

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN ART STUDIO JAKARTA
PUSAT**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh:

Medi Prakoso

NIM. 09408141020

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

PERSETUJUAN SKRIPSI

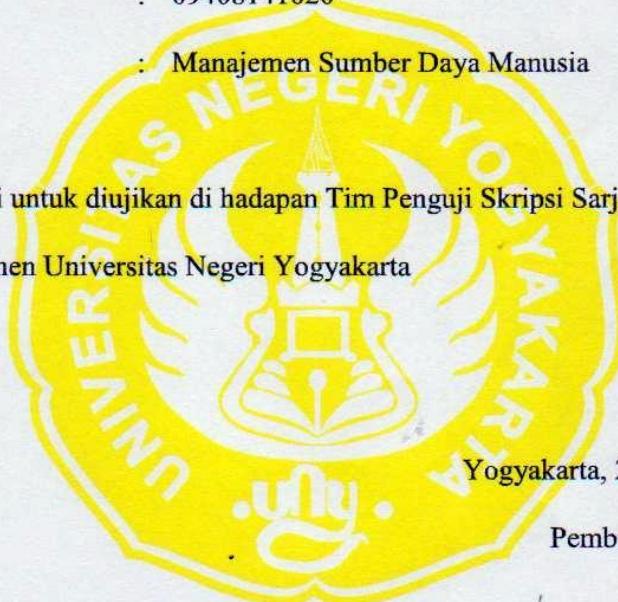
Skripsi yang berjudul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERCETAKAN ART STUDIO
JAKARTA PUSAT**

Ditulis oleh : Medi Prakoso

NIM : 09408141020

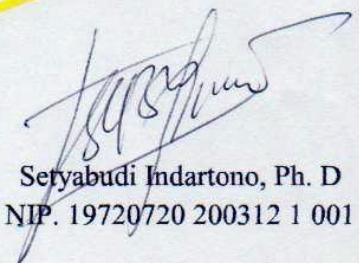
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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



Yogyakarta, 23 Maret 2016

Pembimbing


Setyabudi Indartono, Ph. D
NIP. 19720720 200312 1 001

PENGESAHAN

Judul Skripsi:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERCETAKAN ART STUDIO JAKARTA PUSAT

Disusun oleh:
Medi Prakoso
NIM. 09408141020

Telah dipertahankan di depan tim penguji skripsi program studi Manajemen
Universitas Negeri Yogyakarta, pada tanggal 18 April 2016 dan dinyatakan lulus.

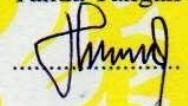
Nama

M. Lies Endarwati, M. Si

Jabatan

Ketua Penguji

Tanda Tangan



Tanggal

10 Mei 2016

Setyabudi Indartono, Ph. D

Sekretaris Penguji

16 Mei 2016

Prof. Dr. Nahiyyah J F, M. Pd

Penguji Utama

10 Mei 2016



Yogyakarta, 16 Mei 2016



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

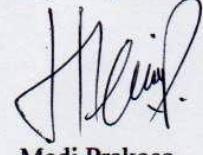
Nama : Medi Prakoso
NIM : 09408141020
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN

KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERCETAKAN ART STUDIO
JAKARTA PUSAT

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, 18 April 2016

Yang menyatakan



Medi Prakoso

NIM. 09408141020

MOTTO

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

(Confusius)

"Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan
meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku
yang membawa kemenangan."

(Yesaya 41:10)

PERSEMPAHAN

Laporan Tugas Akhir ini penulis persembahkan untuk:

Bapak, Ibu,

Keluarga dan Semua Sahabat

yang sangat saya sayangi dan cintai.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN ART STUDIO JAKARTA PUSAT

Oleh:
Medi Prakoso
NIM. 09408141020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio, (2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio ,dan (3) pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan di Percetakan Art Studio sebanyak 120 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi β sebesar 0,220 dan nilai signifikansi 0,001; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p=0,001<0,05$), dan (ΔR^2) sebesar 0,033; (2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi β sebesar 0,241, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p=0,000<0,05$), dan (ΔR^2) 0,043; (3) motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi bahwa motivasi kerja ($\beta=0,187$; $p=0,002$) dan kompensasi ($\beta=0,214$; $p=0,000$). Kontribusi motivasi kerja dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan Percetakan Art Studio sebesar (ΔR^2) 0,066.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

**EFFECT OF JOB MOTIVATION AND COMPENSATION TO PERFORMANCE ART
STUDIO PRINTING EMPLOYEES IN CENTRAL JAKARTA**

By:
Medi Prakoso
NIM. 09408141020

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine (i) the effect of job motivation to performance Art Studio Printing Employees, (ii) the effect of compensation to performance Art Studio Printing Employees, and (iii) the effect of job motivation and compensation to performance Art Studio Printing Employees in Central Jakarta.

It is a causal associative research which is using a quantitative approach. The subjects were 120 employees of Art Studio Printing. The technique for collecting the data is using questionnaires that have been tested for validity and reliability, while the analysis technique of the data is using multiple linear regression analysis.

The results of the study at a 5% significance level showed that: (1) job motivation has a positive effect on employee performance, which is indicated by the value of β regression with a significance of 0.220 (p) 0,001 and (ΔR^2) of 0.033; (2) compensation has a positive effect on employee performance, which can be seen on the β value of 0.241 with 0.000 significance and (ΔR^2) 0.043; (3) motivation and compensation have a positive effect on employee performance, which is shown from the results of regression that motivation (β = 0.187; p = 0.002) and compensation (β = 0.214; p = 0.000). Contributions motivation and compensation for the performance of employees explaining Art Studio Printing at (ΔR^2) 0,066.

Keywords: *Job Motivation, Compensation, Employee Performance*

KATA PENGATAR

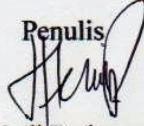
Dengan memanajatkan puji syukur kehadirat Tuhan, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN ART STUDIO JAKARTA PUSAT”. Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. 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., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph. D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta serta selaku dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
4. Prof. Dr. Nahiyah J F, M. Pd., selaku narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
5. M. Lies Endarwati, M. Si., selaku 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. Seluruh pimpinan, staff dan karyawan Percetakan Art Studio, terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
8. Bapak, Ibu, dan kakak, beserta keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
9. Sahabat-sahabat saya, Erikha Ajeng Chiswari, Hutomo, Mukhlis, Usman terima kasih atas dukungan dan semangatnya.
10. Sahabat-sahabatku Manajemen angkatan 2009 serta teman-teman bimbingan SDM, terimakasih buat hari-harinya. Kalian semua pengisi kekosongan waktu dan pemberi semangat.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian, terimakasih banyak.

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, 18 April 2016

Penulis

Medi Prakoso

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Motivasi Kerja.....	13
3. Kompensasi	18
B. Penelitian yang Relevan.....	24
C. Kerangka Pikir	25
D. Paradigma Penelitian	28
E. Hipotesis Penelitian.....	28

BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Desain Penelitian	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional Variabel.....	29
1. Variabel Bebas	30
2. Variabel Terikat	31
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Metode Pengumpulan Data	31
F. Instrumen Penelitian.....	33
1. Kisi-kisi Instrumen.....	33
2. Instrumen Penelitian.....	33
3. Hasil Pengukuran	36
4. Hasil Uji Instrumen	36
G. Metode Analisis Data	40
1. Analisis Deskriptif	40
2. Uji Prasyarat Analisis.....	41
3. Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	44
B. Hasil Penelitian	45
1. Analisis Deskriptif	45
2. Uji Prasyarat Analisis.....	53
3. Pengujian Hipotesis.....	55
C. Pembahasan.....	58
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan Art Studio	58
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan Art Studio	61
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan Art Studio	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67

A. Kesimpulan	67
B. Keterbatasan Penelitian	68
C. Saran	68
1. Bagi Percetakan Art Studio	69
2. Bagi Karyawan Percetakan Art Studio	69
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Hasil pencapaian jumlah produk Percetakan Art Studio tahun 2011-2014	2
2. Kualitas produk yang dihasilkan Percetakan Art Studio tahun 2011-2014	3
3. Standar waktu kerja karyawan Percetakan Art Studio tahun 2011-2014.....	3
4. Bonus yang diterima karyawan Percetakan Art Studio tahun 2011-2014	4
5. Kisi-kisi Instrumen.....	33
6. Bobot kriteria jawaban skala Likert	36
7. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Correlations</i> ..	38
8. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	39
9. Hasil Uji Reliabilitas.....	40
10. Kategorisasi Jawaban Responden	41
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	48
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
16. Karakteristik Variabel Motivasi Kerja.....	50
17. Karakteristik Variabel Kompensasi	51
18. Karakteristik Variabel Kinerja Karyawan.....	52
19. Hasil Uji Normalitas	54
20. Hasil Uji Linieritas	54

21. Hasil Uji Multikolinieritas	55
22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	56
23. Ringkasan Hasil Hipotesis	58

DAFTAR GAMBAR

Paradigma Penelitian.....	28
---------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian	75
2. Data Validitas dan Reliabilitas.....	78
3. Hasil Uji Validitas.....	82
4. Hasil Uji Reliabilitas	85
5. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	86
6. Data Penelitian	87
7. Hasil Uji Deskriptif	91
8. Rumus Perhitungan Kategorisasi	92
9. Hasil Uji Kategorisasi	94
10. Rangkuman Hasil Uji Kategorisasi	95
11. Hasil Uji Normalitas	99
12. Hasil Uji Linieritas	100
13. Hasil Uji Multikolinieritas	101
14. Hasil Uji Heteroskedastisitas	102
15. Hasil Uji Regresi Berganda.....	103
16. Rangkuman Uji Regresi Berganda.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Percetakan Art Studio merupakan perusahaan percetakan buku di Jakarta Pusat. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan percetakan lain. Percetakan juga harus mempunyai mesin-mesin yang memadai untuk menghasilkan produk yang baik dan menyelesaikan target produk yang ada.

Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan

persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan.

Karyawan Percetakan Art Studio diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian produk yang tidak memenuhi target. Hasil pencapaian produk Percetakan Art Studio disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil pencapaian jumlah produk Percetakan Art Studio tahun 2011-2014

No	Tahun	Target produksi	Realisasi	Persentase
1	2011	3.000.000 rim	2.868.300 rim	95,63 %
2	2012	3.000.000 rim	2.761.200 rim	92,04 %
3	2013	3.000.000 rim	2.756.100 rim	91,87 %
4	2014	3.000.000 rim	2.650.500 rim	88,35%

(Sumber : personalia Percetakan Art Studio Jakarta Pusat, 2015)

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa realisasi produk belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, pencapaian hasil yang diperoleh juga mengalami penurunan. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kualitas produk yang dihasilkan. Kinerja karyawan Percetakan Art Studio diindikasikan belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan jumlah produk rusak yang dihasilkan semakin meningkat. Berikut adalah tabel jumlah kualitas produk yang dihasilkan Percetakan Art Studio.

Tabel 2. Kualitas produk yang dihasilkan Percetakan Art Studio tahun 2011-2014

No	Tahun	Produk yang dihasilkan	Produk rusak (%)
1	2011	2.747.700 rim	4,16 %
2	2012	2.761.200 rim	4,39 %
3	2013	2.756.100 rim	4,63 %
4	2014	2.650.500 rim	5,87 %

(Sumber : personalia Percetakan Art Studio Jakarta Pusat, 2015)

Dari sisi waktu penyelesaian, kinerja karyawan juga diindikasikan mengalami penurunan. Target waktu yang ditentukan perusahaan masih belum dicapai oleh karyawan. Standar waktu kerja karyawan Percetakan Art Studio disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Strandar waktu kerja karyawanPercetakan Art Studio tahun 2011-2014

No	Tahun	Target waktu	Realisasi
1	2011	10.000 rim/hari	9.561 rim/hari
2	2012	10.000 rim/hari	9.204 rim/hari
3	2013	10.000 rim/hari	9.187 rim/hari
4	2014	10.000 rim/hari	8.835 rim/hari

(Sumber : personalia Percetakan Art Studio Jakarta Pusat, 2015)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dan pimpinan personalia Percetakan Art Studio menurunnya kinerja karyawan Percetakan Art Studio diindikasikan karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang diterima karyawan. Menurut pimpinan

personalia Percetakan Art Studio motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Karyawan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif dan target yang diinginkan perusahaan belum tercapai. Menurut wawancara terhadap karyawan Percetakan Art Studio, dari pihak perusahaan sendiri dirasa kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya. Kurangnya upaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Selain motivasi kerja, berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan menurunnya kinerja karyawan Percetakan Art Studio diindikasikan karena kompensasi. Berikut merupakan kompensasi (berupa bonus) yang diterima oleh karyawan Percetakan Art Studio.

Tabel 4. Bonus yang diterima karyawan Percetakan Art Studio tahun 2011-2014

No	Tahun	Bonus
1	2011	3 kali / tahun
2	2012	3 kali / tahun
3	2013	2 kali / tahun
4	2014	2 kali / tahun

(Sumber : personalia Percetakan Art Studio Jakarta Pusat, 2015)

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa intensitas pemberian bonus mengalami penurunan. Bonus yang diberikan perusahaan dirasa kurang oleh karyawan. Karyawan merasa bonus yang diterima seharusnya bisa lebih besar. Kurangnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan dirasa membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan merasa kurang terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi berupa bonus atau jabatan tertentu terkadang juga tidak memperhatikan kemampuan kerja karyawannya. Hal ini akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga mereka merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi.

Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan perhatian mengenai kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwipayana (2014) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aji (2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Supriyono (2009) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbagai permasalahan yang terjadi di Percetakan Art Studio dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan

kompensasi yang kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio”.

B.Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat diidentifikasi permasalahan berikut :

1. Penurunan target produksi Percetakan Art Studio,
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan,
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan,
4. Karyawan merasa kurang terhadap bonus (kompensasi) yang diberikan perusahaan,
5. Ketidakpuasan karyawan terhadap sikap atasan,
6. Penurunan kinerja karyawan.

C.Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, terlihat bahwa motivasi kerja dan kompensasi merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya motivasi kerja dan kompensasi menyebabkan pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal. Dengan alasan tersebut peneliti membatasi masalah pada penelitian ini pada

motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan di Percetakan Art Studio Jakarta Pusat.

D.Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio?

E.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio.
3. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio.

F.Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia

perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi efek positif kepada karyawan dalam memajukan perusahaan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

4. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A.Landasan Teori

1.Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson et al. (1997:52) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Handoko (2002:76) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004:53) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

a. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

b. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting

c. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Swietenia (2009) manfaat kinerja karyawan antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi kerja di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja karyawan. Menurut Handoko (2002:122) penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja

karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja karyawan merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2000:41).

Gibsons et al. (1997:118) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja dibedakan menjadi 3 variabel yaitu:

- a. Variabel Individu yaitu kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga dst.) dan demografis (umur, asal usul, dll.).
- b. Variabel Organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan diskripsi pekerjaan (job description).
- c. Variabel Psikologis yaitu persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

Berikut merupakan indikator kinerja karyawan menurut Riordan (dalam Christi, 2010).

- a. Ketepatan waktu, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan
- b. Kuantitas, seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.
- c. Kualitas, setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Menurut Khaerul Umam (2010:190), beberapa dampak dari adanya kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Pencapaian target. Saat setiap pekerja dan pemimpin bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target, maka saat itu energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.
- b. Loyalitas. Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain : adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik organisasi. Semakin baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitas.
- c. Pelatihan dan penghargaan. Semakin baik kinerja seseorang, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Semakin buruk kinerja seseorang, semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.
- d. Promosi. Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.
- e. Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja.
- f. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkret motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien” (Sarwoto, 1979 : 135).

Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi individu. Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya *performance* (kinerja) terbaik. Individu harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik (Setiawan dan Ghozali, 2006: 126).

“Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri.” (Bittel dan Newstrom, 1994: 293).

Menurut George dan Jones (2005:175), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secarapsikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat

usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Menurut Stoner dan Freeman (1994:431), terdapat tiga perangkat variabel yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi, yaitu:

- a. Karakteristik individu, adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.
- b. Karakteristik pekerjaan, adalah sifat dari tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang orang peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Sebuah pekerjaan yang secara intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada sebuah pekerjaan yang tidak memuaskan.
- c. Karakteristik situasi kerja, adalah faktor-faktor dalam lingkungan kerja seseorang dan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini terdiri dari:
 - 1) Kebijakan personalia, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (cuti, pensiun dan tunjangan-tunjangan), pada umumnya mempunyai dampak yang kecil terhadap kinerja individu. Namun kebijakan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan.
 - 2) Sistem balas-jasa atau sistem imbalan, pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi dan kinerja setiap karyawan. Kenaikan gaji, bonus dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi kinerja seseorang kalau dikelola secara efektif.

- 3) Kultur organisasi, seperti norma, nilai dan kenyakinan bersama anggotanya dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur membantu pengembangan rasa hormat pada karyawan dan ikut dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan serta diberikan otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugasnya.
- 4) Lingkungan kerja terdekat, seperti sikap, tindakan rekan dan penyelia serta “iklim” yang mereka ciptakan, kelompok rekan sekerja dapat mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi dan kinerja manusia.

Wahjusumidjo (1987:173), mengemukakan bahwa faktor internal motivasi adalah kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan dan berbagai harapan serta cita-cita masa depan, sedangkan faktor eksternal motivasi kerja dapat berupa gaya kepemimpinan atasan, kompetisi antar sesama karyawan, tuntutan perkembangan organisasi dan dorongan atau bimbingan atasan.

Herzberg dalam Wahjusumidjo (1987:175), juga mengemukakan faktor internal motivasi meliputi keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan, sedangkan faktor eksternal meliputi kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan kerja, kondisi kerja dan gaji. Rachmawati (2002), motivasi kerja dipengaruhi faktor internal yang berupa umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah anggota keluarga dan jumlah pendapatan, sedangkan faktor eksternal meliputi faktor kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi, tanggung jawab, pekerjaan dan supervisi.

Salah satu dari teori motivasi yang dikemukakan dan dibahas adalah model Hirarki kebutuhan yang diusulkan oleh Maslow dalam Gibson (1997:189) menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi atas :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), yaitu kebutuhan mempertahankan hidup seperti kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik.
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa sosial (*Social Needs*), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*Self-actualization Needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi yang ada dalam diri seseorang.

Motivasi juga suatu kebutuhan kepuasan dalam proses, artinya saat keinginan seseorang tercapai dari faktor tertentu, orang tersebut akan menggunakan usaha keras untuk mencapai tujuan organisasi (Hong dan Amna, 2011). McClelland dalam Rivai dan Sagala (2009:837) menyatakan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan.

- a. Kebutuhan dalam mencapai prestasi (*need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.

- b. Kebutuhan dalam mencapai kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), yaitu kebutuhan yang membuat seorang individu berperilaku yang wajar dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), yaitu keinginan untuk bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.

Motivasi kerja pegawai juga dapat dibagi dalam dua jenis. Pertama, motivasi intrinsik yaitu seseorang yang secara internal termotivasi bukan karena faktor dari luar seperti penghargaan atau upah saat melakukan pekerjaan. Mereka termotivasi karena menikmati pekerjaan ataupun tantangan yang sukses dilakukannya. Kedua, motivasi ektrinsik yaitu seseorang yang secara eksternal termotivasi, umumnya mereka kurang menikmati pekerjaannya melainkan termotivasi karena adanya penghargaan, upah, promosi, dan sanksi (Mohsan et al., 2011).

Berdasarkan teori motivasi dari Abraham Maslow, indikator motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*)
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*)
- c. Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*)
- e. Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Motivasi kerja memiliki dampak atau efek bagi karyawan perusahaan. Menurut Colcuit efek motivasi kerja berpengaruh terhadap performa kerja dan komitmen organisasi.

- a. Motivasi kerja memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja pekerjaan, seseorang yang memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat tugas kinerja yang lebih besar. Efek ini sangat kuat untuk karyawan dalam berkompetensi, diikuti oleh tujuan yang sulit. *Valence*, yaitu nilai kedudukan seseorang atas keberhasilan yang dicapai, misalnya seseorang akan mendapatkan prestise dan bonus jika berhasil dalam memenangkan lomba. *Instrumentality*, yaitu kesempatan mendapatkan penghargaan yang dijanjikan. *Expectancy*, yaitu harapan atas tindakan yang dilakukan, misalnya seseorang berpikir bahwa ia memiliki kesempatan 50% memenangkan sebuah lomba, dan *equity*. Perlu diketahui perilaku warga negara tentang efek motivasi kerja sedikit kontradiktif, meskipun *equity* memiliki efek moderat yang positif terhadap efek moderat negatif yang terakhir.
- b. Sedikit yang diketahui tentang pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, meskipun *equity* memiliki efek moderat komitmen yang positif. Seseorang yang memiliki pengalaman tingkat *equity* yang lebih tinggi cenderung merasa tingkat komitmen yang lebih tinggi dan afektif dari tingkat komitmen normatif yang lebih tinggi sehingga efek pada komitmen yang berkelanjutan lebih lemah.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2005:357). Simamora (2004:442) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai

sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Hasibuan (2005:118) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Handoko, (2005:165) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari perkerjaan mereka tersebut. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat merangsang karyawan untuk melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan perusahaan. Menurut Suwatno dan Priansa, (2011:222) kompensasi mempunyai tujuan yaitu :

a. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

b. Kepuasan Kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan

oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

c. Motivasi Kerja

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya.

d. Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

e. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

f. Pengaruh Serikat Pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

g. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus untuk mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya.

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

- a. Manfaat kompensasi bagi karyawan:
 - 1) Biaya hidup

Karyawan bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang digunakan untuk biaya hidupnya, agar karyawan suatu perusahaan dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal

2) Kepuasan (*Satisfaction*):

Kepuasan adalah istilah evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

b. Manfaat kompensasi bagi perusahaan:

1) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan akan menarik lebih banyak calon karyawan yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

2) Menciptakan loyalitas karyawan

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik atau tinggi terhadap para karyawan maka loyalitas dalam suatu perusahaan akan tercipta dengan sendirinya.

3) Menunjukkan kesuksesan perusahaan

Tingkat kompensasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa kondisi ataupun kualitas yang terdapat dalam suatu perusahaan adalah hak karena perusahaan itu mampu memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

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

a. Kompensasi Finansial

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

b. Kompensasi Non-Finansial

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

Menurut Simamora (2004:445) indikator kompensasi terdiri dari:

- a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
- d. Fasilitas yang memadai.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi karyawannya. Pemberian kompensasi juga harus sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan untuk perusahaan dan itu harus secara adil. Pemberian kompensasi akan

berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan yang nantinya akan berpengaruh juga pada hasil yang diinginkan perusahaan.

B.Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang terkait mengenai analisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Made Agus Dwipayana (2014) yang menganalisis tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada percetakan Sadha Jaya di Denpasar. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha jaya. Perusahaan harus memperhatikan hal tersebut agar perusahaan mampu memberikan rasa aman, kekerabatan yang erat, besarnya gaji, penghargaan kepada karyawan, serta tugas yang tepat agar karyawan mampu merasa tertantang dalam menjalankan tugas.
2. Penelitian Aji (2015) yang menganalisis tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan percetakan Masscom Graphy Semarang. Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

3. Penelitian Supriyono (2009) yang menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan PT. Pabelan. Pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang baik dan pemberian kompensasi yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio

Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja yang bagus Percetakan Art Studio. Motivasi kerja sendiri tidak hanya berupa materi, tetapi bisa juga berupa afeksi, seperti rasa bahagia dengan pekerjaan yang dimiliki, semangat kerja demi keluarga, dan sebagainya. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka hasil kinerjanya pun akan bagus. Pemberian motivasi kerja di Percetakan Art Studio yang dirasa kurang, dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika karyawan diberikan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan baik. Secara konkret motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan oragnisasi secara efisien” (Sarwoto, 1979:135).

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya. Maka, kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian kompensasi, gaji, bonus, penghargaan di Percetakan Art Studio yang kurang baik, dirasa bisa menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sanjaya dan Lasmini (2007), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga akan menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Menurut Notoadmojo dalam Putranto (2012), manfaat kompensasi untuk perusahaan yaitu memperoleh karyawan yang bermutu, menciprakan loyalitas karyawan, dan menunjukkan kesuksesan perusahaan. Selain itu, menurut penelitian Aji (2015), semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio

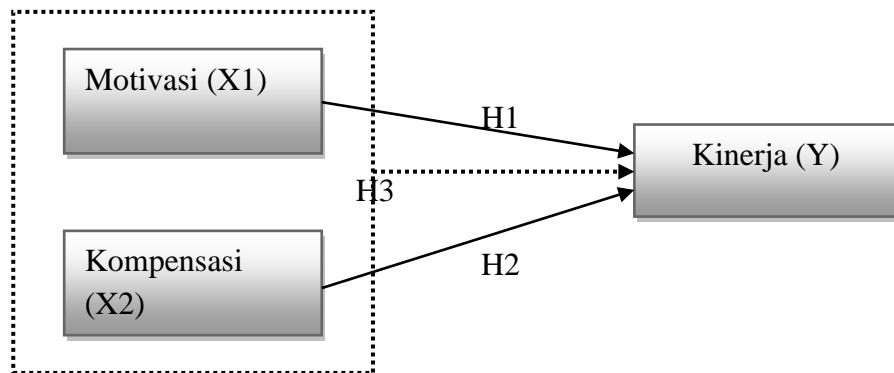
Perkembangan perusahaan diindikasikan dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang diterima karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi kerja yang tinggi diindikasikan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan begitu hasil produk yang dihasilkan juga semakin baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan.

Pemberian motivasi kerja dan disertai dengan pemberian kompensasi penting bagi kinerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan motivasi kerja yang baik dan kompensasi yang adil untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi dengan baik untuk bekerja dan diberi kompensasi yang menjadi haknya akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan akan berusaha memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Karyawan Percetakan Art Studio yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan diberi kompensasi yang adil akan menghasilkan kinerja lebih baik. Menurut Muljani (2002:112), pemberian kompensasi secara berkesinambungan akan membuat karyawan betah dan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) salah

satu tujuan kompensasi adalah motivasi. Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan produktivitas kerja yang optimal.

D.Paradigma Penelitian



E. Hipotesis Penelitian

Sesuai uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃: Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A.Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:124). Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio.

B.Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2015.

C.Definisi Operasional Variabel

Dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2005:38). Menurut Ghazali (2011:199), dalam hubungan

sebabakibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baikpengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011:220). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011:220). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2).

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja Percetakan Art Studio merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Indikator motivasi kerja menurut Maslow yaitu : kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri.

b. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan Percetakan Art Studio. Indikator kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Simamora, 2004:445).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011:223). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan Percetakan Art Studio adalah tingkat hasil kerja dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Indikator kinerja karyawan yang digunakan antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu menurut Riordan dalam Christi (2010).

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang karyawan di Percetakan Art Studio. Peneliti menggunakan teknik penelitian populasi dengan responden sebanyak 120 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan saat pra survey dalam hal ini Percetakan Art Studio Jakarta Pusat guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian. Wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan di Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Selain

permasalahan, data yang diperoleh adalah data hasil pencapaian jumlah produk, kualitas produk yang dihasilkan dan standar waktu kerja karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan serta bonus yang diterima karyawan untuk mengetahui kompensasi yang diterima karyawan Percetakan Art Studio.

2. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5. Masing-masing alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut: 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=kurang setuju, 4=setuju, dan 5=sangat setuju. Kuesioner terdiri dari pertanyaan maupun pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran variabel penelitian dalam hal ini adalah motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item
Kinerja karyawan (Riordan dalam Christi 2010)	a. Ketepatan waktu b. Kualitas kerja karyawan c. Kuantitas kerja karyawan	1,2 3,4,5,6,7,8 9,10
Motivasi Kerja (Maslow, 1997)	a. Kebutuhan fisik dan biologis (<i>Physiological Needs</i>) b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (<i>Safety Needs</i>) c. Kebutuhan sosial (<i>Affiliation or Acceptance Needs</i>) d. Kebutuhan akan penghargaan (<i>Esteem or Status Needs</i>) e. Aktualisasi diri (<i>Self Actualization</i>)	1 2, 3, 9 4, 5 6 7, 8
Kompensasi (Simamora, 2004)	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	1, 2, 3 4 5, 6, 7 8

2. Instrumen Penelitian

a. Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian dari Riordan dalam Christi (2010) instrumen untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Saya dapat mandiri dalam bekerja.
2. Saya masuk tepat waktu dalam bekerja.
3. Saya memahami pekerjaan yang dilakukan.
4. Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.
5. Saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja.

6. Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
7. Saya selalu menunjukkan sikap yang positif.
8. Saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat.
9. Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan.
10. Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.

b. Motivasi kerja karyawan

Berdasarkan penelitian dari Rahmadita (2013) maka instrumen yang digunakan sebagai berikut :

1. Gaji yang saya terima dari perusahaan saat ini sudah sesuai dengan pekerjaan saya.
2. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jaminan kesehatan yang baik bagi para karyawannya.
3. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jaminan hari tua (jamsostek), sehingga saya nyaman bekerja di perusahaan.
4. Saya tidak mengalami kendala ketika berhubungan dengan rekan kerja.
5. Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan atasan.
6. Saya merasa perusahaan sudah memberikan kebijakan yang sesuai.

7. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk bekerja.
8. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkarya.
9. Saya merasa betah bekerja diperusahaan ini, karena beberapa jaminan yang diberikan oleh perusahaan membuat saya nyaman dalam berkarir.

c. Kompensasi

Berdasarkan penelitian dari Prasatono (2012) instrumen untuk mengukur kompensasi adalah :

1. Gaji yang diterima sesuai harapan.
2. Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.
3. Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan.
4. Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.
5. Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan.
6. Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.
7. Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resikopekerjaan.

8. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

3. Hasil Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 6. Bobot kriteria jawaban skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

4. Hasil Uji Instrumen

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan Percetakan Art Studio.

a.Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengetahui validitas instrumen penelitian.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Percetakan Art Studio yang berjumlah 120 karyawan dan kuesioner yang kembali kepada peneliti dan dapat diolah sebanyak 120 kuesioner. Didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status dan lama bekerja. Kemudian dari 27 item pertanyaan yang digunakan untuk menentukan jumlah pertanyaan yang

valid, didapatkan 1 item pertanyaan gugur yaitu pada kinerja karyawan pertanyaan 7. Hasil pengujian validitas disajikan dalam Lampiran.

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai faktor loading $< 0,5$ yaitu pada item pertanyaan variabel kinerja karyawan nomor 7. Dengan demikian item pertanyaan tersebut merupakan item gugur. Jumlah awal item pertanyaan adalah 27 dengan 1 item pertanyaan gugur, sehingga jumlah pertanyaan menjadi 26. Tahap selanjutnya meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Covergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai *AVE* diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1982). Berikut merupakan hasil perhitungan nilai *AVE*.

Tabel 7. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Correlations

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1	Motivasi Kerja	31,408	3,074	0,652	0,837		
2	Kompensasi	27,741	3,364	0,698	0,317**	0,854	
3	Kinerja Karyawan	34,467	4,124	0,611	0,557**	0,574**	0,822

Sumber: Data diolah tahun 2016

*Korelasi signifikan pada level 0,05. **Korelasi signifikan pada level 0,01. Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal.

2) Divergent Validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas di antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959).

Tabel 8. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1	Motivasi Kerja	31,408	3,074	0,652	0,652	0,100	0,311
2	Kompensasi	27,741	3,364	0,698	0,375	0,698	0,330
3	Kinerja Karyawan	34,467	4,124	0,611	0,672	0,686	0,611

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006:40). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *cronbach's alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006:40) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

- i. 0,80 – 1,0 : Reliabilitas Baik
- ii. 0,60 – 0,79 : Reliabilitas Diterima

iii. $< 0,60$: Reliabilitas Buruk

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,837	Reliabilitas Baik
Kompensasi	0,854	Reliabilitas Baik
Kinerja Karyawan	0,822	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan Tabel 9 terlihat bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* antara 0,80-1,0.

G.Metode 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 20. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji prasyarat analisis, dan uji hipotesis.

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). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka

untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Kategorisasi Jawaban Responden

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$

2.Uji Prasyarat Analisis

a.Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005:231). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- i. H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a ditolak.
- ii. H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a diterima.(Nugroho, 2005:112)

b.Uji Linearitas

Uji lineritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi liniear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi

0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan liniear bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011:166).

c.Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu :

1. Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).
2. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi simultan (R^2).
3. Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Menurut Santoso (2005:388), pada umumnya jika VIF lebih besar dari lima, maka variabel tersebut tidak terbebas dari multikolinearitas.

d.Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005:58). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

3.Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Persamaan umum regresi berganda yaitu:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

dengan:

X₁ :motivasi kerja

X₂ :kompensasi

Y :kinerja karyawan

C :konstanta

$\beta_1 \beta_2$:konstanta regresi

R : residual

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio, (2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada, selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responded, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Art Studio merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan atau multimedia. Percetakan art studio beralamatkan di Kalibiru Timur Gg. 12 no. 23 Senen, Jakarta Pusat. Percetakan Art Studio memiliki komitmen yang menjadi pedoman operasi yaitu memenuhi kebutuhan pelanggan melalui biaya, waktu, pengiriman, dan mutu yang memuaskan.

Percetakan Art Studio melayani berbagai kebutuhan percetakan personal atau perusahaan. Banyak perusahaan besar, bank, dan instansi pemerintah yang menjadi mitra kerja Percetakan Art Studio. Produk yang dihasilkan Art Studio diantaranya banner, billoard, kalender, leaflet, pamphlet, alat peraga pendidikan,

dan lain-lain. Percetakan Art Studio juga memiliki mesin-mesin yang modern dan memadai dalam proses produksinya.

Percetakan Art Studio memiliki visi misi yang diharapkan dapat memuat perusahaan lebih maju. Visi dari percetakan art studio yaitu “menjadi perusahaan terpercaya melalui penggunaan teknologi yang dapat memuaskan pelanggan”. Sedangkan misi dari Percetakan Art Studio yaitu “meningkatkan pertumbuhan perusahaan dari waktu ke waktu tanpa mengorbankan kepentingan semua pihak yang terkait”.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu karyawan Percetakan Art Studio yang berjumlah 120 orang. Jumlah item kuesioner adalah 27 butir dan terdapat 1 item gugur, sehingga item kuesioner menjadi 26 butir soal.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari nilai maksimal, minimal, *mean*, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berikut deskripsi karakteristik responden:

1) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percentase (%)
21-30 Tahun	49	40,8
31-40 Tahun	36	30,0
>40 Tahun	35	29,2
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 11 tersebut terlihat bahwa karyawan yang berusia antara 21-30 tahun yakni sebanyak 49 orang (40,8%); karyawan yang berusia antara 31-40 tahun yakni sebanyak 36 orang (30,0%); dan karyawan yang berusia >40 tahun yakni sebanyak 35 orang (29,2%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Percetakan Art Studio berusia antara 21-30 tahun. Artinya, karyawan Percetakan Art Studio sebagian besar adalah karyawan yang baru memasuki usia dewasa. Hal ini dirasa memberikan efek positif bagi perusahaan karena sebagian besar karyawan dalam masa produktif dan mempunyai semangat yang tinggi serta kreatifitas dalam bekerja.

2) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	67	55,8
Perempuan	53	44,2
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 12 terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang (55,8%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 53 (44,2%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Percetakan Art Studio adalah laki-laki. Artinya, Percetakan Art Studio cenderung mempekerjakan karyawan berjenis kelamin laki-laki dalam melakukan pengelolaan dan pelayanan pada jam kerja dan diluar jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel 13.

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	18	15,0
SMA	102	85,0
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan SMP sebanyak 18 orang (15,0%) dan karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 102 orang (85%). Jadi dapat disimpulkan

bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Percetakan Art Studio pendidikan terakhirnya adalah SMA.

4) Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status pernikahan disajikan pada Tabel 14.

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	98	81,7
Berpisah karena Perceraian	15	12,5
Berpisah karena Suami/istri	7	5,8
Meninggal		
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 14 terlihat bahwa karyawan yang sudah menikah sebanyak 98 orang (81,7%); karyawan yang sudah berpisah karena perceraian sebanyak 15 orang (12,5%); dan karyawan yang berpisah karena suami/istri meninggal sebanyak 7 orang (5,8%).

5) Lama bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada Tabel 15.

Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	34	28,3
6-10 Tahun	54	45,0
> 10 Tahun	32	26,7
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer, 2016

Tabel 15 menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 34 orang (28,3%); karyawan dengan lama bekerja 6-10 tahun

sebanyak 54 orang (45,0%); dan karyawan dengan lama bekerja >10 tahun sebanyak 32 orang (26,7%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Percetakan Art Studio memiliki lama bekerja antara 6-10 tahun. Artinya, karyawan di Percetakan Art Studio memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga bentuk kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata ideal dan simpangan baku ideal pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 23,00; nilai maksimum sebesar 38,00 ; *mean* sebesar 31,41; dan standar deviasi sebesar 3,07. Selanjutnya data motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5 ,4, 3, 2, dan 1. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada Tabel 16.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 34,48$	19	15,8
Sedang	$28,33 \leq X < 34,48$	82	68,3
Rendah	$X < 28,33$	19	15,8
Jumlah		120	100,0

Sumber: Data Primer, 2016

Tabel 16 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 19 orang (15,8%). Artinya 15,8% karyawan Percetakan Art Studio memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya.

Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 82 orang (68,3%), artinya 68,3% karyawan Percetakan Art Studio memiliki motivasi kerja yang sedang atau kurang maksimal dalam dirinya. Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja yang rendah sebanyak 19 orang (15,8%), artinya 15,8% karyawan Percetakan Art Studio kurang memiliki motivasi kerja dalam dirinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa jika karyawan Percetakan Art Studio belum memiliki motivasi kerja yang maksimal sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat mendorong karyawan Percetakan Art Studio melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2) Kompensasi

Hasil analisis deskriptif untuk variabel kompensasi diperoleh nilai minimum sebesar 18,00; nilai maksimum sebesar 38,00; *mean* sebesar 27,74; dan standar deviasi sebesar 3,36. Selanjutnya data kompensasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kompensasi terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Kategorisasi untuk variabel kompensasi disajikan pada Tabel 17.

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Kompensasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 31,11$	20	16,7
Sedang	$24,38 \leq X < 31,11$	81	67,5
Rendah	$X < 24,38$	19	15,8
Jumlah		120	100,0

Sumber: Data Primer, 2016

Tabel 17 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kompensasi dalam kategori tinggi sebanyak 20 orang (16,7%). Artinya, 16,7% karyawan merasa kompensasi yang diterima sudah sangat sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan untuk perusahaan.

Responden yang yang memberikan penilaian terhadap variabel kompensasi dalam kategori sedang sebanyak 81 orang (67,5%). Artinya, 16,7% karyawan merasa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan untuk perusahaan. Sedangkan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kompensasi

dalam kategori rendah sebanyak 19 orang (15,8%). Artinya, 15,8% karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan untuk perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Percetakan Art Studio merasa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan untuk perusahaan tetapi dirasa kurang maksimal.

3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 16,00; nilai maksimum sebesar 42,00; *mean* sebesar 34,47; dan standar deviasi sebesar 4,12. Selanjutnya data kompensasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada Tabel 18.

Tabel 18. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 38,59$	22	18,3
Sedang	$30,34 \leq X < 38,59$	81	67,5
Rendah	$X < 30,34$	17	14,2
Jumlah		120	100,0

Sumber: Data Primer, 2016

Tabel 18 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 22 orang (18,3%). Artinya, 18,3% karyawan memprioritaskan pekerjaan

dan tujuan organisasi sehingga memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori sedang sebanyak 81 orang (67,5%). Artinya, 67,5% karyawan belum mampu memprioritaskan pekerjaan dan tujuan organisasi. Sedangkan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori rendah sebanyak 17 orang (14,2%). Artinya, 14,2% karyawan kurang memprioritaskan pekerjaan dan tujuan organisasi, karyawan hanya bekerja sesuai pekerjaannya saja, sehingga memiliki kinerja yang rendah.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Percetakan Art Studio memiliki kinerja yang sedang terhadap perusahaan. Artinya, karyawan tersebut belum mampu memprioritaskan pekerjaan dan tujuan organisasi.

2. Uji Prasyarat Analisis

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, sehingga uji normalitas tidak dilakukan pada masing-

masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji noralitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,376	Normal
Kompensasi	0,148	Normal
Kinerja Karyawan	0,267	Normal

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 19 dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai residual lebih besar dari 0,05 ($\text{sig}>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Artinya, sebaran data penelitian dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier apabila signifikansi $>0,05$. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 20. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,062	Linear
Kompensasi	0,141	Linear

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 20 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig}>0,05$), hal ini menunjukkan

bahwa semua variabel penelitian adalah linier. Artinya, variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linier atau searah.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,900	1,111	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	0,900	1,111	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 21, terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Artinya, antara variabel motivasi kerja dengan variabel kompensasi tidak terjadi korelasi, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini berdiri sendiri atau tidak saling terkait satu sama lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi kerja dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

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

Independent dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Usia	0,273**	0,258**	0,235**	0,227**
Jenis Kelamin	0,271**	0,193**	0,226**	0,165**
Pendidikan	0,221**	0,153**	0,228**	0,170**
Status Pernikahan	0,193**	0,195**	0,155**	0,161**
Lama Bekerja	0,258**	0,253**	0,198**	0,201**
Motivasi Kerja		0,220**		0,187**
Kompensasi			0,241**	0,214**
R^2	0,672**	0,705**	0,715**	0,738**
ΔR^2	0,672	0,033	0,043	0,066

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

**p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan Tabel 22, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio sebesar ($\beta=0,220$; $p=0,001$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan di Percetakan Art Studio (ΔR^2) sebesar 0,033 sehingga dapat disimpulkan

bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan Tabel 22, diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio sebesar ($\beta=0,241; p=0,000$). Kontribusi kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan di Percetakan Art Studio (ΔR^2) sebesar 0,043 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan Tabel 22, diketahui bahwa motivasi kerja ($\beta=0,187; p=0,002$) dan kompensasi ($\beta=0,214; p=0,000$) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Kontribusi motivasi kerja dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan di Percetakan Art Studio (ΔR^2) sebesar 0,066

sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 23. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio.	Terbukti
2.	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio.	Terbukti
3.	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio.	Terbukti

Sumber: Data Primer, 2016

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Pembahasan masing-masing variabel sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan Art Studio

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,220 (**p<0.05; p=0,001). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan di Percetakan Art Studio (ΔR^2) sebesar 0,033; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa skor tertinggi variabel motivasi kerja terdapat pada indikator kebutuhan keselamatan dan

keamanan/*safety needs* (3,49). Kebutuhan keselamatan dan keamanan yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Pihak Percetakan Art Studio berusaha memenuhi kebutuhan keselamatan dan keamanan kepada karyawan. Pemberian kebutuhan keselamatan dan keamanan kepada karyawan secara baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang bagus.

Hasil penelitian di atas mendukung teori dari Maslow yang mengatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarkhi dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis, kemudian pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.

Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi oleh pihak perusahaan. Pemenuhan kebutuhan fisiologis mampu mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebutuhan fisiologis ini meliputi pendapatan, gaji bulanan, dan lembur. Penghasilan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kesesuaian antara penghasilan dengan beban kerja dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja juga mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja meliputi ketenangan dalam bekerja, kebebasan berpendapat, kebebasan berinovasi, jaminan kesehatan, kelengkapan fasilitas kerja, lokasi pekerjaan, dan kenyamanan dalam bekerja mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini berarti bahwa apabila perusahaan mengusahakan situasi dan kondisi tempat kerja yang nyaman (*work place safety*), seperti memberikan asuransi kesehatan bagi para karyawan yang terjadi cedera, sakit, dan kecelakaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan dapat mengurangi biaya kesehatan yang harusnya ditanggung oleh karyawan.

Pemenuhan kebutuhan sosial mampu memberikan kontribusi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pemenuhan kebutuhan sosial ini dapat berupa hubungan dengan sesama pegawai, hubungan dengan atasan, hubungan dengan instansi lain, hubungan dengan pegawai lain pada bagian lain. Adanya interaksi sosial dengan sesama rekan kerja ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat berdiskusi, bersenda gurau ataupun menyalurkan pendapat dan ide.

Kebutuhan penghargaan yang meliputi penghargaan atau sanjungan atau pujian dari atasan, penghargaan berupa insentif barang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan

kinerjanya. Kebutuhan aktualisasi diri karyawan dapat berupa keinginan berkarya sesuai dengan keahlian yang dimiliki, keinginan menyampaikan kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) yang dimiliki kepada orang lain, dan keinginan untuk menemukan dan mengembangkan hal baru atas dasar potensi yang ada dalam dirinya, mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja karyawan Percetakan Art Studio dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan di atas. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka hasil kinerjanya pun akan bagus. Pemberian motivasi kerja di Percetakan Art Studio yang dirasa kurang, dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika karyawan diberikan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan baik. Secara konkret motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan oragnisasi secara efisien” (Sarwoto, 1979).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Made Agus Dwipayana (2014) yang menganalisis tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada percetakan Sadha Jaya di Denpasar. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha jaya.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan Art Studio

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh

yang positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,241 (**p<0.05; p=0,000). Kontribusi kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan di Percetakan Art Studio (ΔR^2) sebesar 0,043; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Salah satu bentuk kompensasi yang berikan perusahaan kepada karyawan adalah gaji. Gaji adalah hal penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji dapat digunakan dalam memotivasi karyawan untuk menjadi lebih betah dan nyaman bekerja di sebuah perusahaan dan yang lebih penting lagi dengan sistem gaji yang baik, dapat distimulir peningkatan kinerja karyawan. Pemberian gaji yang pantas dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga pencapaian visi dan misi perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif bilamana didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan.

Kompensasi dalam suatu perusahaan juga dapat berwujud pemberian intensif. Intensif sangat berpengaruh bagi karyawan karena semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, ke depannya proses kerja perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan. Selain itu, apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat pula berbentuk tunjangan. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksudkan untuk menimbulkan/ meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi juga dapat diberikan dalam bentuk fasilitas. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Adanya fasilitas kerja akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Sanjaya dan Lasmini (2007), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau

menurun sehingga akan menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Menurut Notoadmojo dalam Putranto (2012), manfaat kompensasi untuk perusahaan yaitu memperoleh karyawan yang bermutu, menciptakan loyalitas karyawan, dan menunjukkan kesuksesan perusahaan. Selain itu, menurut penelitian Aji (2015), semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Namun, pada kenyataannya pemberian kompensasi, gaji, bonus, penghargaan di Percetakan Art Studio kurang baik, dirasa bisa menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aji (2015) yang menganalisis tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan percetakan Masscom Graphy Semarang. Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan Art Studio

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Hasil ini dibuktikan dari pengujian regresi pada variabel motivasi kerja ($\beta=0,187$; $p=0,002$) dan kompensasi ($\beta=0,214$; $p=0,000$) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Kontribusi motivasi kerja dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan di Percetakan Art Studio

(ΔR^2) sebesar 0,066 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang motivasi kerja tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu dan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga misi dan visi perusahaan akan tercapai. Sehingga kunci kesuksesan organisasi ialah motivasi kerja yang tinggi. Disamping itu hal yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Dengan demikian adanya motivasi kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Namun, dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kontrol yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan dan lama bekerja merupakan variabel yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan sebesar 67,2%. Usia sangat berpengaruh terhadap karakteristik biografis individu. Perbedaan usia akan membedakan seberapa besar kinerja individu tersebut dalam melakukan aktivitas. Semakin tua usia individu maka kinerja individu tersebut akan semakin menurun. Faktor jenis kelamin juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang, karena mayoritas kinerja karyawan yang tinggi terjadi pada jenis kelamin pria. Pada jenis kelamin wanita lebih memiliki

tingkat kebasenan yang tinggi dibandingkan dengan pria, hal ini berkaitan dengan tanggung jawab dan fungsi dari seorang wanita. Wanita memikul tanggung jawab rumah tangga dan keluarga yang lebih besar, juga masalah kewanitaan. Pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja seseorang. Hal ini dikarenakan seseorang dengan pendidikan tinggi memiliki pemahaman yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, dibandingkan karyawan dengan pendidikan rendah. Status pernikahan dapat meningkatkan kinerja seseorang karena pada karyawan yang telah menikah mempunyai tingkat pengunduran diri yang rendah, tingkat keabsenan yang rendah dan lebih puas dengan pekerjaannya dibanding rekan sejawat yang belum menikah, hal ini dapat dikaitkan dengan status perkawinan yang menuntut suatu tanggung jawab lebih besar pada keluarganya. Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin senior seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan semakin giat bekerja dan kemungkinan tidak ingin mengundurkan diri.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriyono (2009) yang menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan PT. Pabelan. Pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang baik dan pemberian kompensasi yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Hal ini ditunjukkan dari besarnya (β) 0,220 dan nilai signifikansi 0,001, dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan (ΔR^2) sebesar 0,033. Jadi, jika karyawan Percetakan Art Studio sudah memiliki motivasi kerja dalam dirinya maka hal tersebut akan mendorong karyawan Percetakan Art Studio melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Hal ini ditunjukkan dari besarnya (β) 0,241 dan nilai signifikansi 0,000, dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan (ΔR^2) sebesar 0,043. Jadi, jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan untuk perusahaan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. hal ini ditunjukkan dari hasil regresi linier berganda diketahui bahwa motivasi kerja ($\beta=0,187$; $p=0,002$) dan kompensasi

($\beta=0,214$; $p=0,000$). Kontribusi motivasi kerja dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,066. Artinya, motivasi kerja dan kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 6,6% sedangkan sisanya sebesar 93,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan didukung dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

B. Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yaitu :

1. Masih kurangnya referensi terkait penelitian, jurnal, sehingga peneliti mempunyai keterbatasan dalam mencari sumber referensi.
2. Tingkat kesibukan karyawan yang tinggi, mengakibatkan responden kurang memiliki waktu dalam menjawab beberapa pertanyaan yang disajikan sehingga tidak cepat dipahami dan hasilnya kurang optimal.
3. Penelitian hanya menggunakan dua variabel independent untuk memprediksi variabel dependent.

C. Saran

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

1. Bagi Percetakan Art Studio

- a. Hasil analisis pada variabel motivasi kerja masih berada pada kategori sedang dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan motivasi kerja (ΔR^2) 0,033, sedangkan pengaruh pada kinerja karyawan percetaka Art Studio besar (β) 0,220. Pemimpin diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan kebijakan-kebijakan yang diambil. Pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan para karyawannya dengan baik. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi, pemberian kesempatan karyawan untuk berkembang diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
- b. Hasil analisis pada variabel kompensasi masih berada pada kategori sedang dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan kinerja karyawan kecil (ΔR^2) 0,043, sedangkan pengaruh pada kinerja karyawan besar (β) 0, 241. Dalam hal ini Percetakan Art Studio diharapkan dapat lebih memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Percetaka Art Studio diharapkan mampu menerapkan sistem pemberian kompensasi yang baik untuk karyawan. Percetakan Art Studio diharapkan mampu memberikan apa yang seharusnya diterima karyawan baik gaji, fasilitas, tunjangan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan agar kinerja karyawan semakin baik.

2. Bagi Karyawan Percetakan Art Studio

Hasil analisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi yang kecil (ΔR^2) 0,066. Dengan demikian,

Percetakan Art Studio diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik. Didukung dengan pemberian motivasi kerja kepada karyawan serta pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan Percetakan Art Studio.

Selain itu, karyawan Percetakan Art Studio diharapkan dapat berpartisipasi terhadap peraturan dan kebijakan yang sudah ditentukan oleh Percetakan Art Studio. Karyawan juga diharapkan mampu membangun hubungan yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja sehingga situasi kerja semakin kondusif dan kinerja karyawan akan semakin lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih valid.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar hasil yang didapat bisa lebih lengkap dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, O. P. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Dislipin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro. Vol 4. No 2.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Bittel, L., J. W. Newstrom, and J. Newstrom. 1994. *What Every Supervisor Should Know: The Complete Guide to Supervisory Management*. NewYork: McGraw-Hill, Inc.
- Campbell D. T., and Fiske, D. W. 1959. *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. *Psychological Bulletin*. Vol 56. 81-105.
- Christi, S. H., and M. Rafiq. 2010. *Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance*.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dwipayana, M. A. 2014. *Pengaruh Dislipin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol 3. No 1.
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fornell, C., and Larcker, D. 1981. *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error*. *Journal of Marketing Research*. Vol 18. 39 – 50.
- George, J. M., and G. R. Jones. 2005. *Essentials of Managing Organizational Behavior*. 4th ed. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. J., H. J. Donnelly, dan J. M. Ivancevich. 1997. *Manajemen Edisi 9. Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.

- Guritno, B. dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. 63-74.
- Handoko, H. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hong, T. T. and W. Amna. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money*. *Asian Academy of Management Journal*. Vol 16. No 1. 73–94.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Menulis Tesis dan Skripsi?*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mohsan, F., M. M. Nawaz., M. S. Khan., Z. S., and N. Aslam. 2011. *Are Employee Motivation, Commitment and Job Involvement Inter-related: Evidence from Banking Sector of Pakistan*. International Journal of Business and Social Science. Vol 2. No 17. 226-233.
- Muljani, Ninuk. 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 4. No 2. 108-122.
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Putranto, D. I. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*. 1-9.
- Rahmadita, Irma. 2013. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *E-Jurnal Psikologi*. Vol 1. No 1. 58-68.
- Rahmawati. 2002. Hubungan Efektivitas Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan. *Skripsi Fakultas Peternakan*. Institut Pertanian Bogor.
- Riduwan, Malik. 2002. *Teori motivasi dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. dan E. J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya, I Gusti Ngurah dan Ni Ketut Lasmini. 2007. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Politeknik Negeri Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 3. No 3.
- Santosa dan Ashari. 2005. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwoto. 1979. *Dasar-dasar Organisasi Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sekaran, U. 2006. *Research Methods for Business*. Jilid 2. Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiawan, I. A. dan I. Ghozali. 2006. *Akuntansi Perilaku*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stoner, J.A.F. dan R.E. Freeman. 1994. *Manajemen*. Jilid 2. Edisi 5. Jakarta: Intermedia.
- Sugiono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriyono, A. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabelan*.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Swietenia, R. 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*. No 26. 96-116.
- Umar, H. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahjusumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Responden

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dicantumkan tanpa nama dan akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Ibu/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi e-mail: mediprakoso@gmail.com atau via SMS di nomor 089674582327.

Yogyakarta, Januari 2016
Peneliti,

Medi Prakoso

NIM.09408141020

PETUNJUK PENGISIAN:

1. Isilah data pribadi di bawah ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya:
 - a. Nama : _____
 - b. Usia : _____
 - c. Jenis Kelamin : _____
 - d. Pendidikan Terakhir : (____) *pilih salah satu nomor di bawah ini
 1. SD/sederajat
 2. SMP/sederajat
 3. SMA/sederajat
 - e. Status : (____) *pilih salah satu nomor di bawah ini
 1. Menikah
 2. Berpisah karena Perceraian
 3. Berpisah karena Suami Meninggal
 - f. Lama Bekerja : _____
2. Berikan tanda *checkbox/centang* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan dan pengalaman yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan saat ini.

Keterangan: STS: Sangat Tidak Setuju, TS: Tidak Setuju, KS: Kurang Setuju, S: Setuju, SS: Sangat Setuju

Kinerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
K1	Saya dapat mandiri dalam bekerja.					
K2	Saya masuk tepat waktu dalam bekerja.					
K3	Saya memahami pekerjaan yang dilakukan.					
K4	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.					
K5	Saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja.					
K6	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.					
K7	Saya selalu menunjukkan sikap yang positif.					
K8	Saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat.					
K9	Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan.					
K10	Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.					

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
MK1	Gaji yang saya terima dari perusahaan saat ini sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
MK2	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jaminan kesehatan yang baik bagi para karyawannya					
MK3	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jaminan hari tua (jamsostek), sehingga saya nyaman bekerja di perusahaan					
MK4	Saya tidak mengalami kendala ketika berhubungan dengan rekan kerja					
MK5	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan atasan					
MK6	Saya merasa perusahaan sudah memberikan kebijakan yang sesuai					
MK7	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkarya					
MK8	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkarya					
MK9	Saya merasa betah bekerja di perusahaan ini, karena beberapa jaminan yang diberikan oleh perusahaan membuat saya nyaman dalam berkarir					

Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
KP1	Gaji yang diterima sesuai harapan					
KP2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
KP3	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
KP4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
KP5	Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan					
KP6	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
KP7	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resikopekerjaan					
KP8	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

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

NO	Motivasi Kerja									Kompensasi								Kinerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
39	4	3	4	3	5	5	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	5	5	5	3	2	2	4	5	2	2	3
40	5	3	4	4	2	5	4	3	3	2	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	2
41	3	3	3	3	2	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	1	1	1	4	3
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	2	4	3	4
43	4	3	5	5	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3
44	5	4	2	3	2	5	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	2	4	5	3	2	3
45	4	4	4	4	3	3	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5
46	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
47	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4
48	4	5	2	3	4	3	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	5	3
49	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4
50	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4
51	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
52	2	4	5	5	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	3	3	3	3	5	2	2
53	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	2
54	2	3	4	3	5	5	2	2	3	4	1	1	1	1	1	2	3	3	4	5	3	5	3	4	4	2	3
55	4	4	3	4	3	5	5	5	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
56	3	3	5	5	2	5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	2	2	3	4
57	4	4	4	3	2	4	2	4	3	5	2	2	2	2	2	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4
58	3	2	4	3	2	3	2	4	3	5	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
59	2	4	4	3	3	3	2	5	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5	1	3	3	3	5
60	3	4	4	4	2	5	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4
61	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4
62	3	5	4	3	5	3	4	4	2	5	2	3	4	5	5	2	4	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5
63	3	3	4	5	2	5	2	4	3	4	2	2	5	4	3	2	2	4	4	2	5	3	2	5	4	4	4
64	3	3	3	3	2	5	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3
65	3	5	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	1	3	4	3
66	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
67	2	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	5	1	1	1	3	1	1	3	2	3	3
68	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
69	4	3	4	3	5	3	3	3	3	2	5	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
70	4	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	4	4	5	2	3	4	3	2	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
72	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	1	1	5	3	4
73	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3
74	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	3	2	3	4	5	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	2	2	3
76	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	5	5	5	4	3	5	3	2	2	2

NO	Motivasi Kerja									Kompensasi								Kinerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
77	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4
78	2	3	3	4	4	3	1	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3
79	3	3	3	4	3	4	5	3	2	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	5	4
80	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	2	3	2	3
81	3	4	4	2	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	4
82	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3
83	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	2	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3
84	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
85	2	2	3	3	2	5	4	4	4	5	2	4	3	3	5	2	1	5	5	3	3	3	5	3	3	3	
86	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	
87	5	3	5	4	2	3	4	5	4	3	2	4	2	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	
88	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	
89	2	2	4	2	2	3	4	3	4	4	2	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
90	3	3	4	2	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
91	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	2	3	4	5	5	2	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
92	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	3	2	2	4	5	1	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
94	4	3	3	4	2	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
95	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
96	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
98	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
108	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	
110	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	5	5	5	5	
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,711
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1399,995
	df	351
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Motivasi1		,678	
Motivasi2		,740	
Motivasi3		,695	
Motivasi4		,683	
Motivasi5		,581	
Motivasi6		,581	
Motivasi7		,552	
Motivasi8		,663	
Motivasi9		,696	
Kompensasi1	,505		
Kompensasi2	,795		
Kompensasi3	,821		
Kompensasi4	,740		
Kompensasi5	,750		
Kompensasi6	,657		
Kompensasi7	,705		
Kompensasi8	,608		
Kinerja1			,732
Kinerja2			,723
Kinerja3			,636
Kinerja4			,541
Kinerja5			,550
Kinerja6			,697
Kinerja7			,485
Kinerja8			,611
Kinerja9			,567
Kinerja10			,568

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

RANGKUMAN HASIL UJI VALIDITAS

Nama Variabel	Loading Faktor	Keterangan
Motivasi Kerja1	0,678	Valid
Motivasi Kerja2	0,740	Valid
Motivasi Kerja3	0,695	Valid
Motivasi Kerja4	0,683	Valid
Motivasi Kerja5	0,581	Valid
Motivasi Kerja6	0,581	Valid
Motivasi Kerja7	0,552	Valid
Motivasi Kerja8	0,663	Valid
Motivasi Kerja9	0,696	Valid
Kompensasi1	0,505	Valid
Kompensasi2	0,795	Valid
Kompensasi3	0,821	Valid
Kompensasi4	0,740	Valid
Kompensasi5	0,750	Valid
Kompensasi6	0,657	Valid
Kompensasi7	0,705	Valid
Kompensasi8	0,608	Valid
Kinerja Karyawan1	0,732	Valid
Kinerja Karyawan2	0,723	Valid
Kinerja Karyawan3	0,636	Valid
Kinerja Karyawan4	0,541	Valid
Kinerja Karyawan5	0,550	Valid
Kinerja Karyawan6	0,697	Valid
Kinerja Karyawan7	0,485	Gugur
Kinerja Karyawan8	0,611	Valid
Kinerja Karyawan9	0,567	Valid
Kinerja Karyawan10	0,568	Valid

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,717
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df	1345,640 325
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Motivasi1		,681	
Motivasi2		,738	
Motivasi3		,693	
Motivasi4		,682	
Motivasi5		,580	
Motivasi6		,585	
Motivasi7		,551	
Motivasi8		,661	
Motivasi9		,696	
Kompensasi1	,511		
Kompensasi2	,793		
Kompensasi3	,824		
Kompensasi4	,737		
Kompensasi5	,751		
Kompensasi6	,655		
Kompensasi7	,703		
Kompensasi8	,611		
Kinerja1			,697
Kinerja2			,717
Kinerja3			,656
Kinerja4			,582
Kinerja5			,591
Kinerja6			,705
Kinerja8			,604
Kinerja9			,569
Kinerja10			,567

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	100,0
	Excluded ^a	,0
Total	120	100,0

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

1. MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	9

2. KOMPENSASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	8

3. KINERJA KARYAWAN (TAHAP 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	10

4. KINERJA KARYAWAN (TAHAP 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	9

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	49	40,8	40,8	40,8
	31-40 tahun	36	30,0	30,0	70,8
	>40 tahun	35	29,2	29,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	67	55,8	55,8	55,8
	Perempuan	53	44,2	44,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	18	15,0	15,0	15,0
	SMA	102	85,0	85,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Status_Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	98	81,7	81,7	81,7
	Berpisah karena Perceraian	15	12,5	12,5	94,2
	Berpisah karena Suami/Istri Meninggal	7	5,8	5,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	34	28,3	28,3	28,3
	6-10 tahun	54	45,0	45,0	73,3
	>10 tahun	32	26,7	26,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

DATA PENELITIAN

NO	Motivasi Kerja										Kompensasi								Kinerja Karyawan										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	5	3	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	26	3	3	3	4	3	5	3	4	28	5	4	3	4	2	4	5	3	5	35
3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	31	3	3	3	3	4	4	4	4	28	5	4	3	4	4	5	5	4	3	37
4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	36	4	4	4	4	3	4	5	5	33	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
5	3	4	4	3	4	3	3	3	5	32	3	4	3	3	4	4	4	4	29	5	5	3	3	2	4	5	4	4	35
6	3	3	5	5	2	5	2	3	3	31	2	3	3	3	4	3	4	4	26	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
7	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	3	3	5	4	5	4	4	4	32	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32
8	3	5	4	4	4	4	3	4	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	4	5	3	4	39
9	4	4	3	5	2	2	3	3	3	29	2	5	4	4	5	3	3	3	29	4	4	4	3	2	4	5	3	4	33
10	4	2	5	5	5	5	3	5	4	38	4	4	5	5	3	5	4	3	33	5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
11	3	4	4	2	2	5	3	3	3	29	3	2	4	4	3	3	3	3	25	3	5	3	3	4	3	4	3	3	32
12	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30	5	5	4	5	3	5	4	5	36	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
13	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33	3	3	3	3	3	4	4	4	27	5	4	4	3	4	4	3	4	4	35
14	5	5	5	5	5	5	2	2	3	37	2	3	3	3	2	3	4	4	24	2	4	3	3	4	4	4	4	4	32
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3	2	4	4	2	3	3	3	24	3	4	3	4	3	4	4	3	4	32
16	4	5	3	3	4	4	5	4	4	36	4	5	4	4	3	4	5	3	32	4	5	5	5	4	5	5	3	3	39
17	3	4	3	4	3	4	3	4	5	33	4	3	3	3	3	4	4	3	27	5	5	5	5	3	3	5	3	3	37
18	4	4	3	2	3	3	3	2	3	27	4	3	4	4	3	4	4	5	31	4	5	3	4	3	4	5	2	2	32
19	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	4	2	4	3	3	4	4	5	29	4	4	5	5	4	4	5	3	4	38
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	3	3	4	5	3	3	4	29	4	5	5	4	4	1	5	4	3	35
21	2	3	3	4	4	3	4	3	3	29	4	4	4	4	4	3	3	3	29	5	4	4	5	4	4	4	3	3	36
22	3	3	3	4	4	3	4	5	4	33	4	3	3	3	2	3	4	4	26	5	3	3	2	4	3	5	4	5	34
23	2	4	4	2	4	3	4	4	4	31	2	2	3	4	4	3	3	3	24	5	4	4	5	5	4	4	3	2	36
24	3	2	2	3	3	3	4	2	2	24	3	4	3	4	4	4	3	2	27	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30
25	4	3	4	3	3	3	3	3	2	28	3	4	4	3	3	2	2	3	24	3	4	3	4	4	4	2	3	3	30
26	5	4	4	3	3	3	4	4	2	32	3	2	2	2	4	4	4	2	23	3	3	3	3	4	4	4	4	5	33
27	4	4	3	2	4	3	3	5	5	33	4	3	2	3	4	2	3	4	25	4	4	2	5	3	4	4	4	3	33
28	2	2	4	2	2	3	3	3	3	24	2	2	3	3	4	5	4	3	26	4	3	4	4	3	2	4	3	3	30
29	3	4	4	4	4	2	5	3	3	32	4	4	4	2	4	3	3	3	27	5	4	3	4	3	3	5	4	3	34
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	4	4	4	3	4	4	5	32	3	4	4	3	4	4	4	5	4	35
31	3	5	4	3	3	3	4	4	5	34	4	2	4	3	3	4	4	5	29	3	5	4	4	3	3	5	4	3	34
32	3	3	4	5	4	3	5	4	3	34	2	5	4	4	5	3	3	3	29	3	5	3	5	5	3	1	4	4	33
33	3	3	4	2	4	4	4	4	4	32	4	3	3	4	4	4	3	4	30	5	5	5	4	5	4	4	3	3	38
34	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	4	4	5	4	5	4	5	4	40
35	3	3	4	5	4	3	5	3	4	34	4	4	4	3	4	4	5	3	31	5	5	4	5	4	4	5	3	4	39
36	4	4	4	3	3	2	3	4	3	30	3	3	3	4	3	5	3	4	28	3	5	3	5	5	3	1	2	4	31
37	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	5	3	3	4	3	5	3	4	30	5	5	5	5	4	4	5	4	3	40

NO	Motivasi Kerja										Kompensasi								Kinerja Karyawan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	
38	3	4	4	3	4	3	3	4	3	31	4	4	4	3	4	4	4	5	32	5	5	4	5	4	4	5	4	4	40	
39	2	2	4	2	2	3	4	3	4	26	2	3	4	3	4	2	4	4	26	5	5	3	2	2	4	5	2	2	30	
40	5	3	4	4	2	5	4	3	3	33	2	5	4	4	5	3	3	3	29	4	5	4	4	3	3	4	3	3	33	
41	2	2	3	3	2	5	4	4	4	29	4	4	3	2	4	4	3	3	27	4	4	3	5	1	1	1	4	3	26	
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	3	3	5	3	3	3	4	27	5	4	3	4	4	5	5	4	3	37	
43	4	3	5	5	4	3	3	2	3	32	5	5	4	5	3	5	5	5	37	4	5	5	4	4	5	5	3	5	40	
44	5	4	2	3	2	5	2	3	3	29	3	2	3	4	3	4	3	3	25	5	5	3	3	2	4	5	3	2	32	
45	4	4	4	4	3	3	2	5	4	33	3	2	3	4	3	4	3	3	25	3	3	4	3	4	4	3	5	5	34	
46	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30	2	2	3	4	5	5	2	2	25	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30	
47	4	3	4	3	4	4	3	3	3	31	4	2	3	4	4	3	4	3	27	4	4	4	4	3	3	3	5	3	33	
48	4	5	2	3	4	3	4	4	5	34	4	2	3	4	3	3	2	3	24	4	4	4	4	3	2	4	5	3	4	33
49	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	4	2	4	4	5	2	3	3	27	5	3	4	4	4	4	5	5	4	38	
50	4	3	4	3	4	4	4	4	3	33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	33	5	5	5	5	4	4	5	4	41	
51	3	3	3	4	4	3	3	2	3	28	2	3	4	5	4	2	3	3	26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	
52	5	5	3	4	3	3	4	5	3	35	4	3	4	3	2	4	2	1	23	5	5	3	3	3	3	5	2	2	31	
53	4	2	2	3	3	3	4	3	3	27	4	2	4	4	3	3	4	4	28	5	3	3	3	3	3	5	5	3	33	
54	2	3	4	3	5	5	2	2	3	29	4	1	4	4	5	2	3	3	26	4	5	3	5	3	4	4	2	3	33	
55	4	4	3	4	3	5	5	5	3	36	1	3	4	3	4	3	3	4	25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	
56	3	3	4	2	4	3	2	2	3	26	3	3	3	5	3	3	3	4	27	3	3	3	4	3	2	2	3	4	27	
57	4	4	4	3	2	4	2	4	3	30	4	5	4	5	3	3	4	4	32	5	5	5	5	4	4	5	3	4	40	
58	3	2	4	3	2	3	2	4	3	26	4	3	3	4	5	3	3	4	29	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32	
59	2	4	4	3	3	3	2	5	4	30	4	2	3	4	4	2	2	4	25	5	4	3	5	1	3	3	5	3	32	
60	3	4	4	4	2	5	3	3	3	31	2	2	3	4	4	3	3	3	24	4	4	3	3	3	4	5	4	3	33	
61	4	4	4	4	4	3	2	4	4	33	4	2	4	3	4	3	2	3	25	4	4	3	3	3	4	5	4	4	34	
62	3	5	4	3	5	3	4	4	2	33	5	2	3	4	5	5	2	4	30	4	5	5	5	3	5	4	3	4	38	
63	3	3	4	5	2	5	2	4	3	31	4	2	2	5	4	3	2	2	24	4	4	2	5	3	2	5	4	4	33	
64	3	3	3	3	2	5	4	3	3	29	3	2	3	4	3	4	4	2	25	4	5	5	4	4	3	5	4	4	38	
65	3	5	4	4	3	3	3	2	4	31	3	2	3	4	3	4	3	3	25	4	5	5	5	4	1	3	4	36		
66	3	3	3	4	3	3	3	3	4	29	2	3	4	3	4	2	4	4	26	3	4	3	4	4	5	4	4	4	35	
67	2	3	4	3	2	2	2	2	3	23	4	2	3	1	2	2	2	2	18	1	1	1	3	1	1	3	2	3	16	
68	5	3	4	4	3	3	3	4	4	33	3	3	5	4	5	4	4	4	32	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40	
69	4	3	4	3	5	3	3	3	3	31	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39	
70	4	3	5	4	3	3	3	5	4	34	3	4	3	3	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
71	5	4	4	5	2	3	4	3	2	32	3	3	2	4	4	4	3	3	26	3	3	2	4	3	3	4	3	3	28	
72	4	3	4	3	3	3	2	4	2	29	4	3	4	3	3	4	4	4	29	3	3	1	3	1	1	5	3	4	24	
73	4	5	3	3	4	4	4	3	4	34	5	2	3	3	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	5	3	3	35	
74	3	4	4	4	3	4	3	2	4	31	3	3	3	3	4	3	3	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
75	4	4	3	2	3	4	5	3	5	33	4	3	3	4	4	3	4	5	30	4	5	5	5	4	4	5	2	2	36	
76	3	3	3	3	3	5	4	4	3	31	3	2	2	2	4	2	4	3	22	5	5	5	5	4	3	5	3	2	37	

NO	Motivasi Kerja										Kompensasi								Kinerja Karyawan										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
77	5	3	4	4	5	4	3	4	3	35	2	2	4	3	4	4	3	3	25	5	4	4	4	5	4	3	4	4	37
78	2	3	3	4	4	3	1	4	5	29	3	2	3	4	3	4	3	3	25	3	5	3	3	4	4	4	3	3	32
79	3	3	3	4	3	4	5	3	2	30	4	3	3	4	5	3	3	4	29	5	5	1	5	5	1	5	4	5	36
80	2	4	4	2	2	3	4	4	4	29	4	3	4	3	4	4	4	3	29	5	5	5	5	4	4	5	3	2	38
81	3	4	4	2	5	4	5	3	3	33	4	3	3	4	5	3	3	4	29	5	4	5	5	4	4	5	3	3	38
82	4	3	4	3	3	2	4	3	3	29	3	4	5	3	4	3	4	4	30	5	3	4	4	4	4	5	3	3	35
83	5	3	4	5	4	4	4	5	4	38	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
84	4	4	3	2	4	3	3	3	3	29	3	4	5	5	4	4	1	2	28	4	4	3	4	4	4	4	3	3	34
85	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32	5	2	4	3	3	5	2	1	25	5	5	3	3	3	3	5	3	3	33
86	3	2	4	4	3	3	4	2	3	28	2	2	4	4	3	3	3	3	24	5	3	3	3	3	3	5	4	3	32
87	5	3	5	4	2	3	4	5	4	35	4	4	4	3	4	5	4	5	33	5	5	5	5	3	4	5	3	4	39
88	3	4	4	3	2	4	3	3	3	29	4	3	3	3	5	3	4	3	28	4	4	3	4	4	4	5	4	36	
89	3	3	3	4	3	4	2	5	5	32	5	2	3	4	5	4	3	3	29	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
90	2	4	5	5	4	3	3	3	3	32	2	4	3	4	4	3	3	3	26	4	4	3	4	4	4	4	3	3	33
91	4	4	4	4	4	5	5	3	4	37	4	4	4	3	4	4	4	5	32	4	4	5	4	4	5	5	5	41	
92	4	3	4	3	4	3	2	2	3	28	3	3	3	3	4	4	4	4	28	1	3	1	5	1	5	4	3	4	27
93	3	2	2	4	5	1	3	4	4	28	3	2	4	3	3	3	2	4	24	3	4	4	3	4	3	4	4	3	32
94	4	3	3	4	2	5	3	2	3	29	4	4	3	3	2	3	3	2	24	4	4	4	4	4	3	5	3	3	34
95	2	3	3	4	4	4	4	4	2	30	4	3	4	3	4	3	4	4	29	3	3	4	3	3	3	4	4	5	32
96	3	4	3	2	3	3	3	4	3	28	2	4	2	3	4	2	5	4	26	4	4	4	3	4	4	4	2	3	32
97	2	2	3	3	3	4	5	5	4	31	3	4	4	3	3	2	2	3	24	3	3	4	3	3	3	4	4	4	30
98	4	3	4	3	5	5	2	2	3	31	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3	3	4	3	3	3	4	4	4	30
99	3	4	4	4	3	4	3	3	5	33	4	2	4	3	5	4	3	4	29	5	5	5	5	3	4	5	5	4	41
100	5	4	4	5	4	4	4	4	3	37	4	2	4	3	3	4	4	5	29	5	4	4	5	4	4	5	3	3	37
101	3	4	4	2	3	4	4	4	4	32	2	3	3	3	4	4	2	2	23	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32
102	4	4	3	2	2	3	2	4	4	28	2	2	3	4	4	3	3	3	24	4	4	4	5	3	3	4	3	4	34
103	3	3	3	3	4	3	2	5	2	28	4	4	3	4	5	4	5	4	33	3	3	2	3	2	5	4	3	2	27
104	3	3	3	3	2	4	5	5	3	31	3	2	4	2	4	4	3	4	26	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
105	3	4	3	3	4	3	2	2	4	28	3	3	3	4	3	4	4	4	28	2	5	3	5	4	3	5	4	4	35
106	2	4	5	5	3	3	3	3	3	31	3	3	3	2	4	3	4	4	26	5	5	3	2	4	2	5	3	4	33
107	3	2	4	3	3	3	4	5	4	31	3	5	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	3	4	5	4	4	40
108	2	5	3	4	5	3	3	3	2	30	4	4	3	3	4	3	3	4	28	3	4	4	4	5	3	4	2	2	31
109	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	3	3	3	5	3	3	3	4	27	5	4	3	1	3	1	4	4	4	29
110	5	3	3	4	5	3	3	4	4	34	3	2	2	3	3	3	3	4	23	5	5	2	5	4	3	5	3	3	35
111	2	3	3	4	3	2	4	4	4	29	2	2	3	3	4	3	3	5	25	5	5	4	4	4	3	2	2	2	31
112	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32	4	3	3	4	4	3	4	5	30	3	4	3	4	4	4	2	3	3	30
113	4	3	4	5	3	5	3	5	4	36	4	4	3	3	4	3	3	4	28	5	5	4	3	4	3	5	4	3	36
114	3	4	4	5	3	3	3	4	4	33	4	2	3	4	3	3	3	3	25	4	5	4	4	4	4	2	2	3	31
115	3	5	4	3	4	4	3	4	5	35	2	2	2	3	4	4	5	5	27	4	4	3	4	5	3	4	4	5	36

NO	Motivasi Kerja									Kompensasi								Kinerja Karyawan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
116	5	4	4	4	3	4	3	4	5	36	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
117	4	3	4	3	3	3	4	4	5	33	4	4	3	3	4	3	3	4	28	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32
118	3	3	3	3	5	3	4	3	4	31	4	2	3	2	4	4	4	4	27	5	4	4	4	5	3	5	4	3	37
119	3	5	2	3	2	3	2	4	2	26	3	2	2	1	4	3	3	4	22	3	3	3	3	3	3	2	5	3	28
120	4	5	3	5	5	5	4	4	1	36	4	5	4	3	3	4	4	3	30	5	4	5	3	5	2	3	3	4	34

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	120	23,00	38,00	31,4083	3,07469
Kompensasi	120	18,00	38,00	27,7417	3,36441
Kinerja_Karyawan	120	16,00	42,00	34,4667	4,12399
Valid N (listwise)	120				

Descriptives (SKALA 1-5)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	120	2,56	4,22	3,4898	,34230
Kompensasi	120	2,25	4,75	3,4702	,42056
Kinerja_Karyawan	120	1,78	4,67	3,8296	,45822
Valid N (listwise)	120				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Motivasi_Kerja		
Mi	=	31,41
Sdi	=	3,07
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 34,48$
Sedang	:	$28,33 \leq X < 34,48$
Rendah	:	$X < 28,33$

Kompensasi		
Mi	=	27,74
Sdi	=	3,36
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 31,11$
Sedang	:	$24,38 \leq X < 31,11$
Rendah	:	$X < 24,38$

Kinerja_Karyawan		
Mi	=	34,47
Sdi	=	4,12
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 38,59$
Sedang	:	$30,34 \leq X < 38,59$
Rendah	:	$X < 30,34$

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	15,8	15,8	15,8
	Sedang	82	68,3	68,3	84,2
	Rendah	19	15,8	15,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	20	16,7	16,7	16,7
	Sedang	81	67,5	67,5	84,2
	Rendah	19	15,8	15,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	22	18,3	18,3	18,3
	Sedang	81	67,5	67,5	85,8
	Rendah	17	14,2	14,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

RANGKUMAN HASIL UJI KATEGORISASI

No	Motivasi Kerja	KTG	Kompensasi	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
1	35	Tinggi	32	Tinggi	42	Tinggi
2	26	Rendah	28	Sedang	35	Sedang
3	31	Sedang	28	Sedang	37	Sedang
4	36	Tinggi	33	Tinggi	40	Tinggi
5	32	Sedang	29	Sedang	35	Sedang
6	31	Sedang	26	Sedang	39	Tinggi
7	29	Sedang	32	Tinggi	32	Sedang
8	34	Sedang	32	Tinggi	39	Tinggi
9	29	Sedang	29	Sedang	33	Sedang
10	38	Tinggi	33	Tinggi	41	Tinggi
11	29	Sedang	25	Sedang	32	Sedang
12	30	Sedang	36	Tinggi	39	Tinggi
13	33	Sedang	27	Sedang	35	Sedang
14	37	Tinggi	24	Rendah	32	Sedang
15	35	Tinggi	24	Rendah	32	Sedang
16	36	Tinggi	32	Tinggi	39	Tinggi
17	33	Sedang	27	Sedang	37	Sedang
18	27	Rendah	31	Sedang	32	Sedang
19	34	Sedang	29	Sedang	38	Sedang
20	34	Sedang	29	Sedang	35	Sedang
21	29	Sedang	29	Sedang	36	Sedang
22	33	Sedang	26	Sedang	34	Sedang
23	31	Sedang	24	Rendah	36	Sedang
24	24	Rendah	27	Sedang	30	Rendah
25	28	Rendah	24	Rendah	30	Rendah
26	32	Sedang	23	Rendah	33	Sedang
27	33	Sedang	25	Sedang	33	Sedang
28	24	Rendah	26	Sedang	30	Rendah
29	32	Sedang	27	Sedang	34	Sedang
30	34	Sedang	32	Tinggi	35	Sedang
31	34	Sedang	29	Sedang	34	Sedang
32	34	Sedang	29	Sedang	33	Sedang
33	32	Sedang	30	Sedang	38	Sedang
34	33	Sedang	30	Sedang	40	Tinggi
35	34	Sedang	31	Sedang	39	Tinggi
36	30	Sedang	28	Sedang	31	Sedang
37	36	Tinggi	30	Sedang	40	Tinggi
38	31	Sedang	32	Tinggi	40	Tinggi

No	Motivasi Kerja	KTG	Kompensasi	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
39	26	Rendah	26	Sedang	30	Rendah
40	33	Sedang	29	Sedang	33	Sedang
41	29	Sedang	27	Sedang	26	Rendah
42	35	Tinggi	27	Sedang	37	Sedang
43	32	Sedang	37	Tinggi	40	Tinggi
44	29	Sedang	25	Sedang	32	Sedang
45	33	Sedang	25	Sedang	34	Sedang
46	30	Sedang	25	Sedang	30	Rendah
47	31	Sedang	27	Sedang	33	Sedang
48	34	Sedang	24	Rendah	33	Sedang
49	32	Sedang	27	Sedang	38	Sedang
50	33	Sedang	33	Tinggi	41	Tinggi
51	28	Rendah	26	Sedang	35	Sedang
52	35	Tinggi	23	Rendah	31	Sedang
53	27	Rendah	28	Sedang	33	Sedang
54	29	Sedang	26	Sedang	33	Sedang
55	36	Tinggi	25	Sedang	35	Sedang
56	26	Rendah	27	Sedang	27	Rendah
57	30	Sedang	32	Tinggi	40	Tinggi
58	26	Rendah	29	Sedang	32	Sedang
59	30	Sedang	25	Sedang	32	Sedang
60	31	Sedang	24	Rendah	33	Sedang
61	33	Sedang	25	Sedang	34	Sedang
62	33	Sedang	30	Sedang	38	Sedang
63	31	Sedang	24	Rendah	33	Sedang
64	29	Sedang	25	Sedang	38	Sedang
65	31	Sedang	25	Sedang	36	Sedang
66	29	Sedang	26	Sedang	35	Sedang
67	23	Rendah	18	Rendah	16	Rendah
68	33	Sedang	32	Tinggi	40	Tinggi
69	31	Sedang	36	Tinggi	39	Tinggi
70	34	Sedang	29	Sedang	36	Sedang
71	32	Sedang	26	Sedang	28	Rendah
72	29	Sedang	29	Sedang	24	Rendah
73	34	Sedang	27	Sedang	35	Sedang
74	31	Sedang	26	Sedang	36	Sedang
75	33	Sedang	30	Sedang	36	Sedang
76	31	Sedang	22	Rendah	37	Sedang
77	35	Tinggi	25	Sedang	37	Sedang
78	29	Sedang	25	Sedang	32	Sedang

No	Motivasi Kerja	KTG	Kompensasi	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
79	30	Sedang	29	Sedang	36	Sedang
80	29	Sedang	29	Sedang	38	Sedang
81	33	Sedang	29	Sedang	38	Sedang
82	29	Sedang	30	Sedang	35	Sedang
83	38	Tinggi	38	Tinggi	42	Tinggi
84	29	Sedang	28	Sedang	34	Sedang
85	32	Sedang	25	Sedang	33	Sedang
86	28	Rendah	24	Rendah	32	Sedang
87	35	Tinggi	33	Tinggi	39	Tinggi
88	29	Sedang	28	Sedang	36	Sedang
89	32	Sedang	29	Sedang	38	Sedang
90	32	Sedang	26	Sedang	33	Sedang
91	37	Tinggi	32	Tinggi	41	Tinggi
92	28	Rendah	28	Sedang	27	Rendah
93	28	Rendah	24	Rendah	32	Sedang
94	29	Sedang	24	Rendah	34	Sedang
95	30	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
96	28	Rendah	26	Sedang	32	Sedang
97	31	Sedang	24	Rendah	30	Rendah
98	31	Sedang	26	Sedang	30	Rendah
99	33	Sedang	29	Sedang	41	Tinggi
100	37	Tinggi	29	Sedang	37	Sedang
101	32	Sedang	23	Rendah	32	Sedang
102	28	Rendah	24	Rendah	34	Sedang
103	28	Rendah	33	Tinggi	27	Rendah
104	31	Sedang	26	Sedang	38	Sedang
105	28	Rendah	28	Sedang	35	Sedang
106	31	Sedang	26	Sedang	33	Sedang
107	31	Sedang	32	Tinggi	40	Tinggi
108	30	Sedang	28	Sedang	31	Sedang
109	32	Sedang	27	Sedang	29	Rendah
110	34	Sedang	23	Rendah	35	Sedang
111	29	Sedang	25	Sedang	31	Sedang
112	32	Sedang	30	Sedang	30	Rendah
113	36	Tinggi	28	Sedang	36	Sedang

No	Motivasi Kerja	KTG	Kompensasi	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
114	33	Sedang	25	Sedang	31	Sedang
115	35	Tinggi	27	Sedang	36	Sedang
116	36	Tinggi	33	Tinggi	39	Tinggi
117	33	Sedang	28	Sedang	32	Sedang
118	31	Sedang	27	Sedang	37	Sedang
119	26	Rendah	22	Rendah	28	Rendah
120	36	Tinggi	30	Sedang	34	Sedang

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_Kerja	Kompensasi	Kinerja_Karyawan
N		120	120	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,4083	27,7417	34,4667
	Std. Deviation	3,07469	3,36441	4,12399
Most Extreme Differences	Absolute	,083	,104	,092
	Positive	,083	,104	,064
	Negative	-,081	-,075	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,912	1,141	1,003
Asymp. Sig. (2-tailed)		,376	,148	,267

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	876,824	14	62,630	5,733	,000
		Linearity	628,898	1	628,898	57,569	,000
		Deviation from Linearity	247,926	13	19,071	1,746	,062
	Within Groups		1147,042	105	10,924		
	Total		2023,867	119			

Kinerja_Karyawan * Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	890,134	15	59,342	5,444	,000
		Linearity	667,850	1	667,850	61,264	,000
		Deviation from Linearity	222,284	14	15,877	1,456	,141
	Within Groups		1133,732	104	10,901		
	Total		2023,867	119			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

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

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,487	,478	2,97955

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi_Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	985,174	2	492,587	55,486	,000 ^a
	Residual	1038,693	117	8,878		
	Total	2023,867	119			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi_Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,841	3,153	,584	,560		
	Motivasi_Kerja	,560	,094	,417	,000	,900	1,111
	Kompensasi	,542	,086	,442	,000	,900	1,111

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, ^a Motivasi_Kerja	.	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	,049 ^a	,002	-,015	1,98167

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,086	2	,543	,138	,871 ^a
	Residual	455,534	116	3,927		
	Total	456,621	118			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi_Kerja
 b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,373	2,114		,649	,517
	Motivasi_Kerja	,000	,062	,001	,008	,994
	Kompensasi	,028	,057	,049	,498	,620

- a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia ^a	.	Enter
2	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter
3	Kompensasi ^a	.	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	,820 ^a	,672	,658	2,41305	,672	46,715	5	114	,000
2	,840 ^b	,705	,689	2,29920	,033	12,569	1	113	,001
3	,859 ^c	,738	,722	2,17600	,033	14,157	1	112	,000

- a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia
- b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Motivasi_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Motivasi_Kerja, Kompensasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1360,069	5	272,014	46,715	,000 ^a
	Residual	663,798	114	5,823		
	Total	2023,867	119			
2	Regression	1426,515	6	237,752	44,975	,000 ^b
	Residual	597,352	113	5,286		
	Total	2023,867	119			
3	Regression	1493,549	7	213,364	45,061	,000 ^c
	Residual	530,317	112	4,735		
	Total	2023,867	119			

- a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia
- b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Motivasi_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Motivasi_Kerja, Kompensasi
- d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	16,839	1,820		,000
	Usia	1,351	,319	,273	,000
	Jenis_Kelamin	2,241	,503	,271	,000
	Pendidikan	2,537	,698	,221	,000
	Status_Pernikahan	1,444	,450	,193	,002
	Lama_Bekerja	1,427	,329	,258	,000
2	(Constant)	10,872	2,416		,000
	Usia	1,278	,305	,258	,000
	Jenis_Kelamin	1,598	,512	,193	,002
	Pendidikan	1,762	,700	,153	,013
	Status_Pernikahan	1,464	,429	,195	,001
	Lama_Bekerja	1,404	,314	,253	,000
	Motivasi_Kerja	,295	,083	,220	,001
3	(Constant)	5,940	2,636		,026
	Usia	1,123	,291	,227	,000
	Jenis_Kelamin	1,365	,489	,165	,006
	Pendidikan	1,957	,664	,170	,004
	Status_Pernikahan	1,209	,412	,161	,004
	Lama_Bekerja	1,111	,307	,201	,000
	Motivasi_Kerja	,251	,080	,187	,002
	Kompensasi	,263	,070	,214	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia ^a	.	Enter
2	Kompensasi ^a	.	Enter
3	Motivasi_Kerja ^a	.	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	,820 ^a	,672	,658	2,41305	,672	46,715	5	114	,000
2	,845 ^b	,715	,700	2,26032	,043	16,926	1	113	,000
3	,859 ^c	,738	,722	2,17600	,023	9,928	1	112	,002

- a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia
- b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Kompensasi
- c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Kompensasi, Motivasi_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1360,069	5	272,014	46,715	,000 ^a
	Residual	663,798	114	5,823		
	Total	2023,867	119			
2	Regression	1446,543	6	241,090	47,189	,000 ^b
	Residual	577,324	113	5,109		
	Total	2023,867	119			
3	Regression	1493,549	7	213,364	45,061	,000 ^c
	Residual	530,317	112	4,735		
	Total	2023,867	119			

- a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia
- b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Kompensasi
- c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Status_Pernikahan, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Kompensasi, Motivasi_Kerja
- d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	16,839	1,820		,000
	Usia	1,351	,319	,273	,000
	Jenis_Kelamin	2,241	,503	,271	,000
	Pendidikan	2,537	,698	,221	,000
	Status_Pernikahan	1,444	,450	,193	,002
	Lama_Bekerja	1,427	,329	,258	,000
2	(Constant)	10,296	2,331		,000
	Usia	1,165	,302	,235	,000
	Jenis_Kelamin	1,871	,480	,226	,000
	Pendidikan	2,625	,654	,228	,000
	Status_Pernikahan	1,161	,427	,155	,008
	Lama_Bekerja	1,095	,319	,198	,001
	Kompensasi	,295	,072	,241	,000
3	(Constant)	5,940	2,636		,026
	Usia	1,123	,291	,227	,000
	Jenis_Kelamin	1,365	,489	,165	,006
	Pendidikan	1,957	,664	,170	,004
	Status_Pernikahan	1,209	,412	,161	,004
	Lama_Bekerja	1,111	,307	,201	,000
	Kompensasi	,263	,070	,214	,000
	Motivasi_Kerja	,251	,080	,187	,002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

RANGKUMAN UJI REGRESI BERGANDA

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Usia	0,273**	0,258**	0,235**	0,227**
Jenis_Kelamin	0,271**	0,193**	0,226**	0,165**
Pendidikan	0,221**	0,153*	0,228**	0,170**
Status_Pernikahan	0,193**	0,195**	0,155**	0,161**
Lama_Bekerja	0,258**	0,253**	0,198**	0,201**
Motivasi_Kerja		0,220**		0,187**
Kompensasi			0,241**	0,214**
R^2	0,672**	0,705**	0,715**	0,738**
ΔR^2	0,672	0,033	0,043	0,066