

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL  
TERHADAP MOTIVASI KERJA  
(STUDI PADA KARYAWAN PT. KERETA API (PERSERO)  
DAOP VII MADIUN)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya

Oleh:

**IDA MARTINA  
NIM 0310323069-32**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINSTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA  
MALANG  
2007**

## MOTO

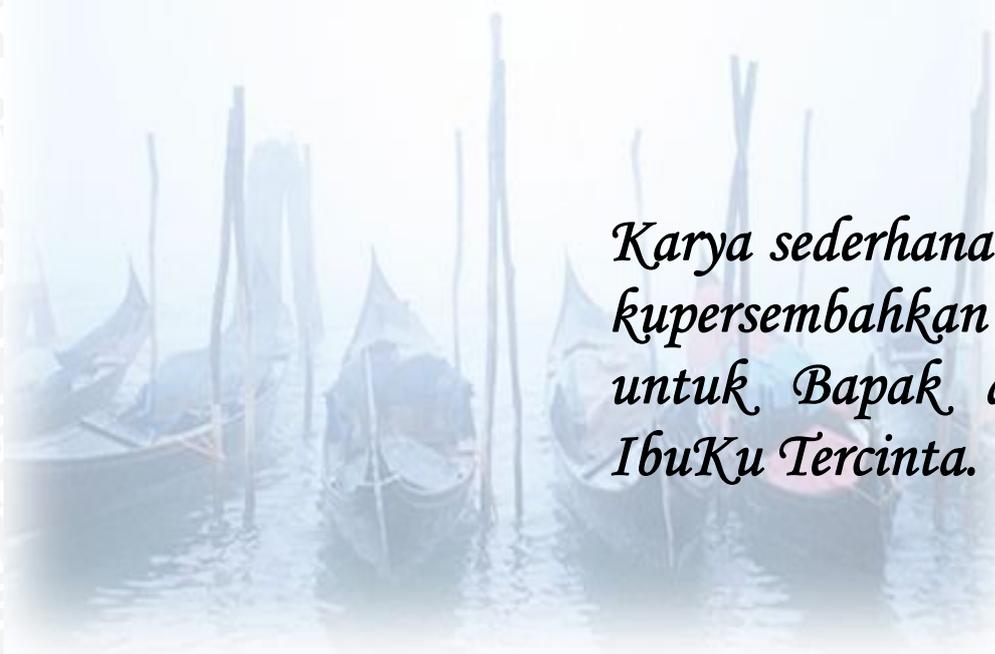


As warm spring sunrays find their ways  
Across a chain of bright new days,  
And skies have found a deeper blue,  
Somehow my thoughts go out to you.  
In every happy springtime place  
I see your dear familiar face,  
And all my heart goes out today...  
'I hope you're feeling well today!'



*Suatu Prinsip yang praktis dalam membangun kebahagiaan adalah: Praktekkanlah jalan menuju keberhasilan. Bersihkanlah hatimu dari kebencian, hilangkan rasa susah dari pikiranmu, hidupilah sederhana, berharaplah sederhana, isilah hidupmu dengan kasih, sinarkanlah cahaya matahari, lupakanlah dirimu ingatlah kepada orang lain, berbuatlah terhadap orang lain seperti engkau harapkan orang lain berbuat terhadap dirimu.*

*Karya sederhana ini  
kupersembahkan  
untuk Bapak dan  
IbuKu Tercinta.*



## IDH@ TH@NK\$ TO:

*ALLOH SWT Sang Pemilik Hidup dan JiwaQ, serta RosulNYA Nabi MUHAMMAD SAW Sang Penuntun LangkahQ. Terima kasih yang paling tulus Q panjatkan atas segala Karunia dan Limpahan Anugrah buatQ hingga Q dapat menjalani hidup ini dengan Indah.*

*Buat Ibu dan Bapakq tercinta terima kasih atas curahan dan limpahan kasih sayang, nasehat dan caci maki yang selalu jadi cambuk untuk menjadi lebih baik dari masa lalu dan terima kasih tanpa lelah telah sebut namaQ dalam do'a dan tak lupa terima kasih atas semua "Transferannya" tiap bulan.*

*Matur sembah nuwun.....*

*Buat Mas Pri Ka2KQ Tersayang Terima kasih telah menjadi Ka2kQ yang baik yang mau membantu jika Q dalam kesulitan.*

*Mbak Yuli Ka2k IparQ tersayang Terima kasih sudah mau menjadi pendengar yang baik dalam setiap masalahQ.*

*Ekal KeponakanQ Tersayang N Terbandel jadilah anak yang baik n kalau disuruh orang tua jangan bantah ya!tar dosa lho N jadilah anak yang berguna bagi sekelilingmu.*

[Http://maomao520.yeah.net](http://maomao520.yeah.net)

## *IDH@ Matur Sembah Nuwun Kagem:*

Kelas ganjil '03, semoga suatu saat nanti kita bisa ngadain acara buka barang lagi ya...aq kangen dengan segala kebersamaan itu. '03 konsentrasi msdm(risky, fajar, andri, rima, dian aprili, putri, santi, kharis, erma aq seneng punya temen seperti kalian, dan semuanya yang tidak bisa kusebutkan satu persatu). buat perdana semoga tambah sayang ma mas'e, ratna kalo nikah jangan lupa undangannya, dian aul and nila semangat prend doaku menyertaimu, fina kapan nih bikinin adik buat aurel?, ... Titin Klo nikah Q kabari Yal Friend we are best friend forever. Novian cepetan ngajuin judul ya! Buat kelas genap elok, mamba, mbah grondrong, andri tetap kompak ya ...

Anak2 Kost KERENT 52, Ayung jangan pacaran terus ya! Mpok Luphie cepetan selesaiin skripsi, anul jangan suka kentut terus ya! Bau... Handul tambah sayang ma ma2t ma yani cepetan nyusul ya! Tak tunggu wisuda April, Mbak tatit makasih pinjaman printernya waktu printerQ rusak, Mbak Rahma, MbakCitra, makasih dah jadi mbak kos yang baik, Niul, Iena, Sita, Mita, Cori, Denis dan semuanya yang tidak bisa Q sebutkan satu persatu terima kasih sudah membuat kos-kosan tambah rame.

Semua Mantan-mantanQ terima kasih kalian sudah pernah mampir dan singgah di hatiQ dan makasih atas kasih sayang N cintanya N kepedihannya N maaf buat elok Q banyak salah ma Kamu.

Kereta MATAR MAJA N GAJAYANA terima kasih sudah menjadi Alat Transportasi GratisQ selama ini N Buat para Kondektur Matar Terutama Pak Ridwan yang sudah mau dititipin barang buat keluarga dirumah n semua nasihat2nya selama ini. Orang KM makasih selama ini sudah menjaga Q selama perjalanan Malang Madiun N makasih juga atas nasehat2nya.

Anak2 Kertosono: Cahyo Klo pacaran yang serius jangan main-main, Mas Narko terima kasih atas nasehatnya, mas Heri makasih atas Kopi gratisnya, Yang sering-sering aja ya! Mas Klowor N yanga lain yang nggak bisa kusebutkan satu persatu makasih kalian telah meramaikan kereta Matar.

Om Ndut (Kadar) terima kasih sudah menjagaQ selama ini, Toni makasih selalu ada saat Q butuhkan.

Semuanya yang nggak bisa aq sebutkan satu persatu terimakasih untuk setiap jejak cerita yang telah tertorehkan

Ongis nade tercinta engkau telah menjadi tempat untukku lebih mengenal hidup terimakasih untuk keramahan yang telah kau berikan



## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)



Malang, 25 Januari 2007

Mahasiswa

TTD

Nama :Ida Martina

NIM :0310323069-32

## RINGKASAN

Ida Martina, 2007, Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun), nama ketua komisi pembimbing bapak Drs. Moch. Soe'ued Hakam M.Si, dan anggota komisi pembimbing bapak Drs. Djanalis Djanaid.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja” yang dilakukan terhadap karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun. Hal ini dilatar belakangi oleh mengingat bahwa fungsi dari kompensasi adalah untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Pemberian motivasi melalui pemberian kompensasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kelangsungan proses produksi khususnya kompensasi finansial karena kompensasi finansial yang pengaruhnya langsung mengena kepada karyawan. Kompensasi finansial diharapkan bisa menjadi motivator untuk memacu karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja. Teori yang dikemukakan meliputi pengertian kompensasi, fungsi kompensasi, tujuan kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, keadilan dan kelayakan dalam kompensasi, pembagian jenis kompensasi, jenis-jenis kompensasi finansial, pengertian motivasi kerja, pendekatan terhadap motivasi kerja, teori-teori motivasi, tujuan motivasi, proses motivasi, faktor-faktor motivasi, dan cara memotivasi karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan metode *eksplanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 76 orang karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun. Dengan melakukan pengujian validitas dan realibilitas. Dalam analisa data digunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS 11.50 for Windows*.

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup *signifikan* secara serentak dari variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah variabel Kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), yang ditunjukkan dengan nilai Koefisien Beta terbesar yaitu sebesar 0.456.

Saran yang diajukan adalah Berdasarkan hasil uji t bahwa variabel yang lebih dominan mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial langsung, maka PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun sebaiknya lebih meningkatkan lagi pelaksanaan pemberian kompensasi finansial langsung yang berupa tunjangan dan pelayanan kesehatan tetapi dengan tidak melupakan faktor kompensasi finansial tidak langsung.

## KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun).

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Suhadak M.Ec selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi.
2. Bapak Drs. Moch. Soe'oad Hakam M.Si dan bapak Drs. Djanalis Djanaid selaku komisi pembimbing yang sabar dan cermat memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Samsu Rizal, S.H selaku Kasubsi SDM yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
4. Seluruh karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun yang telah bersedia mengisi kuisioner terima kasih atas waktu dan informasinya.
5. Ibu Bapak tercinta, atas segala didikan, perhatian, kasih sayang dan doanya yang tulus untukku semoga selalu dilindungi oleh Allah SWT.
6. Kakak, kakak iparku dan keponakan terima kasih atas spirit dan motivasinya.
7. Teman-temanku semua, terima kasih atas bantuan dan perhatian kalian semua selama ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Februari 2007

Penulis.



DAFTAR ISI

Halaman

MOTTO .....	
TANDA PENGESAHAN .....	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iii
RINGKASAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Kontribusi Penelitian .....	5
E. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
A. KOMPENSASI .....	7
1. Pengertian Kompensasi .....	7
2. Fungsi Kompensasi .....	8
3. Tujuan Kompensasi .....	8
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi .....	10
5. Keadilan Dan Kelayakan Dalam Kompensasi .....	12
6. Jenis-Jenis Kompensasi .....	13
7. Jenis-Jenis Kompensasi Finansial .....	15
B. MOTIVASI KERJA .....	18
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	18
2. Pendekatan Terhadap Motivasi .....	19
3. Teori-Teori Motivasi .....	20
4. Tujuan Motivasi .....	26
5. Proses Motivasi .....	26
6. Faktor-Faktor Motivasi .....	27
7. Cara Memotivasi Karyawan .....	29
C. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA .....	30
D. MODEL KONSEPSI .....	31
E. MODEL HIPOTESIS DAN HIPOTESIS .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	34
A. JENIS PENELITIAN .....	34
B. LOKASI PENELITIAN .....	34
C. VARIABEL DAN PENGUKURAN .....	35
1. Konsep .....	35
2. Variabel .....	35
3. Skala Pengukuran .....	37



D. POPULASI DAN SAMPEL .....	37
1. Populasi .....	37
2. Sampel .....	37
E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA .....	38
F. ANALISIS DATA .....	42
1. Analisis Deskriptif .....	42
2. Analisis Inferensial .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
A. PENYAJIAN DATA .....	46
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	46
2. Gambaran Umum Responden .....	53
B. ANALISIS DAN INTERPRETASI .....	55
1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	55
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	57
3. Analisis Inferensial .....	67
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>72</b>
A. KESIMPULAN .....	73
B. SARAN .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>



## Daftar Tabel

<b>Tabel</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Halaman</b>
1	Konsep, Variabel, Indikator, Item	36
2	Pembagian Jumlah Sampel	38
3	Responden Berdasarkan Usia	53
4	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
5	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
6	Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
7	Responden Berdasarkan Gaji Pokok	55
8	Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)	55
9	Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)	56
10	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)	56
11	Distribusi Jawaban Responden Item Kesesuaian Gaji Dengan Ketrampilan Yang Dimiliki	57
12	Distribusi Jawaban Respondn Item Kesesuaian Gaji Dengan Ketentuan Perusahaan	58
13	Distribusi Jawaban Responden Item Gaji Sesuai Dengan Masa Kerja	58
14	Distribusi Jawaban Responden Item Besar Gaji Dapat Memenuhi Kebutuhan Hidup	59
15	Distribusi Jawaban Respondn Item Besar Gaji Sesuai Dengan Harapan	59
16	Distribusi Jawaban Responden Item Besar Insentif Sesuai Dengan Tanggung Jawab	60
17	Distribusi Jawaban Responden Item Besar Insentif Sesuai Dengan Prestasi Kerja	61
18	Distribusi Jawaban Responden Item Insentif Dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja	61
19	Distribusi Jawaban Responden Item Pendapat Pemberian Tunjangan	62
20	Distribusi Jawaban Responden Item Sistem Pemberian Tunjangan Oleh Perusahaan	62
21	Distribusi Jawaban Responden Item Tunjangan Yang Diberikan Sesuai Dengan Harapan	63
22	Distribusi Jawaban Responden Item Pelayanan Kesehatan Dapat Memenuhi Kebutuhan Kesehatan Karyawan	63
23	Distribusi Jawaban Responden Item Kemudahan Dalam Mendapatkan Pelayanan Kesehatan	64
24	Distribusi Jawaban Responden Item Kondisi Kerja Dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja	65
25	Distribusi Jawaban Responden Item Kekompakan Dengan Rekan Kerja	65
26	Distribusi Jawaban Responden Item Kepuasan	66

	Dengan Kontribusi/ Sumbangsih Yang Diberikan Terhadap Perusahaan	
27	Distribusi Jawaban Responden Item Kesempatan Pengembangan Karir	66
28	Distribusi Jawaban Responden Item Kesempatan Mendapatkan Bonus Jika Prestasi Kerja Baik	67
29	Distribusi Jawaban Responden Item Pencapaian hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Kerja Yang Diharapkan	67
30	Hasil Analisis Regresi	69



## Daftar Gambar

Gambar	Keterangan	Halaman
1	Keadilan Dalam Pengupahan	12
2	Hirarki Kebutuhan Maslow	21
3	Proses Motivasi	26
4	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi	31
5	Model Konsepsi	32
6	Model Hipotesis	32



## Daftar Lampiran

Lampiran	Keterangan
Lampiran 1	Struktur Organisasi PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun.
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 3	Kuisisioner
Lampiran 4	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 5	Hasil Uji Statistik

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai visi untuk berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa didukung oleh manajemen yang baik dan karyawan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Mengingat karyawan merupakan unsur yang penting bagi perusahaan, maka perlu dikembangkan potensi sumberdaya manusianya agar dapat berperan secara efektif. Hal tersebut dianggap penting karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari kualitas dan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Selain itu meskipun perusahaan mempunyai sumberdaya yang melimpah baik bahan mentah maupun modal tetapi jika semua itu tidak didukung oleh sumberdaya manusia yang handal maka keberadaannya menjadi tidak berarti. Oleh karena itu sumberdaya manusia yang berkualitas sangat diperlukan, sebab kesalahan dan kekeliruan yang sering terjadi merupakan akibat dari sumberdaya manusia yang kurang handal. Sehingga menyebabkan kegagalan dan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya akan sulit dicapai.

Pada era globalisasi, dunia usaha telah berkembang dengan pesat yang ditandai dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru sehingga mengakibatkan persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Dengan demikian perusahaan mempunyai peranan penting dalam mempersiapkan karyawan yang terampil, cekatan dan mempunyai kemampuan serta pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya. Disamping itu diperlukan adanya suatu pendorong atau motivasi agar mereka dapat bekerja lebih baik sehingga produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan mengalami kenaikan.

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang sangat penting dan mempengaruhi karyawan adalah fungsi pemberian kompensasi karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya berbagai aspek yang harus dipertimbangkan dalam penetapan rancangan pemberian kompensasi baik dari sudut pandang perusahaan maupun dari sudut pandang karyawan. Bagi perusahaan pemberian kompensasi



merupakan faktor biaya yang dianggap dapat mengurangi laba. Sedangkan bagi karyawan kompensasi adalah alat penjaga kelangsungan hidup yang dapat menentukan status sosial dalam masyarakat. Dengan demikian perusahaan akan selalu dihadapkan pada permasalahan-permasalahan dalam hubungannya dengan karyawan, khususnya tentang kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan ketrampilan dan latar belakang yang mereka miliki. Apabila penetapan kompensasi yang diberikan terlalu rendah dibanding dengan perusahaan lain yang sejenis, maka akan sulit bagi perusahaan tersebut untuk mempertahankan karyawan yang relatif baik. Pemberian kompensasi yang berjalan baik sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan. Kebutuhan karyawan akan pendapatan dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang mereka miliki merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Jika perusahaan menginginkan adanya hubungan dengan karyawan terbina dengan baik berkaitan dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja mereka di perusahaan, maka perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Penghargaan tersebut adalah bisa berupa kompensasi.

Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak mampu memberikan kepuasan bagi karyawan maka perusahaan akan kehilangan tenaga yang terampil dan berkualitas. Hal itu terjadi karena perusahaan kurang memotivasi karyawannya, sehingga karyawan akan berusaha untuk mencari pekerjaan yang lebih baik untuk tempat mereka menyumbangkan ketrampilan dan pengetahuan yang mereka miliki kepada organisasi dengan pemberian kompensasi yang lebih baik pula. Pada karyawan-karyawan di tingkat manajerial atau karyawan-karyawan yang mempunyai keahlian tertentu hal ini sangat penting bagi perusahaan untuk selalu berusaha mempertahankan keberadaan mereka di perusahaan. Apabila perlu perusahaan melakukan pendekatan secara personal kepada mereka berkaitan dengan kompensasi yang akan mereka terima. Jika sampai terjadi ketidakharmonisan hubungan antara karyawan dengan perusahaan mengenai kompensasi maka dapat menyebabkan kemunduran bagi perusahaan. Hal tersebut terjadi karena para karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi

yang mereka terima, yang pada akhirnya karyawan akan melakukan pemogokan ataupun demo. Apabila hal tersebut sampai terjadi bisa menyebabkan kemacetan pelaksanaan proses produksi dan mencoreng nama baik perusahaan yang pada akhirnya menunjukkan bahwa perusahaan tidak mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pihak karyawan. Tindakan lain yang mungkin akan dilakukan oleh karyawan adalah dengan mengundurkan diri dari perusahaan. Jika karyawan mengundurkan diri maka perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk melaksanakan kegiatan menarik karyawan (*recruitment*), melatih para karyawan baru tersebut dan mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan baru sebagai pengganti karyawan lama. Dengan demikian berarti perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang berfungsi sebagai motivator dengan semestinya atau tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

Kompensasi atau balas jasa yang diterima karyawan dibedakan menjadi dua, yaitu bersifat finansial dan non finansial. kompensasi finansial adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan yaitu berupa gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi non finansial biasanya berupa tunjangan yang terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri.

PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun bergerak dalam bidang transportasi darat yang perannya cukup vital di negara kita, karena daerah operasi atau wilayahnya telah menjangkau hampir keseluruhan dari pulau Jawa dan Sumatra. Sebab itu perusahaan harus berupaya meningkatkan pelayanan terhadap konsumennya di tengah maraknya jasa transportasi darat yang penuh dengan persaingan. Agar perusahaan mampu mempertahankan ataupun meningkatkan laba yang diterima maka perusahaan perlu meningkatkan pelayanan kepada konsumen (pelanggan). Pelayanan perusahaan akan meningkat apabila karyawan dari PT. KERETA API (Persero) berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas mereka. Untuk merangsang karyawan agar berusaha meningkatkan prestasi kerjanya maka diperlukan motivasi khusus yang harus diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Dalam hal ini motivasi utama yang diberikan oleh PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun adalah berupa gaji ataupun pemberian kompensasi finansial yang baik dan sesuai dengan keputusan direksi PT. KERETA API (Persero) maupun undang-undang sehingga mampu

memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian tujuan perusahaan yang telah ditentukan yaitu meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan terhadap para konsumennya dapat tercapai. Hal ini mengingat bahwa fungsi dari kompensasi tersebut adalah untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Pemberian motivasi melalui pemberian kompensasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kelangsungan proses produksi khususnya kompensasi finansial karena kompensasi finansial yang pengaruhnya langsung mengena kepada karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penyusunan skripsi ini mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun).”**

## **B. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan alasan pemilihan judul yang telah diuraikan diatas maka perumusan masalah yang akan dibahas di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

##### **1. Aspek Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengetahuan tambahan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang dengan tema yang serupa.

##### **2. Aspek Praktis**

###### **a. Bagi penulis**

Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dengan memadukan pengetahuan praktis yang ada dalam perusahaan dan teori atau pandangan ilmiah yang diperoleh ketika dibangku perkuliahan.

###### **b. Bagi perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan program pemberian kompensasi finansial untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

##### **Bab I : PENDAHULUAN**

Merupakan penggambaran sifat umum dari penelitian yang dilakukan terdiri atas: Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kontribusi Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

##### **Bab II : TINJAUAN PUSTAKA**

Mengemukakan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, sebagai acuan dalam membahas dan memecahkan permasalahan yang ada. Topik yang dibicarakan pada bab ini adalah kompensasi finansial, motivasi kerja, pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja, model konsepsi dan model hipotesis dan hipotesis.

##### **Bab III : METODE PENELITIAN**

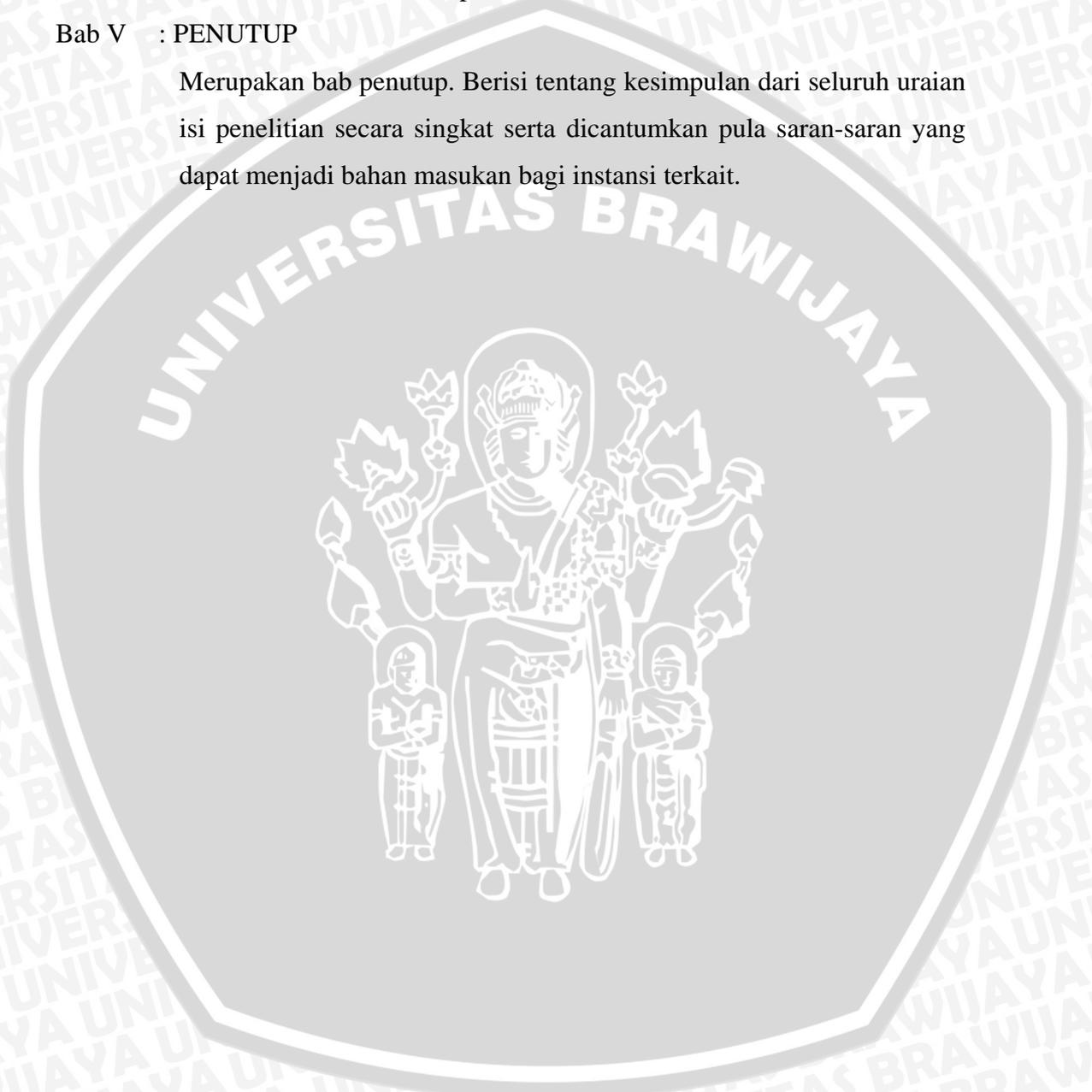
Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan, meliputi Jenis penelitian, Lokasi penelitian, Variabel dan pengukuran, Populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, Analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial.

#### Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian, meliputi penyajian data yang diperoleh yaitu Gambaran umum dari perusahaan, gambaran responden , uji validitas dan realibilitas, analisis dan interpretasi yang terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial.

#### Bab V : PENUTUP

Merupakan bab penutup. Berisi tentang kesimpulan dari seluruh uraian isi penelitian secara singkat serta dicantumkan pula saran-saran yang dapat menjadi bahan masukan bagi instansi terkait.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. KOMPENSASI

#### 1. Pengertian Kompensasi

Pengelolaan kompensasi mempunyai peranan penting di dalam suatu perusahaan dan biasanya merupakan tanggung jawab departemen sumberdaya manusia. Pemberian kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan terhadap perusahaan karena pemberian kompensasi disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu karyawan akan memberikan kontribusi yang tinggi jika mendapatkan kompensasi yang menurutnya sesuai dengan prestasi kerjanya.

Istilah kompensasi diambil dari istilah asing yaitu *compensation* yang artinya imbalan, bayaran, atau penggantian. Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization/ILO*) menyebut kompensasi dengan istilah *remuneration*. Untuk menjelaskan beberapa pengertian tentang kompensasi, berikut ini kutipan dari beberapa ahli mengenai kompensasi:

- a. Dessler (1998, h.85) mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “Semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka.”
- b. Flipppo (1995, h.6) mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “Balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi.”
- c. Handoko (2000, h.155) mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “Sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”
- d. Mathis (2001, h.118) mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “Faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.”
- e. Ruky (2001, h.9) mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “Semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti).”

- f. Hasibuan (2005, h.118) mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memilih organisasi yang diinginkannya karena imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya baik berupa uang (finansial) maupun tidak berupa uang atau tidak langsung (non finansial).

## 2. Fungsi Kompensasi

Pemberian dan pengaturan kompensasi yang adil dan benar merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu diketahui fungsi kompensasi terlebih dahulu. Menurut Martoyo (2000, h.129) fungsi dari sebuah pemberian kompensasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.* Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.
- b. *Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.* Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan yang termaksud dengan seefisien dan efektif mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menentukan.
- c. *Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.* Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

## 3. Tujuan Kompensasi

Agar dapat memberikan keuntungan baik bagi individu maupun organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, maka sistem kompensasi harus dikelola dengan baik dan efektif. Sistem kompensasi yang efektif harus dapat

memenuhi beberapa tujuan yang harus dicapai dan diharapkan tujuan tersebut dapat memberikan kepuasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan. Menurut Handoko (2000, h.156) tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*.  
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena para perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.  
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
- c. Menjamin keadilan.  
Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan.  
Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e. Mengendalikan biaya-biaya.  
Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.
- f. Mematuhi peraturan-peraturan legal.  
Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Sedangkan menurut Gitosudarmo (1997, h.226) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Memotivasi anggota organisasi  
Sistem imbalan yang dirancang oleh suatu organisasi harus mampu memacu motivasi kerja dari anggota organisasi agar berprestasi pada tingkat yang tinggi. Untuk itu imbalan yang dibentuk oleh organisasi harus memiliki nilai di mata anggota organisasi.
- b. Membuat kerasan pekerja yang sudah ada  
Sistem imbalan yang dibuat oleh suatu organisasi ditujukan untuk mempertahankan pekerja yang sudah ada terutama pekerja yang berkualitas

agar mereka kerasan bekerja dan tidak mudah tertarik untuk pindah ke organisasi yang lainnya.

c. Untuk menarik orang-orang yang berkualitas

Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang ada didalamnya. Organisasi harus mampu menarik orang-orang yang berkualitas agar mereka tertarik untuk masuk ke dalam organisasi. Salah satu daya tarik seseorang masuk bergabung ke dalam organisasi adalah sistem imbalan yang dibentuk dan diterapkan oleh organisasi tersebut. Oleh karenanya, sistem imbalan yang dirancang oleh organisasi harus mampu untuk menarik orang-orang yang berkualitas tersebut masuk bergabung ke dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2005, h.121), “tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.”

Dari berbagai pendapat yang ada dapat disimpulkan bahwa banyak sekali tujuan yang mempengaruhi kebijakan dalam pemberian kompensasi. Hal tersebut harus mendapat perhatian supaya pemberian kompensasi bisa dirasakan adil dan layak bagi karyawan sehingga nantinya bisa menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi**

Pemberian kompensasi kepada karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dipertimbangkan oleh pihak perusahaan. Menurut Hasibuan (2005, h.127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya pencari kerja lebih sedikit daripada pekerjaan, maka kompensasi relatif lebih besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh/organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya relatif kecil.

- e. Pemerintah dengan UU dan Kepres.  
Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- f. Biaya hidup (*cost living*).  
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
- g. Posisi jabatan karyawan.  
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja.  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- i. Kondisi perekonomian nasional.  
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).
- j. Jenis dan sifat perusahaan.  
Kalau jenis dan pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

Siagian (2003, h.265) mengemukakan pendapat yang hampir sama bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji.
2. Tuntutan serikat pekerja.
3. Produktivitas.
4. Kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji.
5. Peraturan perundang-undangan.

Dari berbagai pendapat yang ada dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan dalam pemberian kompensasi. Hal tersebut harus mendapat perhatian supaya pemberian kompensasi bisa dirasakan adil dan layak bagi karyawan sehingga nantinya bisa menumbuhkan motivasi sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

**5. Keadilan Dan Kelayakan Dalam Kompensasi**

Di dalam pemberian kompensasi kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan, yang dimaksud dengan keadilan disini adalah harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin tinggi pengorbanan maka akan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itulah hal pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan (*input*) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan dapat terlihat dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang berada pada jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan maka akan semakin tinggi pula penghasilan (*output*) yang diharapkan. Output ini dapat ditunjukkan dari upah yang diterima.

**Gambar 1**  
Keadilan dalam pengupahan dapat digambarkan pada kurva berikut:

	Rendah	Sedang	Tinggi
Tinggi	Imbalan yang terlalu tinggi (1)	Imbalan yang sedikit terlalu tinggi (2)	Keadilan (3)
Sedang	Imbalan yang terlalu sedikit (4)	Keadilan (5)	Imbalan yang sedikit terlalu rendah (6)
Rendah	Keadilan (7)	Imbalan yang sedikit terlalu rendah (8)	Imbalan yang terlalu rendah (9)

Bayaran Relatif

Sumbangan relatif (keluaran, latar belakang dan sebagainya)

-----> Garis Keadilan

Sumber: Flipppo (1995, h.8)

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan karena para karyawan tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang akan diterima oleh



mereka tetapi juga membandingkan dengan penghasilan rekan mereka yang lain. Disamping masalah keadilan, dalam pengupahan (penggajian) perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan yang lain, atau bisa juga dibandingkan dengan peraturan pemerintah (PP) yang berlaku tentang upah minimum bisa juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Pembandingan upah yang dilakukan dengan perusahaan-perusahaan yang lain dimaksudkan untuk menjaga “*External Consistency*”. Apabila upah dalam perusahaan lebih rendah dari perusahaan-perusahaan lainnya yang sejenis maka hal ini dapat mengakibatkan kesulitan terhadap perusahaan untuk mendapatkan (memperoleh) tenaga kerja atau mungkin bisa menyebabkan terjadinya protes yang akan dilakukan oleh pekerja yang bisa menghambat proses produksi yang dilakukan perusahaan.

## 6. Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu *financial* (kompensasi langsung) dan kompensasi *non financial* (kompensasi tidak langsung). Sedangkan menurut Mathis (2001, h.118) “imbalan dapat berbentuk *intrinsik* (internal) atau *ekstrinsik* (eksternal). *Imbalan intrinsik* antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan prestasi kerja. *Imbalan ekstrinsik* bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non moneter. Komponen terukur dari program kompensasi terdapat kedua jenis umum kompensasi yaitu kompensasi yang bersifat langsung yang berupa imbalan moneter, gaji pokok dan gaji variabel. Kompensasi tidak langsung biasanya terdiri dari tunjangan karyawan.”

Simamora (1997, h.541) mengungkapkan bahwa “Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi nonfinansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan Schuler dan Jackson

(1999, h.86) membagi jenis-jenis kompensasi ke dalam dua kelompok besar, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Moneter
  - a. Kompensasi Langsung
    - Gaji langsung
    - Pembayaran berdasarkan prestasi kerja
    - Pembayaran berdasarkan ketrampilan
  - b. Kompensasi Tidak Langsung
    - Perlindungan umum
    - Perlindungan pribadi
    - Bayaran tidak masuk kantor
    - Tunjangan siklus hidup
2. Kompensasi Non Moneter
  - a. Imbalan Karier
    - Rasa aman
    - Pengembangan diri
    - Fleksibilitas karier
    - Peluang kenaikan penghasilan
  - b. Imbalan Sosial
    - Kenyamanan bertugas
    - Persahabatan
    - Pujian dan pengakuan
    - Simbol status

Dari berbagai pendapat di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan dalam pembagian jenis-jenis kompensasi yaitu:

1. Kompensasi Finansial
  - a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi yang berupa uang yang diterima langsung oleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus, komisi dan biasanya yang terkait langsung dengan prestasi kerja karyawan.
  - b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi yang berupa tunjangan, asuransi, bayaran di luar jam kerja, fasilitas-fasilitas dan meliputi semua kompensasi finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung.
2. Kompensasi Non Finansial
  - a. Imbalan Karier

Kompensasi yang diberikan dalam bentuk pekerjaan, seperti tugas-tugas, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan sebagainya.

b. Imbalan Sosial

Kompensasi yang diberikan dalam bentuk lingkungan pekerjaan, seperti lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang menyenangkan, dan sebagainya.

## 7. Jenis-Jenis Kompensasi Finansial

### 1). Kompensasi Finansial Langsung

Simamora (1997, h.541) mengungkapkan bahwa “Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi.” Dessler (1998, h.85) juga mengemukakan pendapat yang hampir sama yaitu: “Komponen kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus.” Secara lebih rinci kompensasi finansial langsung ini terdiri dari:

a. Gaji

Simamora (1997, h.544) berpendapat bahwa “Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Karyawan-karyawan manajemen, staf profesional, klerikal (pekerja-pekerja kerah putih) biasanya digaji.” Gitosudarmo (1997, h.229) mengemukakan pendapat yang hampir sama bahwa “Gaji pada umumnya penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan, apakah mereka masuk kerja atau tidak, misalnya karena cuti atau sakit, maka gajinya akan tetap diterima secara penuh.”

Dari kedua pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaji adalah penerimaan tetap yang diterima karyawan secara rutin terlepas dari lamanya jam kerja dan biasanya dihitung untuk satuan waktu yang agak panjang (bulan).

b. Upah

Simamora,(1997, h.544) berpendapat bahwa “ Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja-pekerja kerah biru).” Hal yang sama juga diungkapkan oleh Gitosudarmo (1997, h.229) mengungkapkan bahwa “upah (*wage*) berkaitan dengan tarif pembayaran per jam dan seringkali dipergunakan untuk pekerja pada bagian produksi dan pemeliharaan.”

Undang-Undang No. 13 Th 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Dari beberapa pendapat dan peraturan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa upah adalah bayaran yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan untuk satuan waktu yang lebih pendek dari pada gaji (per hari atau per jam).

#### c. Insentif

Simamora (1997, h.544) berpendapat bahwa: Insentif (*incentive*) adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.” Sedangkan Sarwoto (1986, h.144) menjelaskan bahwa, “Insentif sebagai suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif adalah sejumlah penghasilan diluar gaji atau upah yang diberikan dengan sengaja oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya sebagai pendorong atau perangsang dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai.

#### d. Komisi

Istilah komisi biasanya sering dipakai untuk karyawan di bagian penjualan/pemasaran, karena komisi merupakan salah satu bentuk balas jasa yang diperoleh dari persentase hasil penjualan. Sarwoto (1986, h.157) berpendapat bahwa komisi merupakan “Sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik”. Sedangkan Dessler (1998, h.149) mengatakan bahwa “Rencana-rencana komisi membayar para penjual dengan proporsi langsung dari penjualan mereka: rencana-rencana itu membayar untuk hasil dan hanya untuk hasil.”

#### e. Bonus

Flippo (1995, h.41) berpendapat bahwa “Bonus adalah uang tunai yang didasarkan laba atau evaluasi prestasi perorangan”. Sedangkan Ruky (2002,

h.185) berpendapat bahwa “Bonus diartikan sebagai pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan/pekerja yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa bonus adalah pemberian pendapatan tambahan yang diberikan kepada karyawan pada waktu tertentu dan harus memenuhi syarat-syarat tertentu.

## 2). Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Simamora (1997, h.541) berpendapat bahwa “Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.” Secara lebih rinci kompensasi finansial tidak langsung ini terdiri dari:

### a. Tunjangan Karyawan

Ruky (2002, h.159) berpendapat bahwa “Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik.” Simamora (1997, h.544) menyebutkan bahwa contoh-contoh tunjangan (*benefit*) Asuransi kesehatan dan jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian adalah contoh-contoh program tunjangan.”

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa tunjangan adalah pendapatan yang secara rutin diterima karyawan sebagai tambahan yang digunakan sebagai penunjang kebutuhan hidup sehari-hari.

### b. Program Asuransi

Dessler (1998, h.183) berpendapat bahwa “Undang-undang kompensasi karyawan menyebutkan bahwa asuransi ditujukan untuk memberikan tunjangan medis dan pendapatan yang tepat kepada korban kecelakaan yang berhubungan dengan kerja atau keluarga mereka lepas dari mereka melakukan kesalahan atau tidak.”

### c. Pembayaran Untuk Waktu Tidak Bekerja

Dessler (1998, h.175) berpendapat bahwa “Pembayaran untuk waktu tidak bekerja sering juga disebut sebagai tunjangan suplemental sebab pembayaran untuk waktu tidak bekerja terutama merupakan salah satu dari

kebanyakan tunjangan majikan yang mahal karena besarnya jumlah waktu tidak bekerja yang diterima karyawan. Periode upah saat tidak bekerja ini dapat mencakup liburan, cuti tugas, cuti kematian, cuti sakit, cuti melahirkan, dan alasan pribadi lain yang mungkin akan terus bertambah pada waktu yang akan datang.”

## B. MOTIVASI KERJA

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Banyak beberapa pendapat mengartikan motivasi secara berbeda-beda meskipun sebenarnya mengandung maksud dan tujuan yang sama.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian motivasi:

- a). Hasibuan (2005, h.95), mendefinisikan pengertian motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.”
- b). Martoyo (2000, h.165), mendefinisikan pengertian motivasi adalah “Kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (“*action*” atau “*activities*”) dan memberikan kekuatan (“*energy*”) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, ataupun mengurangi ketidakseimbangan.”
- c). Robbins (2003, h.208), mendefinisikan pengertian motivasi adalah “Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.”
- d). Gitosudarmo (1997, h.28), mendefinisikan pengertian motivasi adalah “Faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi sebagai daya penggerak atau pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk memenuhi suatu kebutuhan yang berlangsung secara sadar.

## 2. Pendekatan Terhadap Motivasi

Untuk memahami lebih mendalam tentang motivasi, maka dapat dilihat dari pendekatan-pendekatan terhadap motivasi. Menurut Yuli (2005, h.143-145) secara umum motivasi dapat dikelompokkan dalam tiga pendekatan yaitu:

### a. Pendekatan Tradisional (*traditional approach*)

Pendekatan ini disebut juga sebagai pendekatan klasik dan pertama kali diperkenalkan oleh Frederik Winslow Tailor. Disebut pendekatan klasik atau tradisional karena tailor memandang bahwa motivasi para pekerja hanya dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik/biologi saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui insentif atau gaji (upah) yang diberikan berupa uang atau barang sebagai imbalan atas prestasi yang telah mereka berikan. Tanpa adanya imbalan, maka pekerja tidak akan meningkatkan prestasinya.

Dengan demikian insentif yang diberikan kepada mereka merupakan alat yang efektif untuk memaksa pekerja melaksanakan perintah. Oleh karena motivasi pekerja dalam teori ini memandang bahwa hanya ada satu faktor pendorong untuk bekerja yakni hanya memperoleh insentif untuk memenuhi kebutuhan biologis, maka bawahan/pekerja kurang memperhatikan sasaran-sasaran organisasi atau manajemen. Rasa ikut memiliki terhadap perusahaan juga berkurang.

### b. Pendekatan Hubungan Manusia (*human relation approach*)

Pendekatan hubungan manusia menyangkal argumen dari pendekatan tradisional. Pendekatan ini beranggapan bahwa manusia tidak hanya membutuhkan uang. Manusia juga membutuhkan interaksi dengan orang lain, dan uang tidak bisa memberikan semua itu. Munculnya pendekatan ini sebenarnya diakibatkan oleh kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan yang berulang-ulang serta menjemukan. Orang yang pertama kali memperkenalkan pendekatan ini adalah Elton Mayo, seorang psikolog dari Harvard University.

Pentingnya pengakuan dan penghargaan terhadap kebutuhan sosial pekerja merupakan penekanan utama pendekatan ini. Sebagai salah satu faktor produksi manusia sepatutnya ditempatkan pada posisi yang amat penting dan strategis dalam usaha mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Dalam hubungan ini Mayo berkeyakinan bahwa pimpinan dapat memotivasi pekerja

dengan mengakui kebutuhan sosial pekerja dan membuat mereka merasa senang, berguna dan penting di lingkungan kerjanya.

c. Pendekatan Sumberdaya Manusia (*human resources approach*)

Douglas McGregor dan ahli teori lainnya mengkritik keras pandangan dua pendekatan sebelumnya. Mereka berpandangan bahwa dua pendekatan sebelumnya lebih mengarah pada upaya memanipulasi pekerja. Pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi, yaitu hanya dengan memfokuskan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan sosial.

Pendekatan sumberdaya manusia berpandangan bahwa manusia tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dikehendaki (teori Y) melainkan justru pekerjaan merupakan suatu kesempatan atau peluang yang perlu dikerjakan untuk memperoleh karir dan menghasilkan kepuasan. Tiga prinsip utama dalam pendekatan sumberdaya manusia adalah sebagai berikut:

- a). Pekerja cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.
- b). Mereka berprestasi bukan hanya karena insentif dan pengakuan sosial.
- c). Motivasi kerja menurut pendekatan sumberdaya manusia lebih disebabkan karena adanya kesadaran untuk meraih prestasi kerja itu sendiri.

### 3. Teori-Teori Motivasi

Ada banyak teori motivasi dan hasil riset yang berusaha menjelaskan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya. Teori-teori yang motivasi menurut Yuli (2005, h.145) dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori yaitu:

- a). Teori Kepuasan (*content theories*) menekankan pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan (*energize*), mengarahkan (*direct*), mendukung (*sustain*), dan menghentikan (*stop*).
- b). Teori Proses (*process theory*) yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung dan dihentikan.

Di antara berbagai teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, terdapat tiga nama besar yang dianggap paling menonjol dan mempengaruhi jalan pikiran para ahli sehubungan dengan teori kepuasan. Tiga nama besar itu dan teorinya adalah sebagai berikut:

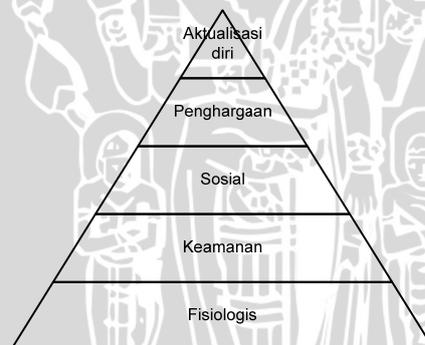
- 1). Abraham Maslow dengan Teori Kebutuhan.

Teori ini memandang bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat-tingkat dari yang paling sederhana hingga yang paling tinggi

berdasarkan kadar kepentingannya. Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi sebagai motivator. Kebutuhan-kebutuhan tersebut menurut Robbins (2003, h.209) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (a). Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- (b). Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- (c). Sosial: mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima-baik, dan persahabatan.
- (d). Penghargaan: mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga-diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- (e). Aktualisasi-diri: dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan-diri.

**Gambar 2**  
**Hirarki Kebutuhan Maslow**



Sumber: Robbins (2003, h.209)

## 2). Frederich Herzberg dengan Teori Dua Faktor.

Teori dua faktor dari Herzberg berdasarkan atas pembagian hirarki Maslow menjadi kebutuhan atas dan bawah. Yang dimaksud dengan dua faktor tentang motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg adalah faktor yang membuat orang merasa puas (*satisfiers*) dan faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*). Dalam pandangan lain, dua faktor yang dimaksudkan dalam teori motivasi Herzberg adalah adanya dua rangkaian kondisi. Kondisi pertama dimana orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi (*hygiene-motivators*) dan faktor

ekstrinsik dan intrinsik (*extrinsic-intrinsic*), sesuai dengan bagaimana cara pandang orang yang membahasnya.

Walaupun para ahli banyak yang mendukung model dua faktor namun ada juga ahli yang memberikan kritik terhadapnya. Semua kritik terhadap model itu umumnya menyanggah gagasan tentang adanya dua faktor terpisah yang mempengaruhi motivasi. Mereka percaya bahwa motivasi itu berdasarkan atas satu faktor bukan dua faktor. Meskipun Herzberg memperoleh banyak kritikan, model ini tetap bermanfaat karena model ini mencoba membedakan faktor yang memotivasi bawahan dengan faktor yang semata-mata membantu untuk mempertahankan bawahan agar dalam kondisi yang siap untuk dimotivasi. Perkembangan yang penting dari gagasan dua faktor Herzberg adalah pemerikayaan pekerjaan (*quality of work life*).

### 3). David Mc Celland dengan Teori Motivasi

Hasi penelitian yang dilakukan oleh David McClland dalam Yuli (2005, h.150-151) menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya. Tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh McClland adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement, -nAch*), kebutuhan akan afiliasi (*nees for affiliation, -nAff*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power, -nPow*).

McClland mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, sebaliknya orang yang mempunyai kebutuhan prestasi yang rendah cenderung berprestasi jelek. Kebutuhan terhadap kekuatan dikaitkan dengan bagaimana orang menghadapi kegagalan dan keberhasilan. Takut gagal dan erosi kekuatan seseorang dapat menjadi motivator kuat untuk sebagian orang. Sebaliknya sebagian orang beranggapan bahwa takut sukses dapat menjadi motivator baginya.

### 4. Teori ERG Alderfer

Sepaham dengan Maslow, Alderfer dalam Suprihanto (2003, h.44-46) mengatakan bahwa "Setiap orang memang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam satu hirarki, tetapi kebutuhan hanya meliputi tiga perangkat. Tiga perangkat kebutuhan tersebut adalah:

- a. Eksistensi (*existency*): adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah, dan kondisi kerja.
- b. Hubungan (*relatedness*): adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi bermanfaat.
- c. Pertumbuhan (*growth*): adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi yang kreatif dan produktif.

Terdapat dua perbedaan antara teori kebutuhan Maslow dan teori ERG. Teori kebutuhan Maslow menyatakan bahwa kebutuhan terpenuhi secara bertingkat, sedangkan teori ERG dapat dipenuhi secara bersamaan. Dalam teori Maslow, apabila pemenuhan kebutuhan telah terjadi, maka individu akan memenuhi kebutuhan sesudahnya yang lebih tinggi. Namun dalam teori ERG, apabila pemenuhan kebutuhan telah terjadi, maka motivasi akan melemah dan individu akan berusaha memenuhi kebutuhan yang sebelumnya.

Secara umum teori ERG lebih baik dari teori kebutuhan Maslow karena lebih konsisten, mempertimbangkan faktor-faktor latar belakang dan pendidikan, serta membedakan faktor kepentingan orang per orang. Penjelasan Alderfer tentang hirarki kebutuhan manusia mempunyai dua perbedaan utama dengan teori kebutuhan Maslow. Pertama, Alderfer mengajukan tiga hirarki kebutuhan, sedangkan Maslow lima hirarki kebutuhan. Kebutuhan eksistensi setingkat dengan kebutuhan fisiologis dan keselamatan dari Maslow, kebutuhan keikutsertaan sama dengan kebutuhan akan rasa sosial, cinta dan kepemilikan. Sedangkan kebutuhan pertumbuhan setingkat dengan kategori kebutuhan harga diri dan aktualitas diri.

Kedua, cara kerja teori ERG berbeda dengan teori Maslow. Maslow mengatakan jika orang belum bisa memuaskan kebutuhan utamanya maka orang tersebut tidak akan bergerak menuju kebutuhan yang lebih tinggi. Jadi setelah kebutuhan tingkat yang lebih rendah terpenuhi, seseorang (selalu) segera maju ke hirarki yang lebih tinggi. Maslow tidak pernah menyinggung apa yang terjadi jika seseorang gagal atau frustrasi dalam usahanya memenuhi kebutuhan utamanya. Sebaliknya Alderfer menyatakan apabila seseorang gagal atau frustrasi dalam usahanya memenuhi kebutuhan utamanya, maka dia akan mengevaluasi kembali kebutuhan yang lebih rendah.

Teori proses mencoba mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung dan dihentikan. Di bawah ini merupakan teori-teori yang termasuk dalam teori proses adalah sebagai berikut:

(1).Teori Keadilan (*equity theory*)

Asumsi dasar dari teori keadilan menyatakan bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima. Hal ini berarti bawahan akan membanding-bandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang dalam iklim kerja yang sama. Keadilan akan dirasakan seseorang apabila orang tersebut menganggap bahwa rasio mereka sama dengan rasio orang lain yang berada pada tingkat input dan output yang sama. Sebaliknya, apabila rasio itu tidak sama, maka akan muncul ketidakadilan dan mereka menganggap bahwa diri mereka kurang dihargai atau terlampaui dihargai. Apabila karyawan sudah merasa adanya ketidakadilan mereka akan mencoba melakukan sesuatu untuk menanggapi ketidakadilan tersebut.

(2).Teori Harapan (*expectancy theory*)

Teori harapan beranggapan bahwa orang akan memilih cara bertingkah laku diantara berbagai macam alternatif tindakan berdasarkan harapan mereka akan apa yang akan diperoleh dari setiap tindakannya. Harapan itu menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut.

David Nadler dan Edward Lawler dalam Yuli (2005, h.154) menjelaskan ada empat macam asumsi menyangkut tingkah laku dalam organisasi yang menjadi dasar pendekatan teori harapan. Empat macam asumsi tersebut adalah sebagai berikut:

- (a).Setiap individu memiliki tingkat kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang berbeda-beda.
- (b).Tingkah laku seseorang ditentukan oleh perpaduan antara faktor-faktor dalam individu dan faktor-faktor dalam lingkungan.
- (c).Individu memilih diantara alternatif tingkah laku berdasarkan harapan mereka bahwa suatu tingkah laku akan membawa hasil yang diinginkan.

(d). Individu secara sadar membuat keputusan mengenai tingkah laku mereka dalam organisasi.

(3). Teori X dan Y

Douglas McGregor dalam Robbins (2003, h.210-211) menyatakan ada dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia: "Pada dasarnya satu negatif yang ditandai sebagai teori X dan yang lain positif yang ditandai dengan teori Y. Menurut Teori X ada empat pengandaian yang dipegang oleh para manajer adalah sebagai berikut:

- (a). Karyawan secara inheren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan bila mana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
- (b). Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- (c). Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahannya informasi bilamana dimungkinkan.
- (d). Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia, McGregor mendaftar empat pengandaian positif, yang disebutnya teori Y:

- (a). Karyawan dapat memandang kerja sama wajarnya seperti istirahat atau bermain.
- (b). Orang-orang akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- (c). Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
- (d). Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif (pembaharuan) tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

(4). Teori Penguatan B.F. Skinner

Suprihanto (2003, h.51) menjelaskan bahwa Teori penguatan B.F. Skinner pada dasarnya mengemukakan bahwa keberhasilan dari perangsang/stimulus akan menghasilkan tanggapan. Tanggapan yang mengarah pada prestasi yang baik perlu dipertahankan dan/ditingkatkan, yaitu dengan memberikan penguatan. Segala sesuatu yang digunakan manajer untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus suatu individu disebut penguat. Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan di masa datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini jika seorang individu berperilaku tertentu dan diikuti oleh konsekuensi yang menyenangkan maka perilaku tersebut cenderung diulangi, dan sebaliknya.

#### 4. Tujuan Motivasi

Pemberian motivasi yang baik dan efektif harus dapat memenuhi beberapa tujuan yang harus dicapai. Menurut Hasibuan (2005, h.97) “tujuan pemberian motivasi adalah untuk:

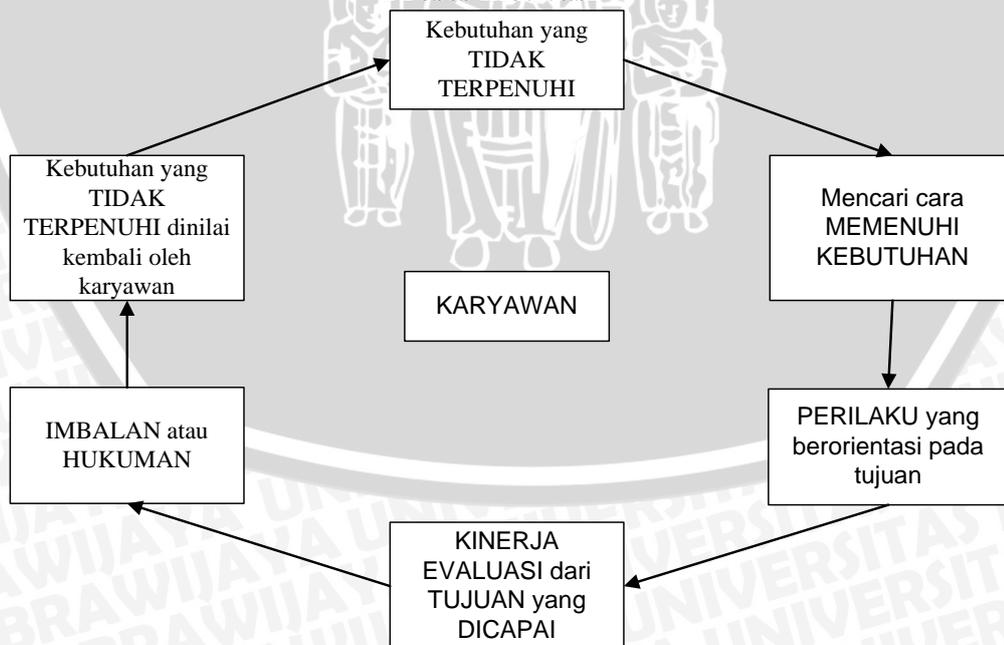
- a. Mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.
- l. Dan lain sebagainya.

#### 5. Proses Motivasi

Menurut Winardi (2004, h.25) “Proses motivasi biasa diawali oleh kesadaran seseorang atas tidak terpenuhinya suatu kebutuhan, menetapkan suatu tujuan, yang menurutnya akan memuaskan kebutuhan tadi, dan menentukan tindakan yang diharapkan akan mengarah pada pencapaian tujuan.”

**Gambar 3**

**Proses motivasi**



Sumber: Tampubolon (2005, h.82)

Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa orang berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang mencari cara untuk menurunkan tekanan yang timbul dari rasa tidak senang, maka orang memilih suatu tindakan dan terjadilah perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Sesudah lewat beberapa waktu maka manajer menilai prestasi kerja tersebut, evaluasi yang mengakibatkan beberapa jenis ganjaran dan hukuman. Kemudian hasil ini dipertimbangkan oleh orang tersebut dan kebutuhan yang tidak terpenuhi dinilai kembali. Selanjutnya ini menggerakkan proses dan pola lingkaran dimulai lagi. Pola yang lebih lengkap dan terpadu dapat dikembangkan dengan menggunakan model lingkaran sebagai dasarnya.

## 6. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Gomes (2000, h.180), “ Motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang ada dua, yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Faktor individual meliputi pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan melalui prestasi kerja, sikap dalam organisasi dan kepemilikan kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Sedangkan faktor organisasional meliputi pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, keamanan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan sekerja, pengawasan langsung dari atasan, pemberian pujian oleh atasan apabila prestasi kerja baik, dan pekerjaan itu sendiri yang menyenangkan.

Pendapat lain dari Winardi (2004, h.119) tentang faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut:

”Ada banyak faktor yang mampu memotivasi para pekerja. Beberapa diantara faktor tersebut merupakan bagian normal dari situasi industrial yang ada dan sebagai variabel-variabel independen, dan hingga tingkat tertentu mereka dapat dikendalikan oleh perusahaan yang bersangkutan. Faktor-faktor lain terletak

pada karyawan yang bersangkutan; pada lingkungan rumah tangganya, atau pada lingkungan masyarakat dimana ia merupakan bagian dan yang berada di luar jangkauan perusahaan yang bersangkutan.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua macam faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti kehidupan ekonomi keluarga atau keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup. Faktor yang kedua adalah yang berasal dari luar, seperti lingkungan kerja yang nyaman, pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan, dan lain sebagainya.

Orang-orang yang perlu mendapat motivasi menurut Djanaid (1994, h.163) adalah orang yang belum matang atau *immature*, dengan cirinya:

- a. Orang yang tidak efektif.
- b. Tidak dapat memotivasi diri sendiri.
- c. Tidak bertanggung jawab.
- d. Tidak ahli.
- e. Orang pandai tapi malas
- f. Orang yang rajin tapi bodoh.
- g. Orang yang ragu.
- h. Orang yang frustrasi.
- i. Orang yang tidak efisien.
- j. Orang yang penakut.
- k. Orang yang acuh.
- l. Orang yang tak punya inisiatif.
- m. Orang yang lamban.
- n. Orang yang bingung.
- o. Orang yang tak disiplin.

Menurut Siagian (1995, h.139) motivasi diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri, yang merupakan bagian langsung dari kandungan kerja, oleh sebab itu motivasi intrinsik ini bersumber pada diri sendiri, dan nantinya akan menghasilkan suatu integrasi dari tujuan-tujuan, baik itu tujuan organisasi maupun tujuan individu, sehingga akan memperoleh kepuasan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan, imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstrinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu.

## 7. Cara Memotivasi Karyawan.

Menurut Strauss dan Sayles (1996, h.39), salah satu problema pokok dalam setiap organisasi adalah bagaimana memotivasi karyawan untuk bekerja. Mereka mengeluarkan 5 cara alternatif untuk memotivasi karyawan, yaitu:

### 1) Ancangan Tradisional

Bentuk motivasi tradisional dengan menekankan kekuasaan dan ganjaran ekonomis. Kasarnya, cara ini memaksa karyawan untuk bekerja dengan mengancam akan memecat atau memotong gaji mereka bila tidak melakukannya.

### 2). Hubungan Manusiawi

Yaitu cara untuk memotivasi karyawan terutama dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan keamanan sosial mereka.

### 3). Tawar-menawar Implisit

Manajemen mendorong para karyawan untuk memberikan hasil yang layak jumlahnya dengan menyetujui untuk memberi penyediaan yang layak sebagai imbalannya.

### 4). Persaingan

Yaitu bentuk motivasi lain adalah persaingan untuk kenaikan gaji dan promosi yang menyertai pekerjaan yang sangat baik.

### 5). Motivasi yang Terintegrasi

Dengan memberikan kesempatan pada pemenuhan kepuasan melalui pekerjaan itu sendiri, dan dengan demikian menginternalisasikan motivasi sehingga orang akan senang melakukan pekerjaan yang baik.

Cara meningkatkan motivasi menurut Terry (1990, h.170) ada dua belas petunjuk untuk mencapai motivasi yang efektif, antara lain:

- a) Usahakan agar orang-orang merasa dirinya penting.
- b) Usahakan untuk mengetahui perbedaan-perbedaan individual.
- c) Usahakanlah agar saudara menjadi “pendengar yang baik”.
- d) Hindarkanlah timbulnya perdebatan-perdebatan.
- e) Hormatilah perasaan orang lain.
- f) Gunakanlah pertanyaan-pertanyaan atau percakapan-percakapan untuk mengajak orang-orang bekerjasama.
- g) Janganlah berusaha untuk mendominasi.
- h) Ingatlah bahwa kebanyakan orang adalah tamak.
- i) Praktekkanlah manajemen partisipatif.
- j) Berikanlah perintah-perintah jelas dan lengkap.
- k) Gunakanlah instruksi-instruksi.
- l) Selenggarakanlah pengawasan (supervisi) yang efektif.

Menurut Djanaid (1994, h.176) yang menghambat motivasi dalam suatu organisasi terdiri dari:

- a. Pimpinan yang sering mengekang.
- b. Pimpinan yang banyak menuntut.
- c. Pimpinan terlalu keras.
- d. Pimpinan cenderung menolak.

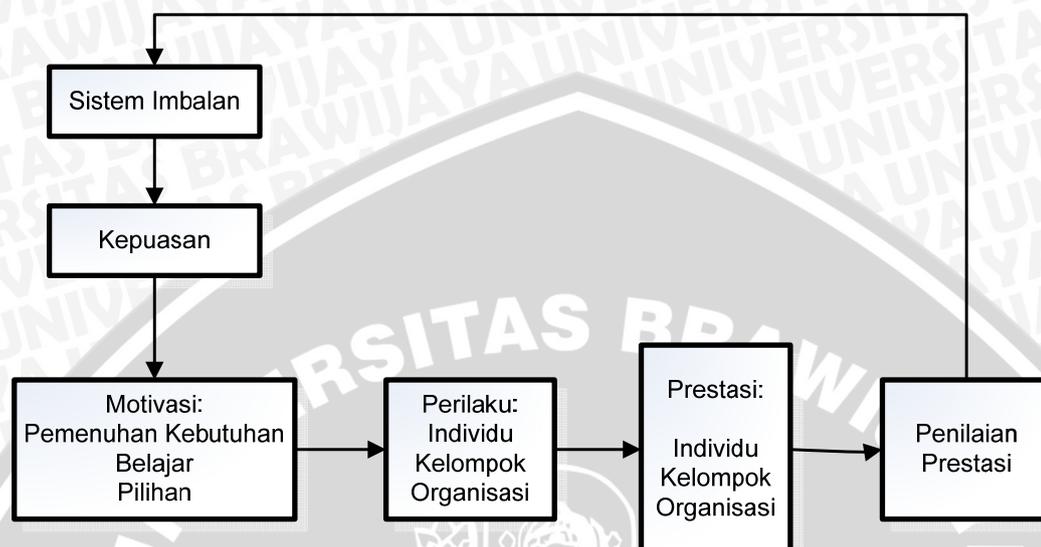
- e. Pimpinan tak konsisten.
- f. Pimpinan memanjakan bawahan.
- g. Pimpinan masa bodoh.
- h. Frustrasi.

Dari beberapa hal yang menghambat motivasi di atas, penyebab utama yang menghambat motivasi adalah berasal dari pimpinan atau manajer. Manajer yang tidak bermotivasikan kemajuan dan sukses akan menemui kesulitan untuk memberikan motivasi kepada orang lain. Motivasi diri sendiri timbul dari keinginan yang mendalam untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, apapun halangan yang harus diatasinya.

### **C. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA**

Sesuai dengan teori Vroom dalam (Suprihanto, 2003, h.49) yang menyebutkan bahwa  $P = f(M \times A)$ . Prestasi (P) adalah fungsi (f) perkalian antara *motivation* (M) dengan *ability* (A), maka sistem imbalan diyakini dapat menjadi motivasi yang mampu menggerakkan manusia dalam berkarya. Hal yang serupa juga disampaikan oleh Szilagy dalam Gitosudarmo (1997, h.234) yang menyatakan bahwa imbalan akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran, dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja. Seseorang akan berupaya meningkatkan motivasinya, jika orang tersebut merasakan hubungan yang kuat antara motivasi dengan prestasi serta antara prestasi dengan imbalan. Kepuasan karyawan akan adanya sebuah kompensasi yang layak akan mengarahkannya kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik. Hubungan antara sistem kompensasi dengan motivasi yang diungkapkan Szilagy dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 4**  
**Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja**



Sumber: Gitosudarmo, (1997, h.235)

Dessler (1998, h.85) berpendapat bahwa “Walaupun tidak berupaya menafikan arti penting imbalan lain selain imbalan dalam bentuk finansial, uang masih dipercayai menjadi satu alat motivasi yang dapat memenuhi kebutuhan pokok individu (*personal basic needs*). Penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yang bersifat fisiologis. Akhirnya kompensasi yang berbentuk finansial ini menjadi suatu motivator yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial yang diterima masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya seseorang, terlebih dalam suatu masyarakat yang terorganisasi.”

Dari pendapat di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan yang menjelaskan bahwa adanya hubungan kompensasi finansial dengan motivasi kerja karena kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, yang nantinya akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

#### **D. MODEL KONSEPSI**

Dari berbagai tinjauan kepustakaan yang menjadi kerangka dasar teori bagi penelitian ini, maka dapat disusun sebuah model konsepsi sebagai berikut:

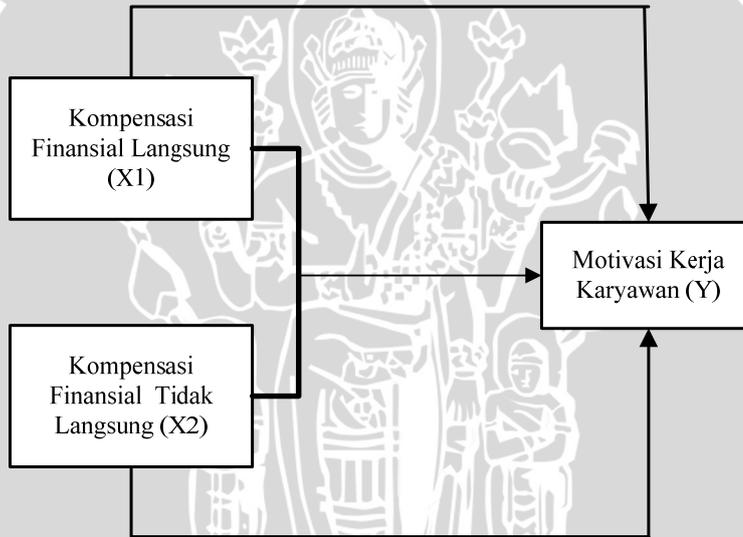
**Gambar 5  
Model Konsepsi**



**E. MODEL HIPOTESIS DAN HIPOTESIS**

Dari model konsepsi yang ada, dapat dirumuskan sebuah model hipotesis berikut hipotesisnya sebagai berikut:

**Gambar 6  
Model Hipotesis**



Keterangan:

- = Pengaruh variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  secara parsial terhadap variabel  $Y$
- = Pengaruh variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  secara simultan terhadap variabel  $Y$

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).



Dari model hipotesis yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun.



### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel-variabel penelitian tersebut adalah variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Menurut Singarimbun (1995, h.5), apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).

#### B. LOKASI PENELITIAN

Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis adalah di PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun yang beralamat di Jl. Kopol Sunaryo No. 14 Madiun. Wilayah ini dipilih karena berada di pusat kota dan mudah dijangkau selain itu dekat dengan sarana umum lainnya, antara lain hotel, POLWIL, kantor pos dan lain-lain. Alasan penulis melakukan penelitian di tempat tersebut adalah karena PT. KERETA API (Persero) mempunyai peran yang cukup vital bagi jasa transportasi khususnya darat yang pastinya menerapkan sistem kompensasi untuk memotivasi kerja karyawannya. Sehingga penulis ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun khususnya kompensasi finansial yang nantinya bisa mempengaruhi motivasi kerja. Selain itu penulis juga telah melakukan kuliah kerja nyata di tempat yang sama dan dengan judul yang hampir sama jadi penulis tinggal melanjutkan penelitian yang sudah pernah dilakukan.

## C. VARIABEL DAN PENGUKURAN

### 1. Konsep

Menurut Singarimbun (1995, h.33) “Konsep adalah istilah dengan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.” Dalam penelitian ini dapat ditarik dua konsep sebagai berikut:

#### a. Kompensasi Finansial

Adalah segala bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memilih organisasi yang diinginkannya karena imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya baik kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung.

#### b. Motivasi Kerja

Adalah suatu kondisi sebagai daya penggerak atau pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk memenuhi suatu kebutuhan yang berlangsung secara sadar.

### 2. Variabel

Menurut Nazir (1999, h.149) “Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai.” Pada penelitian ini ada tiga variabel yaitu kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) sebagai variabel independent atau variabel bebas serta motivasi kerja (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

#### a. Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )

Kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas dapat diukur dari beberapa indikator adalah sebagai berikut:

(1).Gaji.

(2).Insentif.

#### b. Kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ )

Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari segala macam tunjangan, asuransi, dan pelayanan kesehatan. Kompensasi finansial tidak langsung indikatornya adalah:

- (1).Tunjangan
- (2).Pelayanan kesehatan.

c. Motivasi kerja karyawan (Y)

Suatu kondisi sebagai daya penggerak atau pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk memenuhi suatu kebutuhan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan indikatornya adalah:

- (1).Teori ERG Alderfer
- (2).Teori Harapan (*expectancy theory*)

**Tabel 1**  
**Konsep, Variabel, Indikator, Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi Finansial	Kompensasi Finansial Langsung	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Besar gaji sesuai dengan ketrampilan.</li> <li>2. Besar gaji sesuai ketentuan perusahaan.</li> <li>3. Besar gaji sesuai dengan masa kerja.</li> <li>4. besar gaji sesuai dengan kebutuhan hidup/UMK.</li> <li>5. Besar gaji sesuai dengan harapan.</li> </ol>
		Insentif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Besar insentif sesuai dengan tanggung jawab.</li> <li>2. Besar insentif sesuai dengan prestasi kerja.</li> <li>3. Insentif dapat mempengaruhi motivasi</li> </ol>
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian tunjangan.</li> <li>2. Sistem pemberian tunjangan yang diberikan perusahaan.</li> <li>3. Jumlah tunjangan sesuai dengan yang diharapkan.</li> </ol>
		Pelayanan Kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelayanan kesehatan dapat memenuhi kebutuhan kesehatan.</li> <li>2. Kemudahan pelayanan kesehatan.</li> </ol>
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Karyawan	Teori ERG Alderfer	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja</li> <li>2. Kekompakan dengan rekan kerja.</li> <li>3. Kepuasan dengan kontribusi terhadap perusahaan.</li> </ol>
		Teori Harapan ( <i>expectancy theory</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesempatan pengembangan karir.</li> <li>2. Kesempatan mendapatkan bonus jika prestasi kerja baik.</li> <li>3. Pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar kerja.</li> </ol>

### 3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2005, h.86) “Skala Likert 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.” Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2005, h.87) “Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

- |  |   |
|--|---|
| 1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor                    | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor                           | 4 |
| 3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor                  | 3 |
| 4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor        | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor | 1 |

## D. POPULASI DAN SAMPEL

### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2002, h.108): “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.” Hal yang serupa juga disampaikan oleh Singarimbun (1995, h.152), “Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga.” sedangkan Sugiyono (2005, h.72) berpendapat bahwa “Populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang dimaksudkan sebagai populasi adalah karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun yang berjumlah 761 karyawan.

### 2. Sampel

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2002, h.109): “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.” Sedangkan menurut Sugiyono (2005, h.73) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Di dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan metode *proportional stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2005, h.75)

*propotionate stratifield random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Di dalam penelitian ini karena jumlah populasinya terlalu besar dan ruang wilayah kerja yang luas maka peneliti hanya akan mengambil 10% dari jumlah populasi.

Menurut Arikunto (2002:112) “Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidaknya tidaknya dari:

- Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
- Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang resikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.

Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah sebanyak 76 karyawan, pembagian sampelnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini dalam pembulatan:

**Tabel 2**  
**Pembagian Jumlah Sampel**

No	Kelompok Pegawai	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Pegawai Umum	64	6
2	Pegawai Operasi (Awak KA)	112	11
3	Pegawai Pemeliharaan Sarana	118	12
4	Pegawai Pemeliharaan rasarana	158	16
5	Pegawai Pengoperasian Prasarana	165	17
6	Pegawai Renwas	78	8
7	Pegawai Stasiun dan Langsiran	64	6
	Jumlah	761	76

Sumber: PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun

## E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

### 1. Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data primer dan data sekunder untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Data Primer

Pengumpulan data yang diperoleh secara langsung, diambil dan dicatat untuk pertama kalinya berupa kuisioner yang disebarkan kepada responden dan wawancara terhadap karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun.

b. Data Sekunder

pengumpulan data yang menunjang data primer dan diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang mendukung penelitian ini, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi beserta *job description*, visi dan misi, tugas pokok dan fungsi dan sebagainya yang berhubungan dengan pemberian kompensasi finansial. Data ini diperoleh dari bagian yang menangani masalah tersebut, dalam hal ini adalah bagian SDM PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan pengamatan langsung kelokasi atau objek yang diteliti. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan cara-cara sebagai berikut:

a. Menyebarkan Kuisisioner

Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang disusun secara terstruktur yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi tertulis, yang dari hasil jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur pengaruh dan hubungan antara pemberian kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan. Di samping itu penggunaan kuisisioner ini bertujuan mendapatkan informasi dengan reabilitas dan validitas yang tinggi. Untuk itu dalam tahap selanjutnya dari kuisisioner yang telah terkumpul akan dilakukan uji validitas dan reabilitas.

b. Mencatat Dokumen

Metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mencatat ataupun mempelajari catatan yang berhubungan dengan data yang diperlukan dalam penelitian. Misalnya buku mengenai sejarah PT. KERETA API (Persero), peraturan-peraturan yang berhubungan dengan pemberian kompensasi finansial dan lain-lain.

c. Mengadakan Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan Kasubsidi SDM dan Umum di PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun. Selanjutnya jawaban atas pertanyaan yang diajukan akan dapat diketahui dengan melakukan pencatatan. Wawancara dilakukan di kantor PT.

KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun Jl. Kumpul Sunaryo No. 14 Madiun dengan membuat janji terlebih dahulu dengan Kasubsi SDM dan Umum.

### 3. Instrumen Penelitian

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini instrumen penelitian yang akan digunakan adalah:

#### a. Kuisioner

Berupa seperangkat pertanyaan tertulis yang terstruktur yang akan diisi oleh responden.

#### b. Alat-alat Dokumentasi

Berupa alat-alat untuk mencatat dan mempelajari hal-hal yang diperlukan dalam penelitian sehingga akan diperoleh data mengenai komposisi karyawan, sejarah, struktur organisasi dan sebagainya.

#### c. Pedoman wawancara

Berupa daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan untuk melakukan wawancara agar pelaksanaan wawancara dapat berlangsung secara terarah dan efektif.

### 4. Pengujian Instrumen

#### a. Validitas

Menurut Arikunto (2002, h.144-145) "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud."

Sedangkan menurut Sugiyono (2005, h.109) "Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur."

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* ( $r$  hitung) dengan nilai kritis/probabilitasnya. Apabila angka korelasi yang diperoleh

berada di atas nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r = Nilai korelasi
- n = Jumlah responden/sampel
- X = Nilai skor pada pertanyaan
- Y = Total nilai skor

Menurut Sugiyono (2005, h.126) bahwa, bila nilai koefisien korelasi (r) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid.

Nilai korelasi yang dinyatakan dengan simbol r mempunyai nilai antara -1 sampai 1 (-1 < r < 1), berbagai kemungkinan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) r menunjukkan nilai -1 atau mendekati -1, berarti terdapat hubungan negatif dan kuat antara variabel X dan Y. Artinya apabila nilai X tinggi maka nilai Y rendah, dan sebaliknya apabila nilai X rendah maka nilai Y tinggi.
- 2) r menunjukkan 1 atau mendekati 1, berarti terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel X dan Y. Artinya apabila nilai X tinggi maka nilai Y juga akan tinggi, dan sebaliknya apabila nilai X rendah maka nilai Y juga rendah.
- 3) r menunjukkan nilai 0 atau mendekati 0 berarti terdapat hubungan yang lemah antara variabel X dan Y. Artinya tinggi rendahnya nilai X tidak selalu diikuti oleh tinggi rendahnya nilai Y.

Uji validitas instrumen menggunakan analisis korelasi dengan program SPSS *versi 11.50 For Windows*. Instrumen penelitian dikatakan valid jika koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, uji reliabilitas juga perlu dilakukan pada instrumen penelitian, yaitu kuisioner. Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat

pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154). Pengukuran reliabilitas terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 11.50 For Windows. Pada teknik *Alpha Cronbach* kriteria yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas adalah besarnya nilai *Alpha Cronbach* yang berkisar antara 0-1 dimana semakin mendekati 1 mengindikasikan semakin tinggi reliabilitasnya. Nilai *Alpha* antara 0,8-10 dikategorikan reliabilitasnya baik, nilai *Alpha* antara 0,6-0,79 dikategorikan reliabilitas dapat diterima dan nilai *Alpha* dibawah 0,6 dikategorikan reliabilitas kurang baik. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila  $\alpha_{\text{hitung}} > \alpha_{\text{tabel}}$ . Rumus *Alpha Cronbach* menurut Arikunto (2002, h.171) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = Varian total

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

## F. ANALISIS DATA

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan data penelitian, seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti beserta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel untuk kemudian dibahas secara deskriptif. Tolok ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun prosentase.

## 2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan:

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda (*Multiple Regression Test*) adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas (Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan.

Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2005, h.211) dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (motivasi kerja karyawan)
- a = Bilangan konstanta
- $b_1, b_2$  = Koefisien variabel independen
- $X_1, X_2$  = Variabel independen (variabel bebas)
- e = Error atau sisa

### b. Uji Hipotesis

#### (1). Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis perihal simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda. Untuk menguji signifikan koefisien regresi berganda digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\sigma = 0,05$ , menurut Sumarsono (2004, h.275) dengan rumus:

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

Keterangan:

- F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel

$n$  = Jumlah sampel

Adapun hipotesis untuk uji F ini sebagai berikut:

$H_0$  : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) secara simultan terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan).

$H_1$  : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) secara simultan terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan).

Seluruh rangkaian proses analisis data di atas dapat dilakukan melalui program *SPSS for windows versi 11.50* yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  :  $H_0$  diterima

## (2). Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut Sumarsono (2004, h.226):

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i - \beta_i}{S_e(\beta_i)}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Nilai yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t (tabel t).

$\beta_i$  = Koefisien regresi

$S_e$  = Standart deviasi

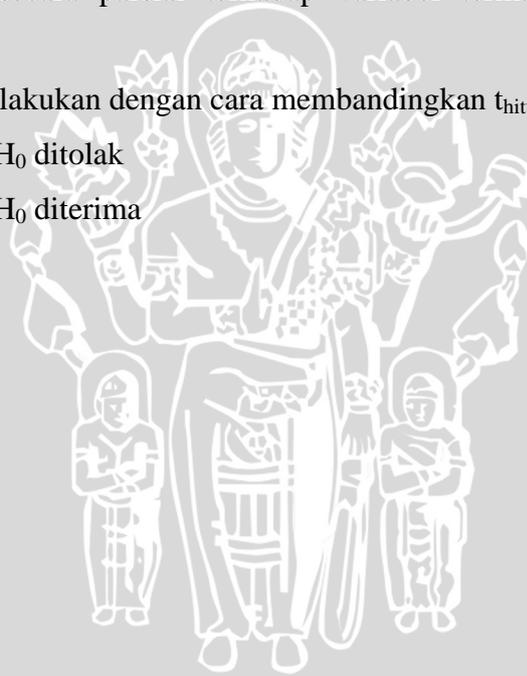
Dalam hal ini regresi berganda di uji dengan derajat kepercayaan 95% atau dengan penyimpangan 5%. Seluruh rangkaian proses analisis data di atas dapat dilakukan melalui program *SPSS for windows versi 11.50* yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Adapun hipotesis untuk perhitungan Uji t adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) secara parsial terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan).

$H_1$  : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) secara parsial terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  :

- a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak
- b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. PENYAJIAN DATA

##### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

###### a. Sejarah Singkat Perusahaan

Perkeretaapian di Indonesia telah ada sejak jaman pemerintahan Belanda sampai sekarang sebagai alat untuk transportasi darat yang cukup berperan. Berikut ini adalah uraian-uraian tentang perkembangan-perkembangan industri perkeretaapian yang ada di Indonesia:

###### a). Jaman pemerintahan Hindia Belanda

Pada jaman Belanda, kereta api dibangun oleh *Nederland Indische Speerwal Mattschappi* (NISM) yang dimulai pada tahun 1864 yaitu dari Semarang sampai desa Tanggung sepanjang 25 Km dengan lebar rel 1435 mm. Jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada tanggal 10 Agustus 1867.

Pembangunan jalan kereta api dilakukan juga di beberapa daerah seperti Jawa, Sumbar, Sumsel dan Aceh, pelaksanaan pembangunan oleh *Staats Spoorwegen* (SS). Untuk daerah Sumatra Utara dibangun oleh *Deli Spoorweg Mattschappi* (DSM).

###### b). Jaman penjajahan Jepang

Pada jaman penjajahan yang dilakukan oleh jepang, perkeretaapian Indonesia di bagi menjadi dua daerah kekuasaan yaitu:

- 1) Daerah Sumatra dibawah pimpinan Al Kaigun
- 2) Daerah Jawa dan Madura dibawah pimpinan Al dan Rikoyu

Pada pemerintahan jepang juga terjadi perubahan pada perkeretaapian di Indonesia, yaitu dengan merubah lintas rel rangkap yang dulu dibangun oleh pemerintahan Hindia Belanda semasa menjajah Indonesia diganti dengan lintas rel tunggal. Perubahan tersebut merupakan suatu peristiwa yang amat bersejarah bagi bangsa Indonesia karena hasil dari perubahan-perubahan yang dilaksanakan pada jaman penjajahan oleh pemerintah tersebut tetap dipakai oleh bangsa Indonesia sampai dengan saat sekarang ini.

c). Masa perang kemerdekaan

Pada masa ini, yaitu pada tahun 1945 sampai dengan 1950 diadakan penyerahan kembali DKARI (Djawatan Kereta Api Republik Indonesia) kepada Staat-Spoor Wegen. Sesuai dengan bab IV pada UUD 1945 yaitu pada pasal 33 ayat 2 yang menyebutkan bahwa semua kekayaan alam dikuasai oleh Negara dan dimanfaatkan sepenuhnya untuk kesejahteraan masyarakat, maka perkeretaapian yang pada kenyataannya merupakan salah satu alat transportasi darat yang cukup berperan di dalam pemerintahan Negara Indonesia dan yang menguasai hajat hidup orang banyak harus dikuasai oleh Negara dan bukan dikuasai oleh perusahaan swasta. Maka pada tanggal 6 Januari 1960 dikeluarkan pengumuman bahwa DKARI dilebur menjadi DKA (Djawatan Kereta Api) oleh Menteri Perhubungan, Tenaga Kerja Dan Pekerjaan Umum.

d). Masa sesudah proklamasi kemerdekaan

Dalam rangka pembenahan badan usaha yang dimiliki oleh pemerintah pada masa itu, maka pemerintah mengeluarkan UU pada tahun 1960 yang menetapkan bentuk usaha yang dikelola oleh pemerintah yaitu BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Atas dasar UU tersebut dan dengan berdasarkan pada peraturan pemerintah No. 22 tahun 1963, pada tanggal 25 Mei 1963 dibentuk "Perusahaan Kereta Api" (PNKA) sehingga djawatan kereta api dilebur ke dalamnya. Enam tahun kemudian pemerintah mengeluarkan UU no. 9 tahun 1969 pada tanggal 1 Agustus 1969 yang menetapkan bahwa BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dibagi menjadi tiga yaitu perseroan, perusahaan umum dan jawatan. Berdasarkan tiga penetapan BUMN tersebut maka bentuk perusahaan PNKA (Perusahaan Kereta Api) mengalami perubahan menjadi "Perusahaan Jawatan Kereta Api" (PJKA).

Pada tanggal 2 Januari 1990, PJKA (Perusahaan Djawatan Kereta Api) mengalami perubahan status menjadi "Perusahaan Umum Kereta Api" yang disingkat PERUMKA. Sejalan dengan perubahan status yang dialami oleh perkeretaapian ini, prestasi kerja perkeretaapian di Indonesia menjadi kian membaik. Selanjutnya pemerintah menetapkan pengalihan bentuk dari Perusahaan Umum Kereta Api (PERUMKA) menjadi perusahaan Perseroan (Persero) yaitu pada tanggal 3 Februari 1998 berdasarkan pada PP No. 19 tahun 1998. Proses

perubahan status perusahaan dari PERUM (Perusahaan Umum) menjadi perusahaan PERSERO dilaksanakan tanggal 1 Juni 1999 oleh menteri perhubungan yang juga mengukuhkan susunan Direksi PT. KERETA API (Persero) yang berlokasi di Bandung.

### **b. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan**

#### a). Visi

Terwujudnya Kereta Api sebagai pilihan utama jasa transportasi dengan fokus keselamatan dan pelayanan.

#### b). Misi

Menyelenggarakan jasa transportasi sesuai keinginan *stake holders* dengan meningkatkan keselamatan dan pelayanan serta penyelenggaraan yang semakin efisien.

#### c). Tujuan

Tujuan dari perusahaan (PT. KERETA API) adalah turut membangun ekonomi nasional dan ikut berperan serta di dalam melaksanakan program pembangunan nasional terutama dalam bidang transportasi darat khususnya Kereta Api.

### **c. Motto Perusahaan**

Di era abad 21 (dua satu) ini PT. KERETA API mempunyai motto TOP 21 yang terdiri atas :

#### a). Teknologi

Kemajuan teknologi yang semakin berkembang pesat ini dijadikan dan dimanfaatkan sebagai sarana dan prasarana untuk meningkatkan pelayanan PT. KERETA API kepada para konsumen kereta api, peningkatan kapasitas angkut kereta api, dan peningkatan keandalan operasi yang dimiliki oleh perusahaan.

#### b). Operasi

Keselamatan, Ketepatan dan Kenyamanan yang tinggi dari kegiatan operasi kereta api yang dilakukan oleh perusahaan sehingga dapat menjadikan kereta api sebagai sarana transportasi darat utama.

c). Pelayanan prima

Perbaikan yang dilakukan secara terus menerus terhadap pelayanan konsumen adalah untuk meningkatkan kepuasan pelanggan atas jasa transportasi darat yang diberikan oleh perusahaan.

d). 21 (dua satu)

Selain mengandung arti abad 21 juga mempunyai arti :

1) Dua

- i. Kereta api merupakan alat utama dalam sistem transportasi darat untuk mendukung kegiatan pembangunan nasional.
- ii. Keuangan yang sehat menjamin pertumbuhan perekonomian perusahaan yang tinggi dan berusaha untuk meningkatkan keseluruhan sumber daya yang ada di perusahaan baik sumber daya manusia, sarana prasarana dan teknologi.

2) Satu

Penyediaan jasa transportasi kereta api yang andal merupakan bukti nyata kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan.

Dengan adanya motto ini diharapkan dapat memotivasi para karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktifitas kerjanya agar tujuan perusahaan yang tergambar dan tercermin dari motto yang digunakan oleh perusahaan tersebut dapat tercapai.

**d. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi adalah bagan yang menggambarkan tata hubungan antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perlu ditetapkan terlebih dahulu mengenai wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota perusahaan agar tidak terjadi kesalahan dan kerancuan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Mengenai struktur organisasi yang dipergunakan pada PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun adalah bentuk line/garis dimana seorang pemimpin mempunyai bawahan sendiri-sendiri. Jadi seorang pekerja mempunyai seorang pemimpin dan hanya dibawah perintahnya. Adapun susunan struktur organisasi dan *job description* pada PT. KERETA API (Persero) DAOP VII adalah sebagai berikut:

a). Kepala daerah operasi (Kadaop)

Kadaop mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan kebijaksanaan dalam daerah operasi yaitu Madiun
- 2) Menyusun rencana kerja serta anggaran pendapatan dan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan yang dilaksanakan tiap akhir semester serta mengevaluasi hasil prestasi kerja yang telah dijalankan.
- 3) Mengkoordinasi, mengawasi kegiatan-kegiatan dan memberikan pembinaan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok perusahaan sehingga tercipta suatu kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Mengambil keputusan terhadap segala permasalahan dalam daerah operasi Madiun yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan.

b). Seksi sumber daya manusia (SDM)

Tugas seksi SDM (sumber Daya Manusia) adalah:

- 1) Menyiapkan pelaksanaan dan pengendalian urusan kepegawaian.
- 2) Mengatur pekerjaan semua pegawai.
- 3) Memeriksa semua pekerjaan dan bertanggung jawab atas semua.
- 4) Membuat rencana pekerjaan yang meliputi:
  - Pendidikan dan pelatihan
  - Menyusun laporan triwulan
  - Menyusun laporan semester

c). Seksi administrasi keuangan

Dalam melaksanakan tugasnya, kepala seksi administrasi keuangan dibantu oleh 2 orang kepala sub urusan keuangan disebut dengan PP I dan PP II. Adapun tugas dari kepala seksi (kasi) administrasi keuangan maupun pembantu perbendaharaan adalah sebagai berikut :

- 1) Tugas pokok keuangan DAOP VII adalah:
  - Mengawasi tugas keuangan
  - Mengesahkan pembayaran
  - Menyusun anggaran belanja DAOP
  - Menyelenggarakan pengurusan tata usaha keuangan

2) Tugas sub urusan perbendaharaan (PP I) adalah:

- Memeriksa pembuatan segala pengesahan yang ada hubungannya dengan pegawai seperti pembuatan daftar gaji.
- Pembuatan daftar perjalanan dinas.
- Pembayaran restitusi pengobatan.
- Menyelesaikan sumbangan sewa rumah dan pemondokan.

3) Tugas sub urusan anggaran (PP II) adalah:

- Menyelesaikan urusan keuangan dengan pihak ketiga
- Pembuatan SPU (Surat Penyelenggaraan Uang)

d). Seksi Administrasi Umum

Fungsi administrasi umum adalah menyiapkan pelaksanaan dan pengendalian kegiatan kerumahtanggaan, sedangkan tugas dari seksi administrasi umum adalah sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan kearsipan perusahaan.
- 2) Menyelenggarakan perencanaan dan pengadaan peralatan kantor atau dinas.
- 3) Menyelenggarakan tata usaha yang ada hubungannya dengan instansi lain.
- 4) Mengadakan hubungan kerja dengan instansi luar.

e). Seksi Operasi dan Pemasaran (OPSAR)

Seksi OPSAR (Operasi dan pemasaran) ini mempunyai tugas sebagai pengawas dalam pelaksanaan pengoperasian kereta api di daerah operasi (DAOP) yang meliputi pengoperasian teknis, penumpang, barang, serta keamanan dan ketertiban kereta api.

f). Seksi Sintelis

Seksi sintelis ini berhubungan dengan program telekomunikasi antara daerah operasi yang satu dengan daerah operasi yang lain mengenai pengoperasian kereta api agar tidak terjadi kecelakaan maupun kesalahan pengoperasian kereta api.

g). Seksi jalan rel dan Jembatan (Seksi JJ)

Seksi JJ ini bertugas menangani masalah yang berhubungan dengan jalan rel kereta api. Misalnya apabila terjadi kerusakan pada jalan rel ataupun pencurian paku-paku rel kereta api yang kini sering terjadi, dalam hal seperti itulah seksi JJ

ini diharapkan bertindak secara tepat dan cepat agar perusahaan tidak mengalami kerugian dan terjadi kesalahan pengoperasian kereta api.

h). Seksi Sarana

Seksi sarana PT. KERETA API ini berhubungan dengan lokomotif dan gerbong kereta api, sehingga seksi ini diharapkan mampu bertindak secara efektif apabila terjadi kerusakan pada lokomotif maupun gerbong kereta api supaya tidak menghambat pengoperasian transportasi penumpang kereta api.

**e. Kedudukan, Tugas Pokok Dan Fungsi Perusahaan**

Berdasarkan PP RI No. 19 tahun 1998 dijelaskan bahwa PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun mempunyai kedudukan, tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

a) Kedudukan

Mengenai kedudukan daerah operasi kereta api adalah sebagai berikut:

- 1) Daerah operasi merupakan unit organisasi dalam lingkungan wilayah usaha kereta api Jawa berada di bawah tanggung jawab Kepala Wilayah Usaha Jawa.
- 2) Daerah operasi dipimpin oleh seorang Kepala Daerah Operasi yang bertanggung jawab kepada Direktur Pusat Persero.

b) Tugas Pokok

Daerah operasi mempunyai tugas pokok mengendalikan pelaksanaan kegiatan jasa angkutan kereta api dan pengamanan kegiatan angkutan kereta api di wilayah kerja DAOP VII Madiun. Wilayah kerja DAOP VII Madiun meliputi dari barat mulai dari stasiun Walikukun sampai sebelah timur stasiun Curahmalang sedangkan bagian selatan stasiun Rejo tangan (perbatasan Blitar dengan Madiun).

c) Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut DAOP VII Madiun mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Fungsi pelayanan atau jasa.
2. Menyelenggarakan kemanfaatan umum.
3. Memperoleh pendapatan.

## 2. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji pokok.

### a. Usia

**Tabel 3**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 30 Tahun	2	2,6
2	30 s/d 40 tahun	12	15,8
3	41 s/d 50 tahun	18	23,7
4	> 50 tahun	44	57,9
	<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa dari 76 responden terdapat 2 responden berusia kurang dari 30 tahun atau (2,6%), 12 responden berusia 30 sampai dengan 40 tahun atau (15,8%), 18 responden berusia 41 sampai dengan 50 tahun atau (23,7%) dan 44 responden berusia lebih dari 50 tahun (57,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun adalah berusia diatas 50 tahun.

### b. Jenis Kelamin

**Tabel 4**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	74	97,4
2	Wanita	2	2,6
	<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah) Desember 2006

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 74 responden (97,4%) sedangkan untuk karyawan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 2 orang (2,6%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun berjenis kelamin laki-laki. Hal ini terjadi dikarenakan sebagian besar tugas atau pekerjaan pada PT. KERETA API (Persero) adalah tugas mekanik dan tugas di lapangan langsung. Sedangkan untuk karyawan wanita biasanya hanya pada bagian administrasinya.

### c. Tingkat Pendidikan

**Tabel 5**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	10	13,2
2	SLTP	18	23,7
3	SLTA	40	52,6
4	Diploma	3	3,9
5	Sarjana	5	6,6
	<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah) Desember 2006

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa 10 responden atau (13,2%) tingkat pendidikannya adalah SD, 18 responden (23,7%) berpendidikan SLTP, 40 responden (52,6%) berpendidikan SLTA, 3 responden (3,9%) berpendidikan Diploma dan 5 responden (3,6%) berpendidikan Sarjana. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun adalah berpendidikan SLTA. Di dalam suatu perusahaan biasanya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi kesempatan seseorang untuk mendapatkan promosi. Namun, pada PT. KERETA API (Persero) hal ini tidak berlaku karena ada hal yang lebih penting selain tingkat pendidikan yaitu adalah faktor prestasi kerja.

### d. Masa Kerja

**Tabel 6**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 10 tahun	4	5,3
2	10 s/d 20 tahun	11	14,5
3	21 s/d 30 tahun	45	59,2
4	> 30 tahun	16	21,0
	<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 10 tahun adalah sebanyak 4 orang atau 5,3% sedangkan 11 responden atau 14,5% mempunyai masa kerja antara 10 sampai dengan 20 tahun, 45 orang atau 59,2% mempunyai masa kerja antara 21 sampai dengan 30 tahun dan 16 orang atau 21% mempunyai masa kerja lebih dari 30 tahun. Dari uraian di

atas disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun mempunyai masa kerja antara 21 tahun sampai 30 tahun.

#### e. Gaji Pokok

**Tabel 7**  
**Responden Berdasarkan Gaji Pokok**

No	Gaji Pokok	Frekuensi	Persentase
1	Rp. 750.000-Rp. 1.000.000	8	10,5
2	Rp. 1.000.000-Rp.1.250.000	20	26,3
3	Rp. 1.250.000-Rp. 1.500.000	32	42,1
4	> RP. 1.500.000	16	21,1
	<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa 8 responden atau 10,5% mendapat gaji pokok sebesar Rp. 750.000 sampai dengan Rp. 1.000.000 sedangkan 20 responden atau 26,3% mendapat gaji pkok sebesar Rp. 1.000.000 sampai dengan Rp. 1.250.000, 32 responden atau 42,1% mendapat gaji pokok sebesar Rp. 1.250.000 sampai dengan Rp. 1.500.000 dan 16 responden atau 21,1% mendapat gaji pokok lebih dari Rp. 1.500.000. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun mempunyai gaji pokok antara RP. 1.250.000 – Rp. 1.500.000.

## B. ANALISIS DAN INTERPRETASI

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 76 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besar dari 0.3 (Masrun dalam Sugiono, 2002, h.106) dan koefisien keandalannya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0.6 (Sekaran 2003, h.311) untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi finansial langsung (X1)

**Tabel 8**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi finansial langsung (X1)**

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X1	X11	0,717	0,000	Valid
	X12	0,671	0,000	Valid
	X13	0,609	0,000	Valid

	X14	0,601	0,000	Valid
	X15	0,733	0,000	Valid
	X16	0,499	0,000	Valid
	X17	0,336	0,003	Valid
	X18	0,367	0,001	Valid
Koefisien Alpha 0,709				Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel kompensasi finansial langsung mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3 dan mempunyai koefisien alpha 0,709. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel kompensasi finansial langsung (X1) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

**b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi finansial tidak langsung (X2)**

**Tabel 9**

**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi finansial tidak langsung (X2)**

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X2	X21	0,452	0,000	Valid
	X22	0,771	0,000	Valid
	X23	0,757	0,000	Valid
	X24	0,773	0,000	Valid
	X25	0,784	0,000	Valid
Koefisien Alpha 0,765				Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel kompensasi finansial tidak langsung mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3 dan mempunyai koefisien alpha 0,765. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Kompensasi finansial tidak langsung (X2) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

**c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi kerja karyawan (Y)**

**Tabel 10**

**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi kerja karyawan (Y)**

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
Y	Y1	0,582	0,000	Valid
	Y2	0,476	0,000	Valid
	Y3	0,582	0,000	Valid
	Y4	0,633	0,000	Valid
	Y5	0,715	0,000	Valid
	Y6	0,460	0,000	Valid
Koefisien Alpha 0,601				Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Motivasi kerja karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3 dan mempunyai koefisien alpha 0,601. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Motivasi kerja karyawan (Y) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

### a. Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)

#### 1). Item kesesuaian gaji dengan ketrampilan (X11)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang disebarkan dengan pertanyaan apakah besarnya gaji yang diterima sudah sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki maka 2 orang menjawab sangat sesuai atau 2,6%, 36 orang menjawab sesuai atau 47,4%, 21 orang menjawab cukup sesuai atau 27,6% dan 17 orang menjawab kurang sesuai atau 22,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan ketrampilan yang mereka miliki. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 11**

**Distribusi jawaban responden item kesesuaian gaji dengan ketrampilan yang dimiliki**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Sesuai	2	2,6
Sesuai	36	47,4
Cukup Sesuai	21	27,6
Kurang Sesuai	17	22,4
Sangat Kurang Sesuai	0	0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

#### 2). Item Kesesuaian gaji dengan ketentuan perusahaan (X12)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang disebarkan dengan pertanyaan apakah besarnya gaji yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan, maka terdapat 3 orang atau 3,9% menjawab sangat sesuai, 48 orang atau 63,2% menjawab sesuai, 11 menjawab atau 14,5% menjawab cukup sesuai dan 14 orang atau 18,4% menjawab kurang sesuai. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun

beranggapan bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 12**  
**Distribusi jawaban responden item kesesuaian gaji dengan ketentuan perusahaan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Sesuai	3	3,9
Sesuai	48	63,2
Cukup Sesuai	11	14,5
Kurang Sesuai	14	18,4
Sangat Kurang Sesuai	0	0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

### 3). Item kesesuaian gaji dengan masa kerja/pengabdian

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang disebarakan dengan pertanyaan apakah besarnya gaji yang diterima sudah sesuai dengan masa kerja/pengabdian, maka terdapat 1 orang atau 1,3% menjawab sangat sesuai, 35 orang atau 46,1% menjawab sesuai, 18 orang atau 23,7% menjawab cukup sesuai, 21 orang atau 27,6% menjawab kurang sesuai dan 1 orang atau 1,3% menjawab sangat kurang sesuai. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan masa kerja atau pengabdian terhadap perusahaan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 13**  
**Distribusi jawaban responden item kesesuaian gaji dengan masa kerja**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Sesuai	1	1,3
Sesuai	35	46,1
Cukup Sesuai	18	23,7
Kurang Sesuai	21	27,6
Sangat Kurang Sesuai	1	1,3
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

### 4). Item Besar Gaji Dapat Memenuhi Kebutuhan Hidup(X14)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang disebarakan dengan pertanyaan apakah besarnya gaji yang diterima dapat memenuhi kehidupan hidup seperti sandang dan pangan, maka 1 orang atau 1,3% menjawab sangat memenuhi, 12 orang atau 15,8% menjawab memenuhi, 28 orang atau 36,8%

menjawab cukup memenuhi, 33 orang atau 43,4% menjawab kurang memenuhi dan 2 orang atau 2,6% menjawab sangat kurang memenuhi. Jadi disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa gaji yang mereka terima kurang memenuhi kebutuhan hidup baik sandang maupun pangan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 14**  
**Distribusi jawaban responden item besar gaji dapat memenuhi kebutuhan hidup**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Memenuhi	1	1,3
Memenuhi	12	15,8
Cukup Memenuhi	28	36,8
Kurang Memenuhi	33	43,4
Sangat Kurang Memenuhi	2	2,6
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

#### 5). Item besar gaji sesuai dengan harapan (X15)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang disebarkan dengan pertanyaan apakah besarnya gaji yang diterima sudah sesuai dengan harapan, maka 1 orang atau 1,3% menjawab sangat sesuai, 14 orang atau 18,7% menjawab sesuai, 13 orang atau 17,1% menjawab cukup sesuai, 47 orang atau 61,8% menjawab kurang sesuai dan 1 orang atau 1,3% menjawab sangat tidak sesuai. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa gaji yang mereka terima kurang sesuai dengan harapan mereka. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 15**  
**Distribusi jawaban responden item besar gaji sesuai dengan harapan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Sesuai	1	1,3
Sesuai	14	18,4
Cukup Sesuai	13	17,1
Kurang Sesuai	47	61,8
Sangat Kurang Sesuai	1	1,3
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

#### 6). Item besar insentif sesuai dengan tanggung jawab (X16)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang disebarkan dengan pertanyaan apakah besarnya insentif yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab dalam bekerja, maka 3 orang atau 3,9% menjawab sangat sesuai, 25 orang atau 32,9% menjawab sesuai, 28 orang atau 36,8% menjawab cukup sesuai, 19 orang atau 25% menjawab kurang sesuai dan 1 orang atau 1,3% menjawab sangat tidak sesuai. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa insentif yang mereka terima cukup sesuai dengan tanggung jawab mereka dalam bekerja. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 16**  
**Distribusi jawaban responden item besar insentif sesuai dengan tanggung jawab**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Sesuai	3	3,9
Sesuai	25	32,9
Cukup Sesuai	28	36,8
Kurang Sesuai	19	25
Sangat Kurang Sesuai	1	1,3
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

#### 7). Item besar insentif sesuai dengan prestasi kerja (X17)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang disebarkan dengan pertanyaan setujukah dengan pendapat bahwa insentif yang diberikan harus mempertimbangkan faktor prestasi kerja, maka 15 orang atau 19,7% menjawab sangat setuju, 56 orang atau 73,7% menjawab setuju, 2 orang atau 2,6% menjawab ragu-ragu dan 3 orang atau 3,9% menjawab kurang setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun setuju bahwa pemberian insentif harus memperhatikan faktor prestasi kerja masing-masing karyawan sehingga dimungkinkan dapat menjadi suatu motivasi untuk bekerja lebih baik. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 17**  
**Distribusi jawaban responden item besar insentif sesuai dengan prestasi kerja**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	15	19,7
Setuju	56	73,7
Ragu-ragu	2	2,6
Kurang Setuju	3	3,9
Sangat Kurang Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

#### 8). Item insentif dapat mempengaruhi motivasi kerja (X18)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang disebarakan dengan pertanyaan apakah insentif yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja, maka 21 orang atau 27,6% menjawab sangat mempengaruhi, 37 orang atau 48,7% menjawab mempengaruhi, 16 orang atau 21,1% menjawab cukup mempengaruhi dan 2 orang atau 2,6% menjawab kurang mempengaruhi. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa insentif yang diberikan dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 18**  
**Distribusi jawaban responden item insentif dapat mempengaruhi motivasi kerja**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Mempengaruhi	15	19,7
Mempengaruhi	56	73,7
Cukup Mempengaruhi	2	2,6
Kurang Mempengaruhi	3	3,9
Sangat Kurang Mempengaruhi	0	0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

#### b. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)

##### 1). Item pendapat pemberian tunjangan (X21)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang disebarakan dengan pertanyaan setujukah dengan pendapat adanya pemberian tunjangan, maka 26 orang atau 34,2% menjawab sangat setuju, 50 orang atau 65,8% menjawab setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII

Madiun sebagian besar menjawab setuju dengan pendapat adanya pemberian tunjangan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 19**  
**Distribusi jawaban responden item pendapat pemberian tunjangan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	26	34,2
Setuju	50	65,8
Ragu-ragu	0	0
Kurang Setuju	0	0
Sangat Kurang Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

## 2). Item sistem pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan (X22)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang disebarakan dengan pertanyaan apakah sistem pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, maka 1 orang atau 1,3% menjawab sangat baik, 25 orang atau 32,9% menjawab baik, 32 orang atau 42,1% menjawab cukup baik dan 18 orang atau 23,7% menjawab kurang baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa sistem pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 20**  
**Distribusi jawaban responden item sistem pemberian tunjangan oleh perusahaan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	1	1,3
Baik	25	32,9
Cukup Baik	32	42,1
Kurang Baik	18	23,7
Sangat Kurang Baik	0	0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

## 3). Item tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan (X23)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang disebarakan dengan pertanyaan apakah besarnya tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan harapan, maka 1 orang atau 1,3% menjawab sangat sesuai, 16 orang atau 21,1% menjawab sesuai, 28 orang atau 36,8% menjawab cukup sesuai, 30 orang atau 39,5% menjawab kurang sesuai dan 1 orang atau 1,3% menjawab sangat tidak

sesuai. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa tunjangan yang mereka terima kurang sesuai dengan harapan mereka. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 21**  
**Distribusi jawaban responden item tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Sesuai	1	1,3
Sesuai	16	21,1
Cukup Sesuai	28	36,8
Kurang Sesuai	30	39,5
Sangat Kurang Sesuai	1	1,3
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

#### 4). Item pelayanan kesehatan dapat memenuhi kebutuhan kesehatan karyawan (X24)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang disebarkan dengan pertanyaan apakah pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan kesehatan karyawan, maka 2 orang atau 2,6% menjawab sangat memenuhi, 13 orang atau 17,1% menjawab memenuhi, 19 orang atau 25% menjawab cukup memenuhi, 39 orang atau 51,3% menjawab kurang memenuhi dan 3 orang atau 3,9% menjawab sangat kurang memenuhi. Jadi disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa pelayanan kesehatan yang mereka terima kurang memenuhi kebutuhan kesehatan karyawan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 22**  
**Distribudi jawaban responden item pelayanan kesehatan dapat memenuhi kebutuhan kesehatan karyawan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Memenuhi	2	2,6
Memenuhi	13	17,1
Cukup Memenuhi	19	25
Kurang Memenuhi	39	51,3
Sangat Kurang Memenuhi	3	3,9
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

### 5). Item kemudahan dalam mendapatkan pelayann kesehatan (X25)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang disebarkan dengan pertanyaan kemudahan dalam mendapatkan pelayanan kesehatan, maka 3 orang atau 3,9% menjawab sangat mudah, 20 orang atau 26,3% menjawab mudah, 38 orang atau 50% menjawab cukup mudah, 14 orang atau 18,4% menjawab tidak mudah dan 1 orang atau 1,3% menjawab sangat tidak mudah. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa kemudahan dalam pelayanan kesehatan yang mereka terima dianggap cukup mudah untuk mendapatkannya. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 23**  
**Distribusi jawaban responden item kemudahan dalam mendapatkan pelayanan kesehatan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Mudah	3	3,9
Mudah	20	26,3
Cukup Mudah	38	50
Tidak Mudah	14	18,4
Sangat Tidak Mudah	1	1,3
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

### c. Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

#### 1). Item kondisi kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja (Y1)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang disebarkan dengan pertanyaan apakah kondisi kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, maka 4 orang atau 5,3% menjawab sangat mempengaruhi, 38 orang atau 50,0% menjawab mempengaruhi, 30 orang atau 39,5% menjawab cukup mempengaruhi dan 4 orang atau 5,3% menjawab kurang mempengaruhi. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa kondisi kerja mereka saat ini mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 24**  
**Distribusi jawaban responden item kondisi kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Mempengaruhi	4	5,3
Mempengaruhi	38	50,0
Cukup Mempengaruhi	30	39,5
Kurang Mempengaruhi	4	5,3
Sangat Kurang Mempengaruhi	0	0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

### 2). Item kekompakan dengan rekan kerja (Y2)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang disebarkan dengan pertanyaan bagaimana kekompakan dengan rekan kerja, maka 14 orang atau 18,4% menjawab sangat kompak, 52 orang atau 68,4% menjawab kompak, 7 orang atau 9,2% menjawab cukup kompak dan 3 orang atau 3,9% menjawab kurang kompak. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa diantara karyawan satu dengan yang lainnya terdapat kekompakan diantara mereka. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 25**  
**Distribusi jawaban responden item kekompakan dengan rekan kerja**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Kompak	14	18,4
Kompak	52	68,4
Cukup Kompak	7	9,2
Kurang Kompak	3	3,9
Sangat Kurang Kompak	0	0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

### 3). Item kepuasan dengan kontribusi/sumbangsih yang diberikan terhadap perusahaan (Y3)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang disebarkan dengan pertanyaan tentang kepuasan terhadap kontribusi atau sumbangsih karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan, maka 2 orang atau 2,6% menjawab sangat puas, 32 orang atau 42,1% menjawab puas, 37 orang atau 48,7% menjawab cukup puas dan 5 orang atau 6,6% menjawab kurang puas. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa mereka cukup puas dengan kontribusi atau sumbangsih yang

telah mereka berikan untuk perusahaan selama ini. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 26**  
**Distribusi jawaban responden item kepuasan dengan kontribusi/sumbangsih yang diberikan terhadap perusahaan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Puas	2	2,6
Puas	32	42,1
Cukup Puas	37	48,7
Kurang Puas	5	6,6
Sangat Kurang Puas	0	0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

#### 4). Item Kesempatan pengembangan karir (Y4)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang disebarkan dengan pertanyaan tentang kesempatan pengembangan karir, maka 2 orang atau 2,6% menjawab sangat besar, 12 orang atau 15,8% menjawab besar, 52 orang atau 68,4% menjawab cukup besar, 10 orang atau 13,2% menjawab kurang besar. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa kesempatan dalam pengembangan karir di perusahaan cukup besar. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 27**  
**Distribusi jawaban responden item kesempatan pengembangan karir**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Besar	2	2,6
Besar	12	15,8
Cukup Besar	52	68,4
Kurang Besar	10	13,2
Sangat Kurang Besar	0	0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

#### 5). Item kesempatan mendapatkan bonus jika prestasi kerja baik (Y5)

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang disebarkan dengan pertanyaan tentang kesempatan mendapatkan bonus jika prestasi kerja baik, maka 2 orang atau 2,6% menjawab sangat besar, 14 orang atau 18,4% menjawab besar, 43 orang atau 56,6% menjawab cukup besar, 17 orang atau 22,4% menjawab kurang besar. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT.

KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa kesempatan untuk mendapatkan bonus di dalam perusahaan dirasakan cukup besar. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 28**  
**Distribusi jawaban responden item kesempatan mendapatkan bonus jika prestasi kerja baik**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Besar	2	2,6
Besar	14	18,4
Cukup Besar	43	56,6
Kurang Besar	17	22,4
Sangat Kurang Besar	0	0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

**6). Item pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang diharapkan (Y6)**

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang disebarkan dengan pertanyaan tentang apakah hasil kerja yang diperoleh selama ini sudah sesuai dengan standar kerja, maka 30 orang atau 39,5% menjawab sesuai, 43 orang atau 56,6% menjawab cukup sesuai dan 3 orang atau 3,9% menjawab kurang sesuai. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun beranggapan bahwa hasil kerja yang telah diperoleh selama ini dirasa cukup sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

**Tabel 29**  
**Distribusi jawaban responden item pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang diharapkan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Sesuai	0	0
Sesuai	30	39,5
Cukup Sesuai	43	56,6
Kurang Sesuai	3	3,9
Sangat Kurang Sesuai	0	0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Desember 2006

**3. Analisis Inferensial**

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 11.50 for windows* dengan menguji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui

besarnya pengaruh antara 2 variabel bebas terhadap 1 variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.

Adapun hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS 11.50 for windows* menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 48,184 kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,087. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $48,184 > 3,122$ , maka hasil analisis regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya secara bersama-sama variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Dengan melihat pada probabilitasnya, dapat juga diketahui mengenai keputusan penerimaan hipotesis. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka hipotesis dapat diterima. Melalui program *SPSS 11.50 for windows*, diperoleh probabilitas sebesar 0,000. Probabilitas ini bernilai jauh di bawah 0,05 sehingga dapat disebutkan bahwa faktor kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 11.50 for windows* menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) adalah sebesar 5,249 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,993. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $5,249 > 1,993$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Perhitungan untuk variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) adalah sebesar 4,903 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,993. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $4,903 > 1,993$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program *SPSS 11.50 for windows*, maka diperoleh hasil seperti tampak pada tabel dibawah ini:

**Tabel 30**  
**Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
(Constant)	7.606			
Kompensasi Finansial Langsung (X <sub>1</sub> )	0.273	5.249	0.000	Signifikan
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X <sub>2</sub> )	0.347	4.903	0.000	Signifikan
R			= 0.754	
R Square			= 0.569	
F hitung			= 48.184	
F tabel			= 3.122	
Sign. F			= 0.000	
α			= 0.05	

Sumber data : Data primer (diolah), Desember 2006

Hasil perhitungan determinasi, diketahui besarnya sumbangan variabel kompensasi finansial langsung (X<sub>1</sub>) dan kompensasi finansial tidak langsung (X<sub>2</sub>) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh *R Square* yaitu sebesar 0,569 atau 56,9%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung (X<sub>1</sub>) dan kompensasi finansial tidak langsung (X<sub>2</sub>) yang digunakan dalam persamaan regresi ini telah mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 56,9% sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.606 + 0.273X_1 + 0.347X_2 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang *signifikan* pada semua variabel. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1. a = 7.606

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada Variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> = 0), maka motivasi kerja karyawan sebesar 7.606. Dalam arti kata motivasi kerja karyawan menurun sebesar 7.606 sebelum atau tanpa adanya variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, dan (X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> = 0).

2.  $b_1 = 0.273$

Nilai parameter atau koefisien regresi  $b_1$  ini menunjukkan bahwa setiap variabel kompensasi finansial langsung meningkat 1 kali, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.273 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan motivasi kerja karyawan dibutuhkan variabel kompensasi finansial langsung sebesar 0.273, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ( $X_2 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*.

3.  $b_2 = 0.347$

Nilai parameter atau koefisien regresi  $b_2$  ini menunjukkan bahwa setiap variabel kompensasi finansial tidak langsung meningkat 1 kali, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.347 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan motivasi kerja karyawan dibutuhkan variabel kompensasi finansial tidak langsung sebesar 0.347, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ( $X_1 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa apabila kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung mengalami peningkatan maka motivasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

#### **b. Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis yang akan diuji ada dua dengan menggunakan *multiple regression*. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ), dan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh *signifikan* secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F. Pada pengujian ini  $H_0$  tidak ditolak dengan ditunjukkan dengan besarnya  $F_{hitung}$  sebesar 48.184. Nilai ini lebih besar dari F tabel ( $48.184 > 3.122$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup *signifikan* secara serentak dari variabel

kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) terhadap motivasi kerja karyawan.

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang *signifikan* terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan maka digunakan uji t dan koefisien Beta yang telah distandarisasi. Variabel Kompensasi finansial langsung memiliki nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 5.249. Nilai ini lebih besar dari t tabel ( $5.249 > 1.993$ ). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_{2a}$  tidak ditolak atau  $H_{2o}$  ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh secara *signifikan* terhadap motivasi kerja karyawan.

Variabel kompensasi finansial tidak langsung memiliki nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 4.903. Nilai ini lebih besar dari t tabel ( $4.903 > 1.993$ ). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_{3a}$  tidak ditolak atau  $H_{3o}$  ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara *signifikan* terhadap motivasi kerja karyawan.

Dari lampiran juga dapat diketahui juga bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah variabel Kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), yang ditunjukkan dengan nilai Koefisien Beta terbesar yaitu sebesar 0.456. Hipotesis ini didukung oleh Sritua Arief (1993) yaitu: untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linear, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*.

Kesimpulan yang dapat kita ambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas adalah variabel kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) berpengaruh secara serentak maupun parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Dari uji parsial, variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial langsung. Hal itu terjadi karena kompensasi finansial langsung diterima secara rutin setiap bulan oleh karyawan sehingga bisa langsung dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Contoh kompensasi finansial langsung yang diberikan oleh PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun adalah berupa

gaji, insentif dan bonus. Sedangkan untuk kompensasi finansial tidak langsung tidak lebih dominan karena tidak bisa langsung dirasakan oleh karyawan. Contohnya adalah berupa tunjangan-tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya yang diberikan hanya pada waktu hari raya dan contoh lainnya adalah asuransi.



## BAB V PENUTUP

### A. KESIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh antara kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.606 + 0.273X_1 + 0.347X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada semua variabel. Hal tersebut dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 7.606 dengan pengaruh variabel kompensasi finansial langsung sebesar 0.273 atau 27% dan variabel kompensasi finansial tidak langsung sebesar 0.347 atau 35%.

2. Dari hasil hipotesis yang diperoleh melalui uji F yaitu pengujian secara serentak pengaruh variabel kompensasi finansial langsung dan variabel kompensasi finansial tidak langsung terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Dalam pengujian ini  $H_a$  diterima dengan menunjukkan besarnya  $F_{hitung}$  sebesar 48.184, nilai ini lebih besar dari  $F$  tabel ( $48.184 > 3.122$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup *signifikan* secara serentak dari Variabel Kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Dari hasil hipotesis yang diperoleh dari uji t yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui variabel yang manakah pengaruhnya paling dominan terhadap variabel terikatnya. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel

4. kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) lebih dominan karena ditunjukkan dengan nilai Koefisien Beta terbesar yaitu sebesar 0.456, lebih besar daripada kompensasi finansial tidak langsung yaitu sebesar 0.426.

## B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t bahwa variabel yang lebih dominan mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial langsung, maka PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun sebaiknya lebih meningkatkan lagi pelaksanaan pemberian kompensasi finansial langsung yang berupa gaji dan insentif.
2. Disamping pemberian kompensasi finansial langsung, perusahaan tidak boleh melupakan kompensasi finansial tidak langsung karena pemberian keduanya saling menunjang untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, karena karyawan tidak akan hanya puas jika hanya mendapat kompensasi finansial langsung (gaji, insentif) tanpa mendapat kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan, asuransi).
3. Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai pelayanan kesehatan apakah memenuhi kebutuhan kesehatan karyawan, 51,3% atau 39 orang menjawab kurang memenuhi. Hal tersebut membuktikan bahwa perusahaan kurang memperhatikan pelayanan kesehatan karyawan. Maka perusahaan seharusnya lebih memperhatikan dan meningkatkan pelayanan kesehatan bagi karyawan sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

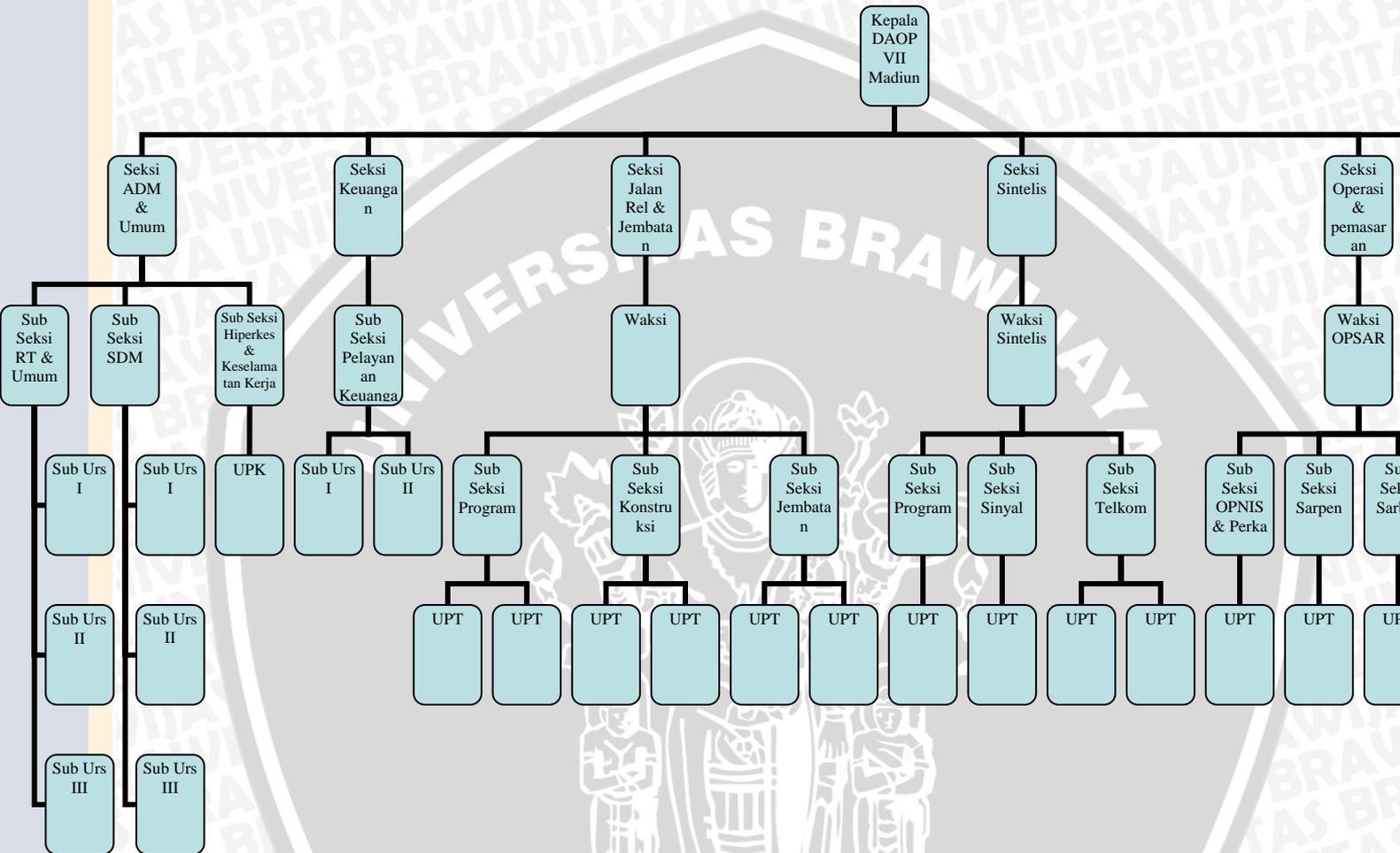
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Edisi Revisi IV. Cetakan ke-11. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1. Jakarta: Prenhanindo.
- Djanalis, Djanaid. 1994. *Kepemimpinan Manajemen Dalam Kewirausahaan Indonesia*. Malang: Multi Management
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia. Jilid I*. Alih Bahasa Moh. Mahsud. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Gomes, Drs. Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. INDEKS Kelompok Gramedia.
- Ruky, Achmad S. 2001. *manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sanusi. 2003. *Metode Penelitian Praktis*. Cetakan ke-1. Malang: Buntaran Media.

- Sarwoto. 1986. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Schuler, Randal dan Jackson, Susan E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid II. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, Fourth Edition, New York: John Willey&Sons, Inc.
- Siagian, Prof. Dr. Sondang, MPA., 2003. *Manajemen Sumber Dya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Strauss dan Sayles. 1996. *Manajeme Personalia Segi Manusia Dalam Organisasi* Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen.
- Sugiyono, Prof. Dr.. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: IKAPI.
- Sumarsono, Sony H.M. 2004. *Metode Riset SDM*. Graha Ilmu.
- Suprihanto, SE., TH. Agung M. Harsiwi, Prakosa Hadi. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Winardi, Prof.Dr. J. SE., 2004. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tampubolon, Dr. Manahan P. MM. 2004. *Perilaku Keorganisasian (organization behaviour)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yuli, Sri, Budi, Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. 2004. Jakarta: Sinar Grafika.



## LAMPIRAN

### STRUKTUR ORGANISASI PT. KERETA API (Persero) DAOP VII MADIUN



Sumber: PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun



**RIWAYAT HIDUP**

Nama : IDA MARTINA  
Tempat & tanggal lahir : Madiun, 17 Maret 1985  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Ds. Nglambangan RT. 13 RW. 02 Kec. Wungu  
Kab. Madiun. Telp. (0351) 469346

**Riwayat Pendidikan :**

1. Sekolah Dasar Negeri Oro-Oro Ombo II, 1991-1997
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Madiun, 1997-2000
3. Sekolah Menengah Atas Negeri I Madiun, 2000-2003
4. Terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2003

**KUISIONER PENELITIAN**

**Judul Penelitian** : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun).

**Identitas Peneliti** :

**Nama** : Ida Martina

**Nim** : 0310323069-32

**Fakultas** : Ilmu Administrasi

**Jurusan** : Administrasi Bisnis

**Konsentrasi** : Manajemen Sumberdaya Manusia

**Universitas** : Brawijaya

**I. Pengantar**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. KERETA API (Persero) DAOP VII Madiun. Selain itu juga untuk memenuhi tugas dan kewajiban peneliti dalam memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Mohon pertanyaan berikut diisi menurut keyakinan Anda sebenarnya. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar atau baik karena sesuai dengan keyakinan Anda. Anda harus memilih salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keyakinan Anda dengan memberikan tanda "X" (silang). Atas kesediannya mengisi kuisisioner ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

**II. Identitas Responden**

1. No Responden (diisi oleh peneliti) :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Wanita \*)
4. Tingkat Pendidikan : SD/SLTP/SLTA/Diploma/Sarjana \*)
5. Masa Kerja :
6. Besar Gaji Pokok :
  - a. Rp. 750.000 – Rp. 1.000.000
  - b. Rp. 1.000.000 – Rp. 1.250.000
  - c. Rp. 1.250.000 – Rp. 1.500.000
  - d. > Rp. 1.500.000

### III. Daftar Pertanyaan

#### A. Kompensasi Finansial Langsung

##### a. Gaji

1. Apakah besar gaji yang Anda terima sudah sesuai dengan ketrampilan yang Anda miliki?
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup sesuai
  - d. kurang sesuai
  - e. Sangat kurang sesuai
2. Apakah besar gaji yang Anda terima sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan?
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup sesuai
  - d. Kurang sesuai
  - e. Sangat kurang sesuai
3. Apakah besar gaji yang Anda terima sesuai dengan masa kerja/pengabdian Anda terhadap perusahaan?
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup sesuai
  - d. Kurang sesuai
  - e. Sangat kurang sesuai
4. Apakah gaji yang Anda terima dapat memenuhi kebutuhan hidup Anda dan keluarga seperti sandang, pangan?
  - a. Sangat memenuhi
  - b. Memenuhi
  - c. Cukup memenuhi
  - d. Kurang memenuhi
  - e. Sangat kurang memenuhi
5. Apakah besar gaji yang Anda terima sudah sesuai dengan harapan Anda?
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup sesuai
  - d. Kurang sesuai
  - e. Sangat kurang sesuai

##### b. Insentif

1. Apakah insentif yang Anda terima sesuai dengan tanggung jawab Anda dalam bekerja?
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup sesuai
  - d. Kurang sesuai
  - e. Sangat kurang sesuai
2. Setujukah Anda bahwa insentif yang Anda terima diberikan dengan mempertimbangkan faktor prestasi kerja?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat kurang setuju
3. Apakah insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi motivasi Anda dalam bekerja?
  - a. Sangat mempengaruhi
  - b. Mempengaruhi
  - c. Cukup mempengaruhi
  - d. Kurang mempengaruhi
  - e. Sangat kurang mempengaruhi

- b. Mempengaruhi
- c. Cukup mempengaruhi
- e. Sangat Kurang mempengaruhi

## **B. Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

### **a. Tunjangan**

1. Setujukah Anda dengan adanya pemberian tunjangan?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat kurang setuju
2. Apakah sistem pemberian tunjangan di tempat/perusahaan Anda bekerja sudah baik?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Sangat kurang baik
3. Apakah tunjangan yang Anda terima sudah sesuai dengan harapan Anda?
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup sesuai
  - d. Kurang sesuai
  - e. Sangat kurang sesuai

### **b. Pelayanan Kesehatan**

1. Apakah pelayanan kesehatan yang Anda terima dapat memenuhi kebutuhan kesehatan Anda?
  - a. Sangat memenuhi
  - b. Memenuhi
  - c. Cukup memenuhi
  - d. Kurang memenuhi
  - e. Sangat kurang memenuhi
2. Apakah Anda mendapatkan kemudahan dalam pelayanan kesehatan?
  - a. Sangat mudah
  - b. Mudah
  - c. Cukup mudah
  - d. Tidak mudah
  - e. Sangat tidak mudah

## **C. Motivasi Kerja Karyawan**

### **a. Teori ERG Aldefer**

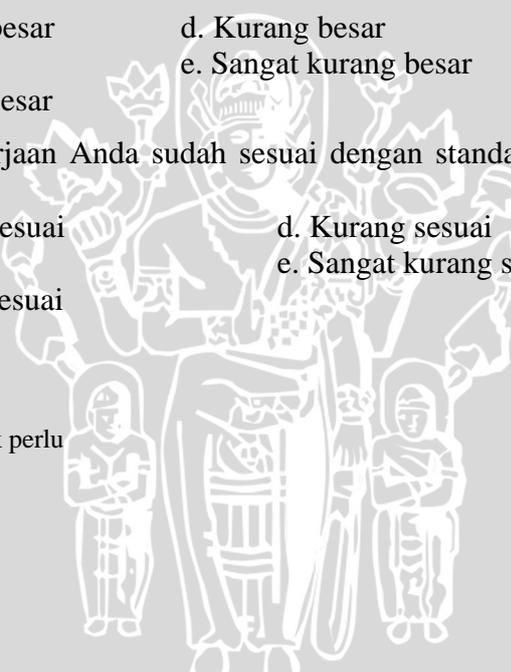
1. Apakah kondisi kerja Anda sekarang dapat mempengaruhi motivasi kerja Anda?
  - a. Sangat mempengaruhi
  - b. Mempengaruhi
  - c. Cukup mempengaruhi
  - d. Kurang mempengaruhi
  - e. Sangat Kurang mempengaruhi
2. Bagaimana tingkat kekompakan Anda dengan rekan kerja Anda?
  - a. Sangat kompak
  - b. Kompak
  - c. Cukup kompak
  - d. Kurang kompak
  - e. Sangat kurang kompak

3. Apakah Anda merasa puas dengan kontribusi/sumbangsih yang Anda berikan terhadap perusahaan selama ini?
- Sangat puas
  - Puas
  - Cukup puas
  - Kurang puas
  - Sangat kurang puas

**b. Teori Harapan**

1. Bagaimanakah kesempatan pengembangan karir Anda dalam perusahaan?
- Sangat besar
  - Besar
  - Cukup besar
  - Kurang besar
  - Sangat kurang besar
2. Bagaimana kesempatan Anda untuk mendapatkan bonus jika prestasi kerja Anda baik?
- Sangat besar
  - Besar
  - Cukup besar
  - Kurang besar
  - Sangat kurang besar
3. Apakah hasil pekerjaan Anda sudah sesuai dengan standar kerja yang Anda harapkan?
- Sangat sesuai
  - Sesuai
  - Cukup sesuai
  - Kurang sesuai
  - Sangat kurang sesuai

Catatan: \*) Coret yang tidak perlu

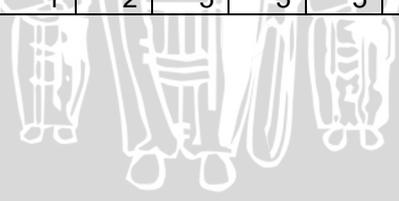


**Rekapitulasi Jawaban Responden**

NO	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X21	X22	X23	X24	X25	Y1	Y2	Y3	Y4
1	2	4	4	2	2	2	4	5	5	3	2	2	3	3	4	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	4	4	3	3
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
6	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3
7	4	4	2	3	2	4	5	5	4	3	3	2	2	4	4	4	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3
9	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	2	3	5	4	4	4
10	3	2	4	3	3	1	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4
11	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
12	3	2	1	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	2
13	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	3	5	5	3
14	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4	2	2
15	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
16	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
17	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3
18	2	4	2	3	2	2	5	5	5	3	2	2	3	4	5	4	3
19	4	4	2	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2	4	3	4	3
20	3	4	2	1	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	4	2	3
21	2	4	4	2	3	4	4	5	5	3	2	2	3	4	3	4	2
22	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3
23	3	2	3	2	2	3	5	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3
24	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3
25	2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2
26	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3
27	3	4	2	2	2	2	5	5	4	2	2	2	2	3	4	3	2
28	3	4	4	2	2	2	5	5	5	3	1	2	3	4	4	4	2
29	2	4	2	2	2	2	5	5	4	2	2	1	3	3	4	4	3
30	2	2	2	3	2	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3
31	2	4	4	3	2	2	5	4	5	3	2	3	4	4	4	3	3
32	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3
33	2	4	4	2	2	2	4	3	4	3	2	1	2	3	2	2	3
34	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	3	3
35	4	5	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3
36	2	2	2	3	2	4	2	3	4	4	4	2	4	2	2	3	3
37	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3
38	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3
39	5	5	5	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
40	4	4	4	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
44	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3
45	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3



47	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	3	2	2	4	5	4	2	3	2	2	3	3	4	4
50	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3
51	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
53	3	3	3	2	2	2	4	5	4	3	2	3	3	3	4	3	3
54	3	3	2	2	2	4	4	5	4	4	2	2	4	4	5	3	3
55	2	2	2	2	2	5	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2
56	4	4	3	3	2	5	4	5	4	2	2	2	2	4	5	3	3
57	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5
58	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	2	3
59	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3
60	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4
61	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4
62	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3
63	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	2
64	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	2	2	4	5	3	2
65	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	3	2	3	3	3	3	3
66	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	3	3
67	3	4	3	2	2	4	4	5	4	2	2	2	2	3	4	3	3
68	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
69	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3
70	4	4	2	3	2	3	5	5	5	3	2	2	3	4	4	3	3
71	3	4	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3
72	4	2	3	4	2	3	4	5	4	4	3	1	1	4	5	3	3
73	2	4	2	3	2	3	5	2	5	2	2	2	3	4	4	3	3
74	3	4	3	3	2	3	4	3	5	3	3	2	3	4	5	5	3
75	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4
76	3	4	2	3	1	2	5	5	5	3	2	2	3	4	5	3	4



## Frequencies Frequency Table

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	2.6	2.6	2.6
	4	36	47.4	47.4	50.0
	3	21	27.6	27.6	77.6
	2	17	22.4	22.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	3	3.9	3.9	3.9
	4	48	63.2	63.2	67.1
	3	11	14.5	14.5	81.6
	2	14	18.4	18.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	1.3	1.3	1.3
	4	35	46.1	46.1	47.4
	3	18	23.7	23.7	71.1
	2	21	27.6	27.6	98.7
	1	1	1.3	1.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	1.3	1.3	1.3
	4	12	15.8	15.8	17.1
	3	28	36.8	36.8	53.9
	2	33	43.4	43.4	97.4
	1	2	2.6	2.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**X15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	1.3	1.3	1.3
	4	14	18.4	18.4	19.7
	3	13	17.1	17.1	36.8
	2	47	61.8	61.8	98.7
	1	1	1.3	1.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**X16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	3	3.9	3.9	3.9
	4	25	32.9	32.9	36.8
	3	28	36.8	36.8	73.7
	2	19	25.0	25.0	98.7
	1	1	1.3	1.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**X17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	15	19.7	19.7	19.7
	4	56	73.7	73.7	93.4
	3	2	2.6	2.6	96.1
	2	3	3.9	3.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**X18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	21	27.6	27.6	27.6
	4	37	48.7	48.7	76.3
	3	16	21.1	21.1	97.4
	2	2	2.6	2.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**X21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	26	34.2	34.2	34.2
	4	50	65.8	65.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	



**X22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	1.3	1.3	1.3
	4	25	32.9	32.9	34.2
	3	32	42.1	42.1	76.3
	2	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**X23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	1.3	1.3	1.3
	4	16	21.1	21.1	22.4
	3	28	36.8	36.8	59.2
	2	30	39.5	39.5	98.7
	1	1	1.3	1.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**X24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	2.6	2.6	2.6
	4	13	17.1	17.1	19.7
	3	19	25.0	25.0	44.7
	2	39	51.3	51.3	96.1
	1	3	3.9	3.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**X25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	3	3.9	3.9	3.9
	4	20	26.3	26.3	30.3
	3	38	50.0	50.0	80.3
	2	14	18.4	18.4	98.7
	1	1	1.3	1.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	4	5.3	5.3	5.3
	4	38	50.0	50.0	55.3
	3	30	39.5	39.5	94.7
	2	4	5.3	5.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	



Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	14	18.4	18.4	18.4
	4	52	68.4	68.4	86.8
	3	7	9.2	9.2	96.1
	2	3	3.9	3.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	2.6	2.6	2.6
	4	32	42.1	42.1	44.7
	3	37	48.7	48.7	93.4
	2	5	6.6	6.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	2.6	2.6	2.6
	4	12	15.8	15.8	18.4
	3	52	68.4	68.4	86.8
	2	10	13.2	13.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	2.6	2.6	2.6
	4	14	18.4	18.4	21.1
	3	43	56.6	56.6	77.6
	2	17	22.4	22.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	39.5	39.5	39.5
	3	43	56.6	56.6	96.1
	2	3	3.9	3.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	



## Frequencies

### Frequency Table

**X1. Kompensasi Finansial Langsung**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	1	1.3	1.3	1.3
	19	1	1.3	1.3	2.6
	20	1	1.3	1.3	3.9
	21	4	5.3	5.3	9.2
	22	4	5.3	5.3	14.5
	23	4	5.3	5.3	19.7
	24	5	6.6	6.6	26.3
	25	16	21.1	21.1	47.4
	26	7	9.2	9.2	56.6
	27	4	5.3	5.3	61.8
	28	6	7.9	7.9	69.7
	29	3	3.9	3.9	73.7
	30	4	5.3	5.3	78.9
	31	5	6.6	6.6	85.5
	32	10	13.2	13.2	98.7
35	1	1.3	1.3	100.0	
Total	76	100.0	100.0		

**X2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	9	11.8	11.8	11.8
	13	4	5.3	5.3	17.1
	14	10	13.2	13.2	30.3
	15	13	17.1	17.1	47.4
	16	9	11.8	11.8	59.2
	17	14	18.4	18.4	77.6
	18	4	5.3	5.3	82.9
	19	3	3.9	3.9	86.8
	20	1	1.3	1.3	88.2
	21	7	9.2	9.2	97.4
	23	2	2.6	2.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Y. Motivasi Kerja Karyawan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	1.3	1.3	1.3
	16	2	2.6	2.6	3.9
	17	5	6.6	6.6	10.5
	18	7	9.2	9.2	19.7
	19	8	10.5	10.5	30.3
	20	18	23.7	23.7	53.9
	21	12	15.8	15.8	69.7
	22	8	10.5	10.5	80.3
	23	11	14.5	14.5	94.7
	24	2	2.6	2.6	97.4
	26	1	1.3	1.3	98.7
	27	1	1.3	1.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	



## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X11	76	2	5	3.30	.849
X12	76	2	5	3.53	.840
X13	76	1	5	3.18	.905
X14	76	1	5	2.70	.817
X15	76	1	5	2.57	.854
X16	76	1	5	3.13	.885
X17	76	2	5	4.09	.615
X18	76	2	5	4.01	.774
X21	76	4	5	4.34	.478
X22	76	2	5	3.12	.783
X23	76	1	5	2.82	.828
X24	76	1	5	2.63	.907
X25	76	1	5	3.13	.806
Y1	76	2	5	3.55	.681
Y2	76	2	5	4.01	.663
Y3	76	2	5	3.41	.657
Y4	76	2	5	3.08	.627
Y5	76	2	5	3.01	.721
Y6	76	2	4	3.36	.559
X1. Kompensasi Finansial Langsung	76	17	35	26.51	3.772
X2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung	76	12	23	16.04	2.778
Y. Motivasi Kerja Karyawan	76	15	27	20.42	2.264
Valid N (listwise)	76				



## Correlations

Correlations

		X1. Kompensasi Finansial Langsung
X11	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X12	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X13	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X14	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X15	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X16	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X17	Pearson Correlation	.336**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	76
X18	Pearson Correlation	.367**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Correlations

Correlations

		X2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung
X21	Pearson Correlation	.452**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X22	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X23	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X24	Pearson Correlation	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
X25	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Correlations

Correlations

		Y. Motivasi Kerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
Y2	Pearson Correlation	.476**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
Y3	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
Y4	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
Y5	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76
Y6	Pearson Correlation	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

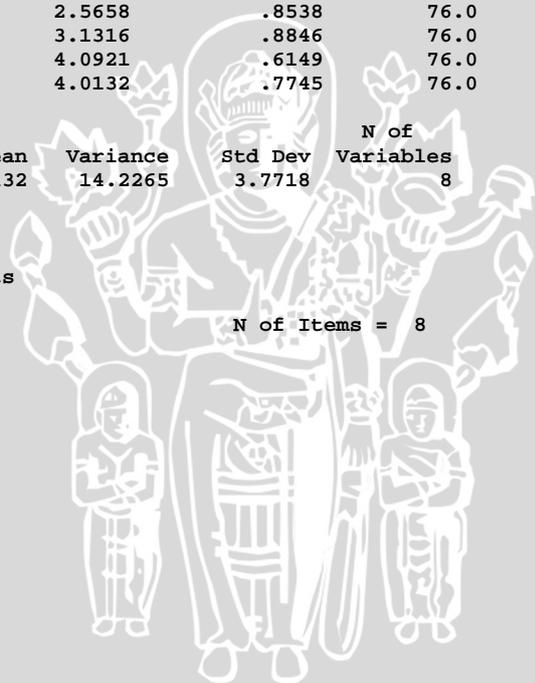
- 1. X11
- 2. X12
- 3. X13
- 4. X14
- 5. X15
- 6. X16
- 7. X17
- 8. X18

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X11	3.3026	.8488	76.0
2.	X12	3.5263	.8402	76.0
3.	X13	3.1842	.9050	76.0
4.	X14	2.6974	.8168	76.0
5.	X15	2.5658	.8538	76.0
6.	X16	3.1316	.8846	76.0
7.	X17	4.0921	.6149	76.0
8.	X18	4.0132	.7745	76.0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	26.5132	14.2265	3.7718	8

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 76.0      N of Items = 8  
 Alpha = .7089



## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. X21
- 2. X22
- 3. X23
- 4. X24
- 5. X25

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X21	4.3421	.4776	76.0
2.	X22	3.1184	.7826	76.0
3.	X23	2.8158	.8280	76.0
4.	X24	2.6316	.9069	76.0
5.	X25	3.1316	.8057	76.0

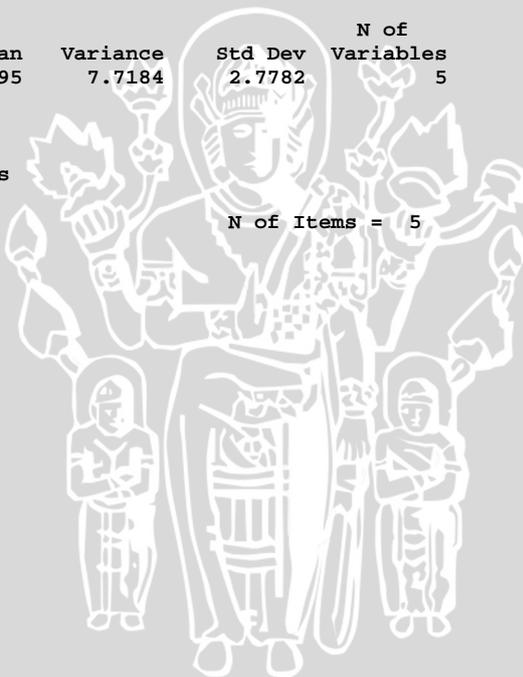
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	16.0395	7.7184	2.7782	Variables 5

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 76.0

N of Items = 5

Alpha = .7645



## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. Y1
- 2. Y2
- 3. Y3
- 4. Y4
- 5. Y5
- 6. Y6

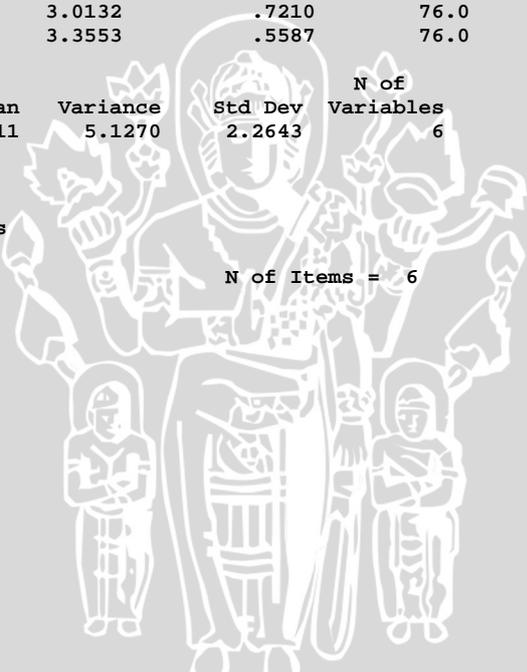
		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	3.5526	.6811	76.0
2.	Y2	4.0132	.6632	76.0
3.	Y3	3.4079	.6568	76.0
4.	Y4	3.0789	.6274	76.0
5.	Y5	3.0132	.7210	76.0
6.	Y6	3.3553	.5587	76.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	20.4211	5.1270	2.2643	6

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 76.0      N of Items = 6

Alpha = .6007



## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y. Motivasi Kerja Karyawan	20.42	2.264	76
X1. Kompensasi Finansial Langsung	26.51	3.772	76
X2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung	16.04	2.778	76

### Correlations

		Y. Motivasi Kerja Karyawan	X1. Kompensasi Finansial Langsung	X2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung
Pearson Correlation	Y. Motivasi Kerja Karyawan	1.000	.653	.637
	X1. Kompensasi Finansial Langsung	.653	1.000	.465
	X2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung	.637	.465	1.000
Sig. (1-tailed)	Y. Motivasi Kerja Karyawan	.	.000	.000
	X1. Kompensasi Finansial Langsung	.000	.	.000
	X2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung	.000	.000	.
N	Y. Motivasi Kerja Karyawan	76	76	76
	X1. Kompensasi Finansial Langsung	76	76	76
	X2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung	76	76	76

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung, X1. Kompensasi Finansial Langsung <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y. Motivasi Kerja Karyawan

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.557	1.507	.569	48.184	2	73

a. Predictors: (Constant), X2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung, X1. Kompensasi Finansial Langsung

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.791	2	109.395	48.184	.000 <sup>a</sup>
	Residual	165.736	73	2.270		
	Total	384.526	75			

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), X2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung, X1. Kompensasi Finansial Langsung

<sup>b</sup>. Dependent Variable: Y. Motivasi Kerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.606	1.330		5.721	.000	
	X1. Kompensasi Finansial Langsung	.273	.052	.456	5.249	.000	.653
	X2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung	.347	.071	.426	4.903	.000	.637

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Y. Motivasi Kerja Karyawan

