang
86	21	Sedang	14	Sedang	23	Sedang
87	21	Sedang	20	Sedang	22	Sedang
88	24	Tinggi	24	Tinggi	24	Tinggi
89	23	Sedang	16	Sedang	20	Sedang
90	20	Sedang	16	Sedang	22	Sedang
91	17	Rendah	16	Sedang	18	Rendah
92	23	Sedang	18	Sedang	23	Sedang
93	22	Sedang	15	Sedang	22	Sedang
94	24	Tinggi	22	Tinggi	24	Tinggi
95	21	Sedang	18	Sedang	21	Sedang
96	21	Sedang	17	Sedang	23	Sedang
97	22	Sedang	21	Tinggi	24	Tinggi
98	16	Rendah	14	Sedang	17	Rendah
99	27	Tinggi	21	Tinggi	25	Tinggi
100	21	Sedang	17	Sedang	22	Sedang
101	21	Sedang	13	Rendah	20	Sedang
102	19	Sedang	17	Sedang	21	Sedang
103	23	Sedang	13	Rendah	21	Sedang
104	20	Sedang	21	Tinggi	22	Sedang
105	21	Sedang	20	Sedang	20	Sedang
106	18	Rendah	18	Sedang	19	Sedang
107	26	Tinggi	15	Sedang	22	Sedang
108	20	Sedang	12	Rendah	22	Sedang
109	23	Sedang	16	Sedang	21	Sedang
110	24	Tinggi	23	Tinggi	24	Tinggi
111	19	Sedang	16	Sedang	19	Sedang
112	27	Tinggi	24	Tinggi	27	Tinggi
113	24	Tinggi	18	Sedang	23	Sedang
114	21	Sedang	19	Sedang	18	Rendah
115	19	Sedang	16	Sedang	21	Sedang
116	27	Tinggi	21	Tinggi	26	Tinggi
117	22	Sedang	18	Sedang	23	Sedang
118	24	Tinggi	24	Tinggi	23	Sedang

No	Kompensasi	KTG	Motivasi Kerja	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
119	23	Sedang	16	Sedang	21	Sedang
120	23	Sedang	22	Tinggi	23	Sedang
121	24	Tinggi	20	Sedang	24	Tinggi
122	22	Sedang	15	Sedang	19	Sedang
123	19	Sedang	15	Sedang	18	Rendah
124	17	Rendah	13	Rendah	15	Rendah
125	22	Sedang	16	Sedang	21	Sedang
126	21	Sedang	20	Sedang	19	Sedang
127	18	Rendah	13	Rendah	16	Rendah
128	24	Tinggi	20	Sedang	24	Tinggi
129	21	Sedang	17	Sedang	22	Sedang
130	24	Tinggi	15	Sedang	20	Sedang
131	19	Sedang	14	Sedang	21	Sedang
132	17	Rendah	16	Sedang	20	Sedang
133	20	Sedang	17	Sedang	21	Sedang
134	22	Sedang	18	Sedang	18	Rendah
135	24	Tinggi	19	Sedang	22	Sedang
136	22	Sedang	18	Sedang	19	Sedang

## Lampiran 12. Hasil Uji Karakteristik Responden

### Frequencies

#### Jenis\_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	51	37,5	37,5	37,5
Perempuan	85	62,5	62,5	100,0
Total	136	100,0	100,0	

#### Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	26	19,1	19,1	19,1
31-40 tahun	44	32,4	32,4	51,5
41-50 tahun	39	28,7	28,7	80,1
>51 tahun	27	19,9	19,9	100,0
Total	136	100,0	100,0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	27	19,9	19,9	19,9
	Diploma	57	41,9	41,9	61,8
	S1	52	38,2	38,2	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

**Status\_Pernikahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	98	72,1	72,1	72,1
	Lajang	35	25,7	25,7	97,8
	Cerai	3	2,2	2,2	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

**Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	41	30,1	30,1	30,1
	6-10 tahun	62	45,6	45,6	75,7
	>10 tahun	33	24,3	24,3	100,0
	Total	136	100,0	100,0	



### Lampiran 13. Hasil Uji Kategorisasi

#### Frequencies

##### Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	28	20,6	20,6	20,6
	Sedang	88	64,7	64,7	85,3
	Rendah	20	14,7	14,7	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

##### Motivasi\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	18	13,2	13,2	13,2
	Sedang	99	72,8	72,8	86,0
	Rendah	19	14,0	14,0	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

##### Kinerja\_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	27	19,9	19,9	19,9
	Sedang	85	62,5	62,5	82,4
	Rendah	24	17,6	17,6	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

## Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Motivasi_ Kerja	Kinerja_ Karyawan
N		136	136	136
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	21,2059	16,9706	21,1618
	Std. Deviation	2,72741	3,08627	2,80798
Most Extreme Differences	Absolute	,075	,083	,110
	Positive	,075	,083	,059
	Negative	-,070	-,075	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,877	,963	1,283
Asymp. Sig. (2-tailed)		,425	,312	,074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 15. Hasil Uji Linearitas

### Kinerja\_Karyawan \* Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	573,672	13	44,129	10,970	,000
		Linearity	518,325	1	518,325	128,850	,000
		Deviation from Linearity	55,348	12	4,612	1,147	,330
	Within Groups		490,769	122	4,023		
	Total		1064,441	135			

### Kinerja\_Karyawan \* Motivasi\_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	542,116	14	38,723	8,970	,000
		Linearity	466,666	1	466,666	108,106	,000
		Deviation from Linearity	75,450	13	5,804	1,344	,197
	Within Groups		522,325	121	4,317		
	Total		1064,441	135			

## Lampiran16. Hasil Uji Multikolinearitas

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Kompensasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 <sup>a</sup>	,623	,618	1,73627

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663,495	2	331,748	110,046	,000 <sup>a</sup>
	Residual	400,946	133	3,015		
	Total	1064,441	135			

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,890	1,208		3,221	,002		
	Kompensasi	,507	,063	,492	8,080	,000	,763	1,310
	Motivasi_Kerja	,385	,055	,423	6,939	,000	,763	1,310

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

## Lampiran 17. Hasil Analisis Uji Heterokedastisitas

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Kompensasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs\_res

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,036 <sup>a</sup>	,001	-,014	1,00795

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Kompensasi

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,171	2	,086	,084	,919 <sup>a</sup>
	Residual	134,108	132	1,016		
	Total	134,279	134			

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: abs\_res

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,456	,704		2,069	,040
	Kompensasi	,007	,036	,019	,195	,846
	Motivasi_Kerja	-,013	,032	-,041	-,410	,682

a. Dependent Variable: abs\_res

## Lampiran 18. Hasil Uji Regresi Berganda (1)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman_dan_lama_bekerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan	.	Enter
2	Kompensasi <sup>a</sup>	.	Enter
3	Motivasi_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,862 <sup>a</sup>	,743	,733	1,45025	,743	75,220	5	130	,000
2	,878 <sup>b</sup>	,770	,760	1,37651	,027	15,301	1	129	,000
3	,889 <sup>c</sup>	,790	,779	1,32113	,020	12,043	1	128	,001

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan, Kompensasi

c. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan, Kompensasi, Motivasi\_Kerja

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	791,022	5	158,204	75,220	,000 <sup>a</sup>
	Residual	273,420	130	2,103		
	Total	1064,441	135			
2	Regression	820,014	6	136,669	72,129	,000 <sup>b</sup>
	Residual	244,427	129	1,895		
	Total	1064,441	135			
3	Regression	841,033	7	120,148	68,838	,000 <sup>c</sup>
	Residual	223,408	128	1,745		
	Total	1064,441	135			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan, Kompensasi

c. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan, Kompensasi, Motivasi\_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,101	,676		14,948	,000
	Jenis_Kelamin	1,226	,304	,212	4,038	,000
	Umur	,743	,144	,269	5,140	,000
	Pendidikan	,883	,201	,256	4,389	,000
	Status_Pernikahan	1,164	,280	,210	4,159	,000
	Pengalaman_dan_lama_bekerja	1,005	,210	,264	4,781	,000
2	(Constant)	7,222	,976		7,397	,000
	Jenis_Kelamin	1,094	,290	,189	3,770	,000
	Umur	,629	,140	,228	4,491	,000
	Pendidikan	,676	,198	,196	3,412	,001
	Status_Pernikahan	,888	,275	,160	3,229	,002
	Pengalaman_dan_lama_bekerja	,864	,203	,227	4,260	,000
3	Kompensasi	,231	,059	,224	3,912	,000
	(Constant)	5,998	1,001		5,992	,000
	Jenis_Kelamin	1,024	,279	,177	3,665	,000
	Umur	,455	,144	,165	3,170	,002
	Pendidikan	,616	,191	,179	3,227	,002
	Status_Pernikahan	,582	,278	,105	2,093	,038
	Pengalaman_dan_lama_bekerja	,824	,195	,217	4,226	,000
	Kompensasi	,211	,057	,205	3,710	,000
	Motivasi_Kerja	,172	,050	,189	3,470	,001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

### Excluded Variables<sup>c</sup>

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Kompensasi	,224 <sup>a</sup>	3,912	,000	,326	,543
	Motivasi_Kerja	,209 <sup>a</sup>	3,681	,000	,308	,558
2	Motivasi_Kerja	,189 <sup>b</sup>	3,470	,001	,293	,553

a. Predictors in the Model: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan

b. Predictors in the Model: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan, Kompensasi

c. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

## Lampiran 19. Hasil Uji Regresi Berganda (2)

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman_dan_lama_bekerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan	.	Enter
2	Motivasi_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter
3	Kompensasi <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,862 <sup>a</sup>	,743	,733	1,45025	,743	75,220	5	130	,000
2	,876 <sup>b</sup>	,768	,757	1,38493	,024	13,551	1	129	,000
3	,889 <sup>c</sup>	,790	,779	1,32113	,023	13,762	1	128	,000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan, Motivasi\_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan, Motivasi\_Kerja, Kompensasi

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	791,022	5	158,204	75,220	,000 <sup>a</sup>
	Residual	273,420	130	2,103		
	Total	1064,441	135			
2	Regression	817,014	6	136,169	70,994	,000 <sup>b</sup>
	Residual	247,427	129	1,918		
	Total	1064,441	135			
3	Regression	841,033	7	120,148	68,838	,000 <sup>c</sup>
	Residual	223,408	128	1,745		
	Total	1064,441	135			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan, Motivasi\_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan, Motivasi\_Kerja, Kompensasi

d. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan



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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,101	,676		14,948	,000
	Jenis_Kelamin	1,226	,304	,212	4,038	,000
	Umur	,743	,144	,269	5,140	,000
	Pendidikan	,883	,201	,256	4,389	,000
	Status_Pernikahan	1,164	,280	,210	4,159	,000
	Pengalaman_dan_lama_bekerja	1,005	,210	,264	4,781	,000
2	(Constant)	8,476	,782		10,841	,000
	Jenis_Kelamin	1,136	,291	,197	3,903	,000
	Umur	,539	,149	,195	3,627	,000
	Pendidikan	,797	,193	,231	4,120	,000
	Status_Pernikahan	,800	,285	,144	2,807	,006
	Pengalaman_dan_lama_bekerja	,948	,201	,249	4,706	,000
	Motivasi_Kerja	,190	,052	,209	3,681	,000
3	(Constant)	5,998	1,001		5,992	,000
	Jenis_Kelamin	1,024	,279	,177	3,665	,000
	Umur	,455	,144	,165	3,170	,002
	Pendidikan	,616	,191	,179	3,227	,002
	Status_Pernikahan	,582	,278	,105	2,093	,038
	Pengalaman_dan_lama_bekerja	,824	,195	,217	4,226	,000
	Motivasi_Kerja	,172	,050	,189	3,470	,001
	Kompensasi	,211	,057	,205	3,710	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Excluded Variables<sup>c</sup>**

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Motivasi_Kerja	,209 <sup>a</sup>	3,681	,000	,308	,558
	Kompensasi	,224 <sup>a</sup>	3,912	,000	,326	,543
2	Kompensasi	,205 <sup>b</sup>	3,710	,000	,312	,538

a. Predictors in the Model: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan

b. Predictors in the Model: (Constant), Pengalaman\_dan\_lama\_bekerja, Status\_Pernikahan, Jenis\_Kelamin, Umur, Pendidikan, Motivasi\_Kerja

c. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan