

**PENGARUH KOMPENSASI
INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
TERHADAP MOTIVASI KERJA**
(Studi pada Karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya**

**DESSY MARNONINGTYAS
NIM. 0410323036**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2008**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KOMPENSASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri)

Disusun Oleh : DESSY MARNONINGTYAS

Nim : 0410323036

Fakultas : ILMU ADMINISTRASI

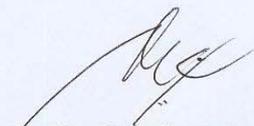
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI BISNIS

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Malang, Juli 2008

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2



Drs. M. Al Musadieg, MBA
NIP. 131 410 387



Drs. Saiful Islam, M.Si
NIP. 131 890 053

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 penghargaan yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

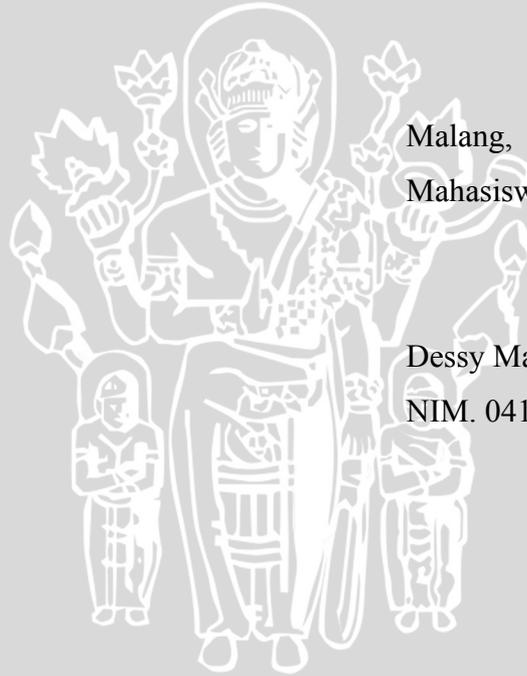
Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2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

Malang, Juli 2008

Mahasiswa

Dessy Marnoningtyas

NIM. 0410323036



RINGKASAN

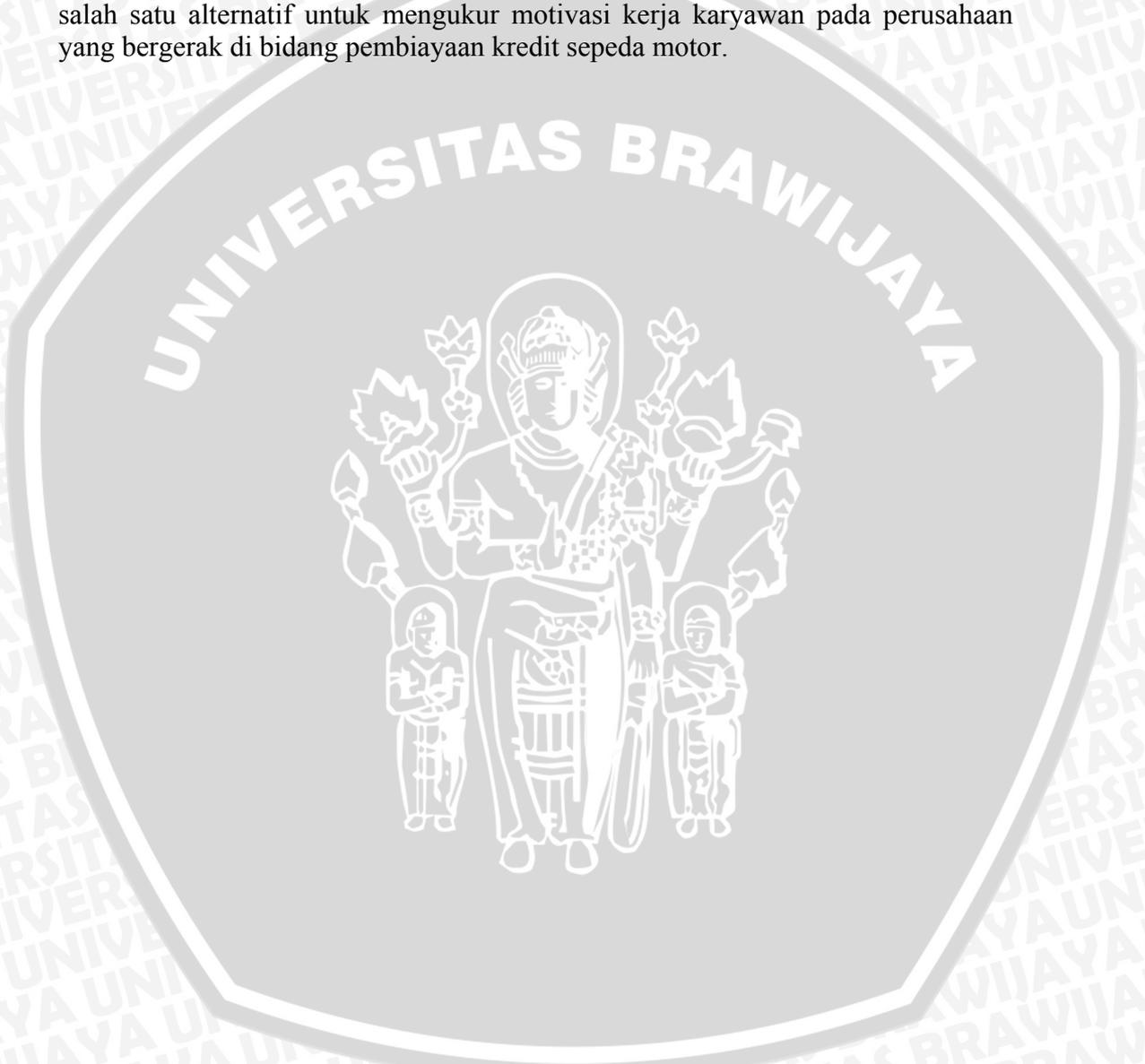
Dessy Marnoningtyas, 2008, **PENGARUH KOMPENSASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri)**, Pembimbing I: Drs. M. Al Musadieuq, MBA. Pembimbing II: Drs. Saiful Islam, M. Si. 114+xiii.

Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu manajer memberikan kompensasi sebagai motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketetapan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh yang signifikan dari kompensasi intrinsik yang meliputi pencapaian prestasi dan pertumbuhan pribadi serta kompensasi ekstrinsik yang meliputi gaji, komisi dan bonus baik secara simultan maupun parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi Intrinsik yang meliputi Pencapaian Prestasi (X_1) dan Pertumbuhan Pribadi (X_2), Kompensasi Ekstrinsik yang meliputi Gaji (X_3), Komisi (X_4), dan Bonus (X_5) sebagai variabel bebas dan Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Dengan menggunakan rumus Yamane maka jumlah sampel yang dapat diambil adalah 43 orang dari 75 orang karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial yang meliputi Regresi Linear Berganda, Uji Silmutan (Uji F), Uji Parsial (Uji-t).

Sesuai dengan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa F_{hitung} sebesar 30,421 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,469, tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga diperoleh kesimpulan secara simultan keseluruhan variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri dapat diterima. Berikutnya diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau R squared sebesar 0,804, berarti secara bersama-sama 80,4% perubahan variabel disebabkan Motivasi Kerja Karyawan (Y) oleh variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5), dan sisanya yaitu 19,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model ini. Sedangkan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,897 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang sangat kuat antara variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) sebagai variabel bebas dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Koefisien korelasi berganda berkisar antara 0,80 – 1,00 memberikan indikasi adanya hubungan sangat kuat antara kompensasi intrinsik dan ekstrinsik dengan motivasi kerja. Selanjutnya pengujian secara parsial, pada variabel Pencapaian Prestasi (X_1) t_{hitung} 2,056 > t_{tabel} 2,026, variabel Pertumbuhan

Pribadi(X_2) $t_{hitung} 2,100 > t_{tabel} 2,026$, variabel Gaji(X_3) $t_{hitung} 2,177 > t_{tabel} 2,026$, variabel Komisi(X_4) $t_{hitung} 2,035 > t_{tabel} 2,026$, variabel Bonus(X_5) $t_{hitung} 2,345 > t_{tabel} 2,026$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pencapaian Prestasi(X_1), Pertumbuhan Pribadi(X_2), Gaji(X_3), Komisi(X_4), Bonus(X_5) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan(Y). Dari kelima variabel kompensasi intrinsik dan ekstrinsik tersebut, variabel bonus (X_5) merupakan variabel yang paling berkontribusi dalam meningkatkan ataupun menurunkan motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Summit Oto Finance Kediri. Kondisi ini menjelaskan bahwa bonus merupakan salah satu alternatif untuk mengukur motivasi kerja karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan kredit sepeda motor.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Motivasi Kerja PT. Summit Oto Finance Kediri**”. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu 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 Prof. Dr. Suhadak, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Kusdi D.E.A selaku Ketua Program Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Drs. M. Al Musadieg, MBA, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta dorongan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Almarhum Bapak Drs. Saiful Islam, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta dorongan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Andi Prasetyo selaku Branch Manajer PT. Summit Oto Cabang Kediri, terima kasih untuk bimbingannya selama penelitian disana.
7. Para karyawan PT. Summit Oto Cabang Kediri yaitu Bapak Sugeng Agus, Opic Yuniarto, Ahmad Guntoro, Eliyas Panoto, Andi Heri Prasetyo, Harianto, Anang Munsidi dan Ibu Siti Zakiah, terima kasih atas segala bantuannya.

8. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Sumarno dan ibu Tukirah, S.Pd, serta kakakku Akhib Donny Sumarno yang tersayang.
9. Teman-teman Kost Watugong 15E, terima kasih untuk semua dukungan, semangat dan cinta untukku.
10. Semua teman-teman Jurusan Administrasi Bisnis angkatan 2004 khususnya kelas D, yang telah membantu dan memberikan semangat.

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, Juli 2008

Penulis

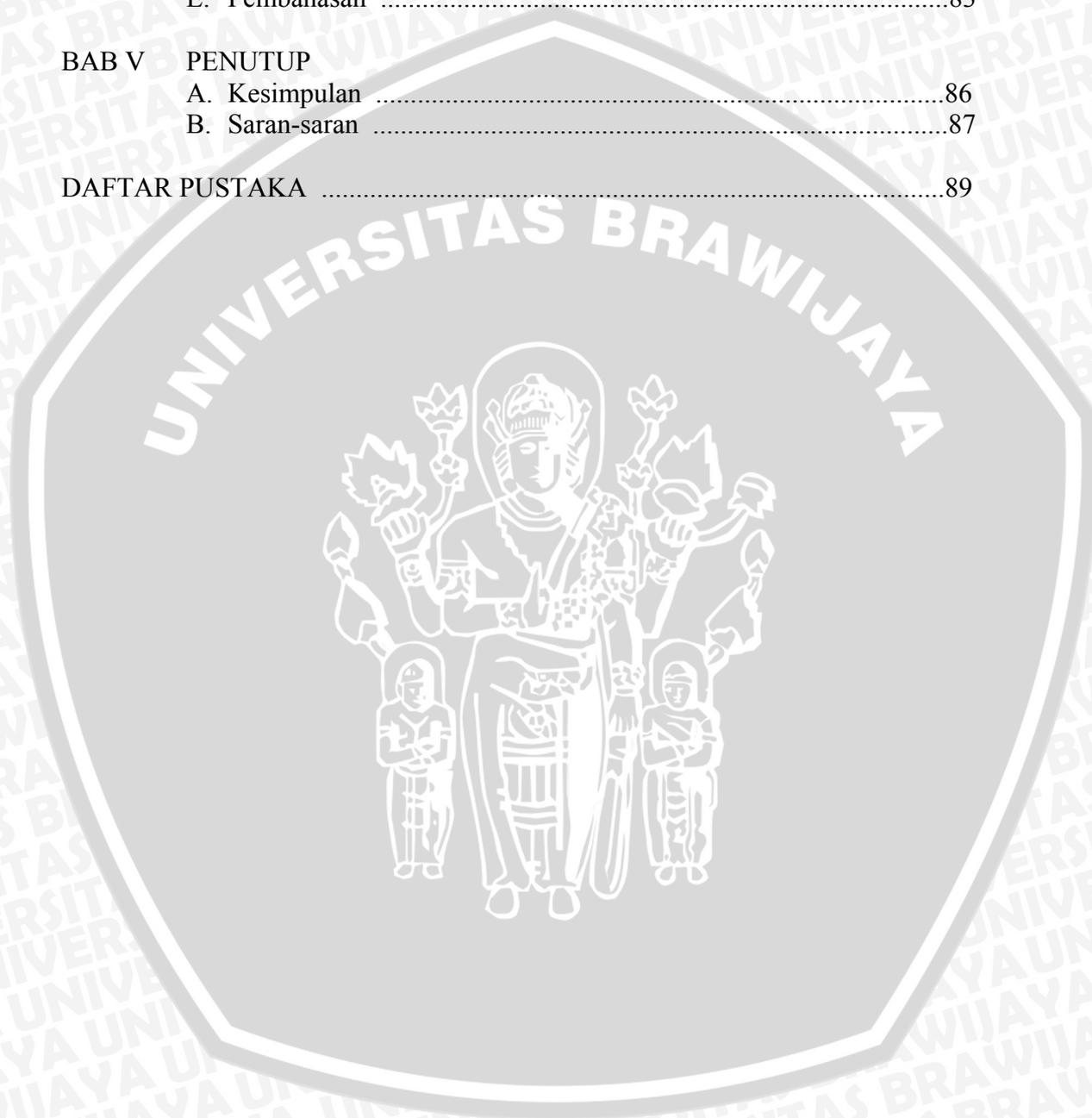


DAFTAR ISI

MOTTO	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
TANDA PENGESAHAN	i
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR/ BAGAN	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
A. KAJIAN EMPIRIS	7
B. KAJIAN TEORITIS	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Kompensasi	9
2.1. Pengertian Kompensasi	9
2.2. Fungsi Kompensasi	10
2.3. Syarat-syarat Kompensasi	11
2.4. Komponen Kompensasi	12
2.5. Tujuan Kompensasi	13
2.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi	15
2.7. Keadilan Kompensasi	16
3. Kompensasi Intrinsik dan Ekstrinsik	17
3.1. Kompensasi Intrinsik	17
3.2. Kompensasi Ekstrinsik	18
4. Motivasi	19
4.1. Pengertian Motivasi	19
4.2. Faktor-faktor Motivasi	21
4.3. Teori-teori Motivasi	22
5. Hubungan Kompensasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Motivasi Kerja	26
C. Model Konsepsi dan Hipotesis	27
1. Model Konsep	27
2. Model Hipotesis	28

BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Jenis Penelitian	30
B.	Konsep, Variabel, dan Pengukuran	30
1.	Konsep	30
2.	Definisi Operasional Variabel	31
3.	Skala Pengukuran	36
C.	Populasi dan Sampel	36
1.	Populasi	36
2.	Sampel	37
D.	Pengumpulan Data	37
1.	Lokasi Penelitian	37
2.	Jenis Data	38
3.	Teknik Pengumpulan Data	38
4.	Instrumen Penelitian	39
E.	Pengujian Instrumen	40
1.	Uji Validitas	40
2.	Uji Reliabilitas	41
F.	Analisis Data	41
1.	Analisis Deskriptif	41
2.	Analisis Inferensial	42
2.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	42
2.2.	Uji Simultan (Uji F)	42
2.3.	Uji Parsial (Uji-t)	44
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
A.	Gambaran Umum Perusahaan	45
1.	Sejarah Singkat PT. Summit Oto Finance	45
2.	Misi dan Visi PT. Summit Oto Finance	45
3.	Lokasi Perusahaan	46
4.	Wilayah Kerja	46
5.	Jumlah Karyawan	47
6.	Struktur Organisasi	47
7.	Deskripsi Pekerjaan	49
8.	Jam dan Hari Kerja	55
9.	Program Pemberian Kompensasi	55
B.	Gambaran Umum Responden	56
1.	Jenis Kelamin Responden	56
2.	Usia Responden	56
3.	Lama Kerja	57
4.	Pendidikan Terakhir	57
C.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	58
D.	Analisis dan Interpretasi	61
1.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	61
1.1.	Distribusi Frekuensi Variabel Pencapaian Prestasi(X_1)	61
1.2.	Distribusi Frekuensi Variabel Pertumbuhan Pribadi (X_2)	64
1.3.	Distribusi Frekuensi Variabel Gaji (X_3)	67
1.4.	Distribusi Frekuensi Variabel Komisi (X_4)	69
1.5.	Distribusi Frekuensi Variabel Bonus (X_5)	72

1.6. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y).....	75
2. Analisis Inferensial	78
2.1. Analisis Regresi Linear Berganda	78
2.2. Uji Simultan (Uji F)	80
2.3. Uji Parsial (Uji-t)	81
E. Pembahasan	83
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	86
B. Saran-saran	87
 DAFTAR PUSTAKA	89



DAFTAR TABEL

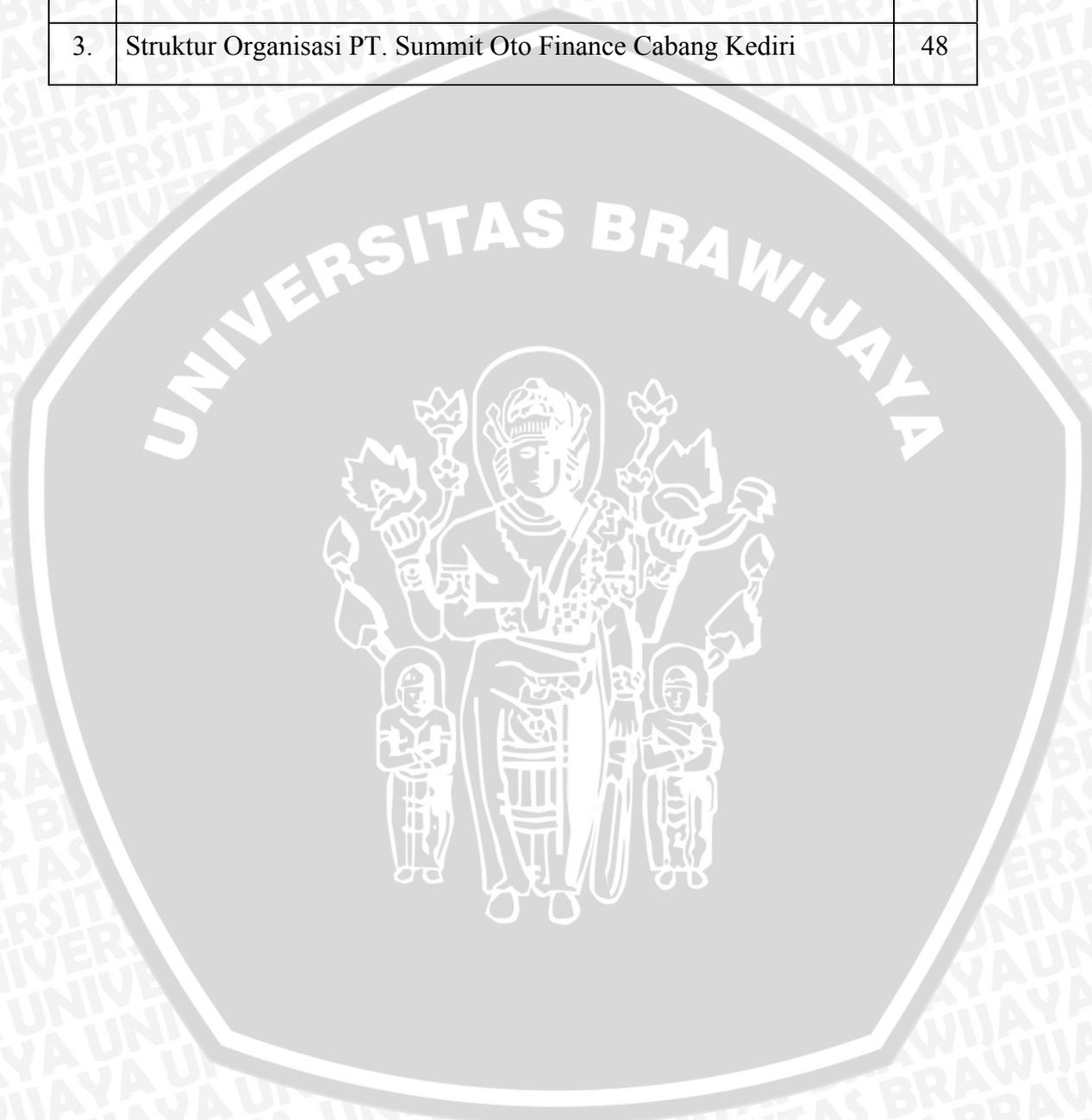
No.	Judul	Hal.
1	Ringkasan Judul, Variabel, dan Hasil Penelitian Terdahulu	8
2	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item	34
3	Penentuan Skor Jawaban Responden	36
4	Wilayah Kerja PT. Summit Oto Finance	46
5	Jumlah Karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri	47
6	Jam dan Hari Kerja Karyawan	55
7	Jenis Kelamin Responden	56
8	Usia Responden	56
9	Lama Kerja Responden	57
10	Pendidikan Terakhir Responden	58
11	Uji Validitas pada Variabel Pencapaian Prestasi (X_1)	58
12	Uji Validitas pada Variabel Pertumbuhan Pribadi (X_2)	59
13	Uji Validitas pada Variabel Gaji (X_3)	59
14	Uji Validitas pada Variabel Komisi (X_4)	59
15	Uji Validitas pada Variabel Bonus (X_5)	60
16	Uji Validitas pada Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)	60
17	Uji Reliabilitas pada Variabel Penelitian	61
18	Distribusi Frekuensi Item Kemampuan Mencapai Target	62
19	Distribusi Frekuensi Item Jumlah Pekerjaan Melebihi Target	62
20	Distribusi Frekuensi Item Jumlah Pekerjaan Melebihi Orang Lain	63
21	Distribusi Frekuensi Item Status Sosial Meningkat	64
22	Distribusi Frekuensi Item Teman dan Relasi Bertambah	65
23	Distribusi Frekuensi Item Peningkatan Wawasan serta Pandangan Pola Pikir	66
24	Distribusi Frekuensi Item Gaji Mencukupi Kebutuhan	67
25	Distribusi Frekuensi Item Gaji Sesuai dengan Hasil Kerja	68
26	Distribusi Frekuensi Item Gaji Meningkatkan Semangat Kerja	69
27	Distribusi Frekuensi Item Komisi Bentuk Keberhasilan	70
28	Distribusi Frekuensi Item Kelancaran Pembayaran Komisi	70

No.	Judul	Hal.
29	Distribusi Frekuensi Item Jumlah Komisi sesuai Ketetapan	71
30	Distribusi Frekuensi Item Bonus Diterima jika Target Tercapai	72
31	Distribusi Frekuensi Item Bonus untuk Pekerjaan yang Lebih Cepat	73
32	Distribusi Frekuensi Item Bonus untuk Penjualan yang Lebih Tinggi	74
33	Distribusi Frekuensi Item Kompensasi Memenuhi Kebutuhan	75
34	Distribusi Frekuensi Item Kompensasi Meningkatkan Hubungan dengan Atasan	76
35	Distribusi Frekuensi Item Kompensasi Mendorong Semangat Karyawan	77
36	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	78



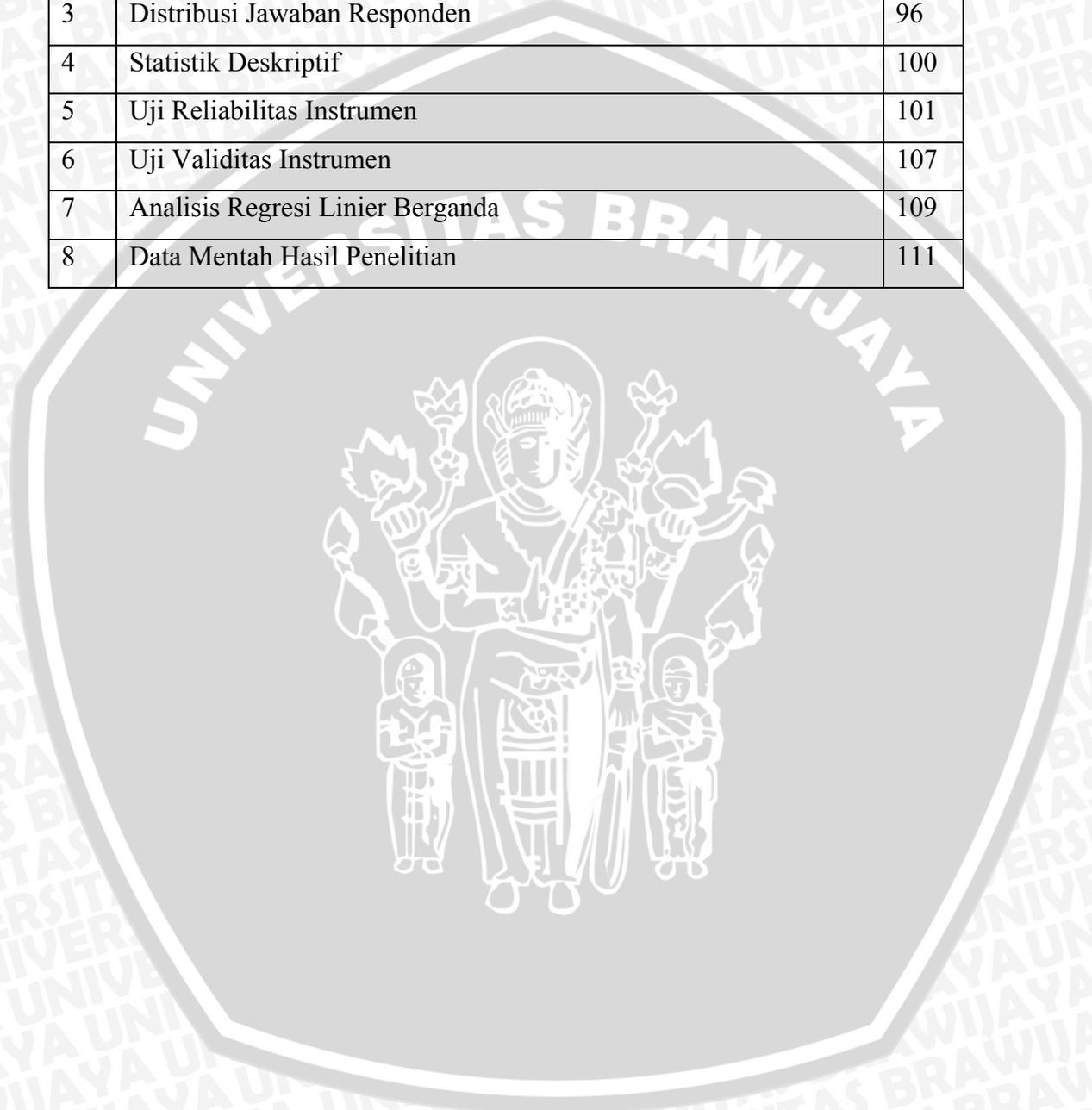
DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal.
1.	Model Konsep	27
2.	Kerangka Model Hipotesis	28
3.	Struktur Organisasi PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri	48



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal.
1	Angket Penelitian	91
2	Karakteristik Responden	95
3	Distribusi Jawaban Responden	96
4	Statistik Deskriptif	100
5	Uji Reliabilitas Instrumen	101
6	Uji Validitas Instrumen	107
7	Analisis Regresi Linier Berganda	109
8	Data Mentah Hasil Penelitian	111



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi mempunyai berbagai tujuan yang akan dicapainya. Tujuan-tujuan tersebut dapat diraih dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang terdapat dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Semua sumber daya yang ada dalam perusahaan, pengendali dan pengelolanya adalah manusia. Tanpa faktor manusia semua sumber daya perusahaan tidak dapat dimanfaatkan dengan baik.

Karena pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan, maka sudah sewajarnya untuk memperhatikan karyawan sejak awal. Karyawan yang merupakan aset perusahaan senantiasa dimonitor kebutuhannya sehingga mampu menghasilkan kepuasan kerja, kinerja yang baik, serta loyalitas yang tinggi pada perusahaan yang pada akhirnya dapat meraih tujuan-tujuan perusahaan.

Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola karyawan dengan cara layak dan manusiawi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer yang menemukan cara terbaik dalam memperdayakan karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Para manajer juga harus mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kepuasan karyawan, komitmen terhadap perusahaan, keterlibatannya dalam kehidupan perusahaan, memperbaiki kualitas lingkungan kerja, dan juga efisiensi serta produktivitas karyawan. Semua aspek tersebut tentu ditunjang oleh aspek lain yang juga mempengaruhi keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan, aspek tersebut antara lain adalah pengembangan, penilaian dan pemberian balas jasa atau kompensasi.

Kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Pengelolaan kompensasi adalah fungsi penting di dalam perusahaan dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab departemen sumber daya manusia (Simamora 1997, h.539). Sedang menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997, h.226) sangat penting bagi manajer untuk memahami bahwa keanekaragaman imbalan yang ditawarkan oleh

organisasi adalah penting dan potensial untuk memotivasi perilaku para pekerja. Sangat jarang terjadi bahwa semua pekerja memiliki satu profil kebutuhan, faktor penting dalam memprediksikan perilaku dan prestasi pekerja adalah menyeimbangkan antara profil kebutuhan individu dengan kombinasi imbalan yang ditawarkan oleh organisasi. Pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan apabila karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan kesenangan karyawan dalam melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh balas jasa (kompensasi) yang diterimanya. Karena kompensasi yang baik mampu menimbulkan semangat kerja karyawan, kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

Suatu organisasi, terutama yang berupa perusahaan yang berorientasi pada profit, pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan *absolut* karyawan yang akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya (Handoko, 1988, h.80).

Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajer perusahaan perlu memperhatikan teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi kerja dan kepuasan kerja dengan jalan antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketetapan perusahaan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang. Motivasi dapat diartikan usaha yang dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi para karyawan, serta menemukan cara untuk mempengaruhi para karyawan agar melakukan tugasnya secara ikhlas dan bekerja lebih giat untuk mencapai hasil optimal. Karena motivasi pada

dasarnya merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang untuk tujuan bersama. Oleh karena itu tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakannya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan untuk mencapai kebutuhan. Jadi dapat dikatakan motivasi individu untuk bekerja dapat dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya. Maka dari itu kompensasi atau balas jasa kepada karyawan yang dari segi intrinsik dapat meliputi perasaan akan kemampuan pribadi akan akibat dari pelaksanaan pekerjaan dengan baik, perasaan pencapaian prestasi, tanggungjawab dan otonomi pribadi, perasaan pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Sedangkan dari segi ekstrinsik terdiri dari gaji, komisi, bonus, biaya pengobatan atau perawatan serta tunjangan. Hal tersebut mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi karyawan. Melalui pemeliharaan terhadap masalah kompensasi diharapkan kinerja karyawan dapat terpelihara dengan baik yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Disamping pemberian kompensasi dalam bentuk finansial (ekstrinsik) yang perlu diberikan pada karyawan agar dapat bekerja lebih produktif, masalah lingkungan kerja yang bersangkutan sebagai perwujudan dari keamanan dan kesehatan kerja akan ikut berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Makin baik kondisi keamanan dan kesehatan, makin positif sumbangan mereka bagi perusahaan. Pada umumnya, perusahaan memperhatikan masalah keamanan dan kesehatan karyawan justru untuk memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang lebih baik. Hal ini penting sekali terutama bagi bagian-bagian organisasi yang memiliki resiko kecelakaan tinggi. Karyawan yang bekerja dengan lingkungan kerja yang memadai dapat mencurahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Demikian juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak diperhatikan pimpinan, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam hal pencapaian produktivitas yang lebih besar.

Demikian halnya dengan PT. Summit Oto Finance di Kediri. Perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengkreditan sepeda motor ini bersaing ketat agar bisa bertahan hidup dan berkembang di masa depan. Dimana tinggi rendahnya kinerja perusahaan dalam memenangkan persaingan tergantung dari sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut menerapkan kompensasi sebagai tambahan

balas jasa dan memiliki data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik sebagai suatu cara untuk memotivasi kerja karyawan. Selain itu, peneliti mengambil lokasi ini karena ingin mengetahui sejauh mana perkembangan perusahaan yang bergerak di bidang pengkreditan sepeda motor ini di kota Kediri. Seperti yang telah kita ketahui bahwa kota Kediri merupakan kota yang status sosial ekonomi masyarakatnya masih tergolong menengah ke bawah.

Bertitik tolak dari fenomena tersebut, maka sangatlah penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerja perusahaan mampu terpelihara dengan baik. Salah satu yang perlu diketahui adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena kompensasi ini mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu diadakan penelitian dengan mengambil judul **"Pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Motivasi Kerja PT. Summit Oto Finance Kediri"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran kompensasi intrinsik yang meliputi pencapaian prestasi dan pertumbuhan pribadi serta kompensasi ekstrinsik yang meliputi gaji, komisi dan bonus serta motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi intrinsik yang meliputi pencapaian prestasi dan pertumbuhan pribadi serta kompensasi ekstrinsik yang meliputi gaji, komisi dan bonus secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi intrinsik yang meliputi pencapaian prestasi dan pertumbuhan pribadi serta kompensasi ekstrinsik yang meliputi gaji, komisi dan bonus secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk menggambarkan kompensasi intrinsik yang meliputi pencapaian prestasi dan pertumbuhan pribadi serta kompensasi ekstrinsik yang meliputi gaji, komisi dan bonus, serta motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri.
2. Untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan dari kompensasi intrinsik yang meliputi pencapaian prestasi dan pertumbuhan pribadi serta kompensasi ekstrinsik yang meliputi gaji, komisi dan bonus secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri.
3. Untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan dari kompensasi intrinsik yang meliputi pencapaian prestasi dan pertumbuhan pribadi serta kompensasi ekstrinsik yang meliputi gaji, komisi dan bonus secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kontribusi Akademis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta memperdalam kajian pengetahuan bagi peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kompensasi intrinsik, ekstrinsik dan motivasi kerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi para peneliti lainnya yang tertarik pada bidang yang sama.
2. Kontribusi Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan bagi PT. Summit Oto Finance khususnya dan perusahaan lain pada umumnya dalam masalah yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi.
 - b. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan mengenai cara pemberian kompensasi dan motivasi yang tepat dan benar.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan yang sistematis akan memudahkan pemahaman terhadap suatu hasil penelitian oleh para pembacanya, sehingga pembaca akan dapat mengetahui dan memahaminya secara berurutan dalam suatu sajian terperinci. Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang merupakan suatu rangkaian yang bertautan. Sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang diadakannya penelitian yang disertai rumusan masalah. Selain itu, dibahas mengenai tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang berkaitan dengan konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu juga dikemukakan hipotesis berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang jenis penelitian, penentuan konsep dan variabel penelitian, instrumen penelitian, sumber-sumber data, teknik pengumpulan data beserta analisisnya.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan mengenai penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Selain itu juga dilakukan analisis data dan interpretasinya dengan menggunakan metode analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu juga disertakan saran-saran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN EMPIRIS

Dalam penelitian yang dilakukan Yuanita Agnes (2005) tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menekankan pada pemberian kompensasi finansial, dengan kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tak langsung (X_2) sebagai variabel bebas, dan motivasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dari penelitian ini, hasil analisis statistik Inferensial telah menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh serta hubungan yang erat dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, antara kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tak langsung (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel (Y), sebagai variabel terikat dan obyeknya serta aspek penelitian yang lain berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Restuwardhani Nina (2005) tentang pengaruh insentif terhadap motivasi. Dalam penelitiannya, insentif materiil (X_1) dan insentif non-materiil (X_2) sebagai variabel bebas, dan motivasi kerja (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil analisis, diketahui bahwa insentif materiil (X_1) dan insentif non-materiil (X_2) mempunyai keterkaitan yang sangat kuat dan signifikan baik secara simultan maupun parsial dengan motivasi kerja karyawan (Y). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel (Y), sebagai variabel terikat dan obyeknya serta aspek penelitian yang lain berbeda.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Suciaty Liliek (2005) tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Dalam penelitiannya, konsep kompensasi dioperasionalkan ke dalam 2 macam variabel bebas, yaitu kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan) (X_1) dan kompensasi non finansial (lingkungan kerja, penghargaan) (X_2), dan motivasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil penelitiannya, bahwa pemberian kompensasi secara finansial maupun non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini

adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel (Y), sebagai variabel terikat dan obyeknya serta aspek penelitian yang lain berbeda.

Dari uraian penelitian terdahulu di atas, maka dapat dibuat ringkasan dari judul, variabel yang diteliti, serta hasil penelitian terdahulu seperti pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Ringkasan Judul, Variabel, dan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi karyawan pada perusahaan asuransi jiwa Malang, Yuanita Agnes (2005, h.76).	- Variabel bebas 1. Kompensasi finansial langsung. • Gaji • Insentif 2. Kompensasi finansial tak langsung. • Tunjangan • Pelayanan kesehatan. - Variabel terikat 1. Motivasi kerja karyawan. • Motif kebutuhan individu • Harapan pencapaian hasil pekerjaan	Setelah dilakukan pengkajian secara statistik dengan pemakaian metode analisis regresi dan korelasi, baik secara parsial maupun simultan, diperoleh hasil bahwa antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja karyawan terdapat hubungan yang erat dan pengaruh yang signifikan. Bahkan jika diuji secara serempak koefisien hubungan keduanya menempati indeks korelasi sangat erat.
2.	Pengaruh insentif terhadap motivasi pada perusahaan penjualan buku di Malang, Restuwardhani Nina (2005, h.81).	- Variabel bebas 1. Pemberian insentif materiil • Finansial • Jaminan sosial 2. Pemberian insentif non-materiil. • Penghargaan. - Variabel terikat 1. Motivasi kerja.	Dari hasil analisis, diketahui bahwa insentif materiil dan insentif non-materiil mempunyai keterkaitan yang sangat kuat dengan motivasi kerja, sehingga perusahaan dapat menggunakan pemberian kedua jenis insentif tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.
3.	Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada perusahaan asuransi jiwa Malang, Suciaty Liliek (2005, h.85)	- Variabel bebas 1. Kompensasi finansial. • Gaji • Insentif • Tunjangan 2. Kompensasi non finansial. • Lingkungan kerja • Penghargaan - Variabel terikat 1. Motivasi Kerja karyawan. • <i>Achievement</i> • <i>Responsibilities</i> • Pekerjaan itu sendiri • <i>Advancement</i>	Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial menunjukkan hasil yang cukup tinggi, begitu pula dengan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian kondisi sebaiknya tetap dipertahankan dan akan lebih baik lagi apabila lebih ditingkatkan.

B. KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu sumber daya manusia memegang peranan yang sentral didalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga harus dilakukan usaha-usaha yang terencana untuk pengembangannya. Pengembangan karyawan ini mencakup mempertahankan dan meningkatkan motivasi di dalam menjalankan semua aktivitas dari suatu perusahaan sesuai dengan yang direncanakan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dikemukakan oleh Simamora (1997, h.03) adalah :

”Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuan yang mulus”.

2. Kompensasi

2.1. Pengertian Kompensasi

Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Kompensasi juga akan mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, memperhatikan dan memberi kompensasi terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Menurut Simamora (1997, h.540) :

”Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para

karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; bagaimanapun, istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya serta memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif”.

Widagdo (1992, h.3) mendefinisikan kompensasi sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).

Dari kedua definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan alat utama bagi perusahaan untuk memotivasi kerja karyawan agar lebih baik lagi. Dengan adanya kompensasi karyawan akan merasa dihargai dalam bekerja dan karyawan akan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya. Kompensasi juga merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

2.2. Fungsi Kompensasi

Pemberian dan pengaturan kompensasi yang benar dan adil merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan. Untuk itu perlu diketahui apa fungsi pemberian kompensasi tersebut. Menurut Widagdo (1992, h.5) fungsi dari sebuah kebijakan kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih efektif dan produktif.

b. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif.

Fungsi ini memberikan pengertian bahwa dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan, mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan yang dimaksud secara efisien dan efektif. Sebab dengan cara demikian, organisasi perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat atau keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

c. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Sebagai akibat dari fungsi kedua alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif, maka dengan hal tersebut dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara

langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan selanjutnya secara tidak langsung diharapkan ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.3. Syarat-syarat Kompensasi

Menurut Nitisemito (1996, h.90) syarat-syarat kompensasi antara lain :

1. Kompensasi Harus Dapat Memenuhi Kebutuhan Minimal

Dengan kompensasi yang diterimanya karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimal. Besarnya kompensasi minimal tidaklah sama oleh karena itu kita harus mengusahakan agar kompensasi minimal dapat kita tetapkan, cara paling mudah adalah dengan menggunakan ketentuan yang sudah ada, misalnya ketentuan pemerintah tentang upah terendah.

2. Kompensasi Harus Dapat Mengikat

Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan. Hal ini sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil bila dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya, bila ada kesempatan menimbulkan kecenderungan pindahnya mereka ke perusahaan lain. Hal ini harus diperhatikan terutama bagi karyawan yang penting sebab mereka ini pada umumnya telah diberikan pelatihan dengan biaya yang cukup besar.

3. Kompensasi Harus Dapat Menimbulkan Semangat dan Kegairahan Kerja

Kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Hal ini terutama disebabkan upah pada tingkat tersebut sebenarnya dirasakan masih kurang dapat menunjang hidup secara layak pada umumnya.

4. Kompensasi Harus Adil

Adil disini tidak berarti sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya. Dengan demikian, seorang pesuruh sudah tentu tidak harus diberikan kompensasi yang sama besarnya dengan seorang kasir. Meskipun demikian, bila perbedaan itu tidak sebanding dapat menimbulkan rasa ketidakadilan.

5. Kompensasi Tidak Boleh Bersifat Statis

Statis di sini tidak terbatas hanya karena perusahaan tersebut tidak mengikuti dan menyesuaikan dengan perubahan nilai uang, tetapi statis di sini adalah dalam arti yang sangat luas. Apabila setelah menetapkan besarnya kompensasi perusahaan tidak mau meninjau kembali, perusahaan tersebut dikatakan statis dalam penetapan kompensasi.

6. Komposisi dari Kompensasi yang Diberikan Harus Diperhatikan

Sebenarnya tidak ada ketentuan mutlak bahwa kompensasi yang diberikan harus diwujudkan dalam bentuk uang seluruhnya. Kemungkinan untuk mewujudkan kompensasi dalam bentuk-bentuk lain harus dipertimbangkan. Apabila perusahaan yakin bahwa dengan memberikan sebagian dari kompensasi dalam bentuk lain justru akan mencapai sasaran lebih baik, hendaknya kompensasi tidak seluruhnya diwujudkan dalam bentuk uang.

2.4. Komponen Kompensasi

Komponen Kompensasi menurut Dessler (1997, h.175) ada 3 yaitu :

- a. Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus.
- b. Pembayaran tidak langsung, seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan.
- c. Ganjaran non finansial yaitu ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas dan kantor yang lebih bergengsi.

Komponen-komponen Kompensasi menurut Simamora (1997, h.541)

”Komponen-komponen dari keseluruhan program kompensasi dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect 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 atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-

fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktifitas, perputaran karyawan, dan proses-proses lainnya di dalam sebuah organisasi.

Menurut Rivai (2004, h.360) komponen-komponen kompensasi adalah:

- a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- b. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- c. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).
- d. Kompensasi tidak langsung
Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan dan uang pensiun.

2.5. Tujuan Kompensasi

Tujuan dari pemberian kompensasi pada umumnya adalah sebagai alat pemelihara dan sebagai alat motivasi agar karyawan tetap memberikan komitmennya kepada perusahaan. Menurut Handoko (1988, h.156), "Tujuan dari pemberian kompensasi antara lain adalah untuk memperoleh personalia yang *qualified*, mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan legal".

Berikut ini uraian tujuan pemberian kompensasi oleh Handoko (1988,h.156):

1. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan

Salah satu cara organisasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi. Sistem kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan *qualified*.

Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk akan mengakibatkan keluarnya karyawan *qualified* dari suatu organisasi.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Kompensasi memiliki peranan yang sangat besar dalam mempertahankan karyawan yang *qualified*. Sistem kompensasi yang kurang baik dengan iklim usaha yang kompetitif dapat menyulitkan organisasi / perusahaan dalam mempertahankan karyawannya yang *qualified*.

3. Menjamin keadilan

Pemberian kompensasi yang baik juga bertujuan untuk menjamin keadilan. Dalam arti, perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada organisasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Besar kecilnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku yang diinginkan. Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi, maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Dalam jangka pendek, pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan memperbesar biaya. Namun secara jangka panjang, kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu. Organisasi sering kali mengeluarkan biaya-biaya yang tidak perlu akibat rendahnya produktifitas atau kurang efektif dan efisiennya kerja karyawan. Seringkali biaya yang tidak perlu ini besarnya melebihi biaya tetap. Pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dan lebih efisien serta efektif dalam bekerja sehingga organisasi dapat memperkecil atau mengendalikan biaya-biaya yang harus dikeluarkan dan memperbesar pemasukannya.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Selain lima tujuan di atas, kompensasi juga bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan legal. Peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, seperti ketentuan besarnya UMR, jaminan sosial, ketentuan lembur, dll.

2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang harus dipertimbangkan oleh pihak perusahaan. Faktor-faktor dibawah ini menurut Gitosudarmo (1997, h.230) dapat disebut sebagai faktor yang mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi :

a. Keadilan

Sistem kompensasi yang dirancang perlu mempertimbangkan azas keadilan. Konsep keadilan dalam hal ini berkaitan dengan *input-outcome*. *Input* atau masukan antara lain meliputi pangalaman atau masa kerja, senioritas, jenjang pendidikan, keahlian, beban tugas, prestasi dan lain sebagainya. Sedangkan *outcome* adalah hasil imbalan yang diperoleh pekerja. Artinya, keduanya harus dirasakan adil oleh para karyawan, *outcome* yang berupa imbalan sebaiknya sesuai dengan *input* yang diberikan karyawan. Sehingga tidak akan terjadi kecemburuan sosial antar karyawan.

b. Kemampuan Organisasi

Sistem kompensasi harus memperhatikan kemampuan organisasi maka upah yang diberikan seyogyanya juga meningkat. Begitu pula sebaliknya, organisasi jangan terlalu memaksakan diri untuk memberikan upah/gaji diluar kemampuannya, karena hal itu dapat membahayakan kelangsungan organisasi yang pada gilirannya juga akan merugikan pekerja. Artinya, organisasi harus memperhatikan tingkat upah yang diberikan karyawan dan menyesuaikan tingkat kemampuan organisasi itu sendiri.

c. Mengaitkan dengan Prestasi

Untuk bidang tertentu dalam organisasi dimana prestasi dapat diukur dapat mengaitkannya secara langsung antara upah dengan prestasinya masing-masing pekerja atau kelompok. Artinya, pemberian kompensasi dapat disesuaikan dengan ukuran prestasi karyawan dalam organisasi.

d. Peraturan Pemerintah

Sistem kompensasi harus memperhatikan peraturan pemerintah, seperti misalnya peraturan tentang upah minimum regional. Idealnya upah yang diberikan organisasi di atas ketentuan pemerintah. Upah yang memadai diterima oleh pekerja akan menimbulkan ketentraman dalam bekerja dan mereka tidak akan berperilaku macam-macam. Artinya, pemberian kompensasi sebaiknya lebih meningkat di atas peraturan pemerintah, dan dirasakan adil bagi karyawan sehingga karyawan mampu bertahan di perusahaan serta lebih meningkatkan produktivitas pekerjaannya.

e. Kompetitif

Sistem kompensasi yang dirancang hendaknya memperhatikan sistem pengupahan yang dilakukan oleh organisasi lain dalam industri yang sama. Menentukan tarif yang lebih tinggi dari organisasi lain sejenis akan mampu menarik orang-orang yang berkualitas masuk ke dalam organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan laju perkembangan organisasi. Artinya, perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan memperhatikan sistem pengupahan yang diberikan perusahaan lain. Sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan.

2.7. Keadilan Kompensasi

Perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi haruslah memastikan bahwa terdapat keadilan eksternal, keadilan internal, dan keadilan individu melalui perancangan dan penerapan struktur gaji yang efektif dan tingkat gaji yang tepat, organisasi menggunakan kompensasi untuk memotivasi karyawan-karyawannya. Masalah lainnya adalah bahwa imbalan-imbalan yang secara efektif memotivasi karyawan-karyawan lainnya.

Organisasi harus menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Apabila hal tersebut dapat dicapai melalui sistem kompensasi, maka organisasi harus berusaha untuk mengadakan keadilan kompensasi. Apabila karyawan merasa diberi kompensasi dengan tidak adil, maka karyawan tersebut akan membatasi atau mengurangi produktifitasnya dalam bekerja atau bahkan dapat meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Dengan kata lain,

ketidakadilan kompensasi dapat menyebabkan performa atau kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi buruk. Menurut Simamora (1997, h.550) keadilan kompensasi dibedakan sebagai berikut :

a. Keadilan Eksternal

Individu-individu termotivasi untuk bekerja manakala mereka merasa bahwa kompensasi didistribusikan secara adil. Perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi haruslah memastikan bahwa terdapat keadilan eksternal, keadilan internal, dan keadilan individu melalui perancangan dan penerapan struktur gaji yang efektif dan tingkat gaji yang tepat. Keadilan eksternal diartikan sebagai tarif upah (*wage rates*) yang pantas dengan gaji yang berlaku bagi pekerjaan yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa diantara organisasi yang dapat diperbandingkan.

b. Keadilan Internal

Keadilan (*equity*) adalah keseimbangan antara masukan-masukan yang dibawa masuk oleh individu ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil-hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Masukan-masukan karyawan meliputi pengalaman, pendidikan, keahlian-keahlian khusus, upaya, dan waktu kerja. Keluaran-keluarannya meliputi gaji, tunjangan-tunjangan, pencapaian, pengakuan, dan imbalan-imbalan lainnya.

c. Keadilan Individu

Keadilan individu (*individual equity*) berarti bahwa individu-individu merasa bahwa mereka diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan sekerja mereka. Keadilan biasanya ada pada saat seseorang merasa bahwa rasio hasil terhadap masukan adalah seimbang, baik yang secara internal berkaitan dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain.

3. Kompensasi Intrinsik dan Ekstrinsik

3.1. Kompensasi Intrinsik

Kompensasi intrinsik adalah imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Gibson et al. (Gitosudarmo dan Sudita, 1997, h.227) jenis kompensasi intrinsik ini dapat digolongkan menjadi :

1. Penyelesaian

Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik merupakan hal yang penting bagi sejumlah orang. Orang-orang tersebut memberi arti atas penyelesaian tugasnya. Dampak yang dirasakan seseorang dengan penyelesaian tugasnya dengan baik adalah kompensasi terhadap dirinya sendiri. Kesempatan yang diberikan kepada seseorang untuk menyelesaikan tugasnya memberi dampak motivasi pada dirinya.

2. Pencapaian Prestasi

Pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Sebagian orang menyenangi

tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangkan tujuan yang moderat maupun rendah. Untuk itu program pencapaian prestasi yang dilakukan oleh organisasi harus mempertimbangkan perbedaan kemampuan bawahan.

3. Otonomi

Banyak orang merasa puas bekerja jika mereka diberi kebebasan dalam pelaksanaan tugasnya dan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Rasa otonomi dapat diciptakan melalui perwujudan keinginan tersebut. Dalam batas-batas tertentu bawahan diberikan kebebasan untuk melakukan yang terbaik menurut mereka. Mereka perlu diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitannya dengan keputusan yang akan diambil, dengan demikian mereka merasakan imbalan intrinsik yang berupa otonomi tersebut.

4. Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kariernya. Untuk memenuhi kebutuhan akan kompensasi pertumbuhan pribadi dapat dilakukan dengan cara membuat mekanisme atau aturan pertumbuhan pribadi yang jelas akan diketahui oleh para anggota organisasi.

3.2. Kompensasi Ekstrinsik

Kompensasi ekstrinsik pada dasarnya tidak berkaitan dengan pekerjaan tetapi berasal dari pekerjaan. Kompensasi ini meliputi kompensasi finansial, jaminan sosial, pembagian keuntungan, pengakuan, promosi, dan persahabatan. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997, h.229) jenis kompensasi ekstrinsik ini dapat digolongkan menjadi :

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial dapat berbentuk gaji, upah, bonus. Dalam pandangan umum, istilah upah dan gaji sering kali dianggap sinonim padahal kedua istilah tersebut sebenarnya agak berbeda. Upah (*wage*) berkaitan dengan tarif pembayaran per jam dan sering kali dipergunakan untuk pekerja pada bagian produksi dan pemeliharaan. Sedangkan 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. Sedangkan bonus berkaitan dengan prestasi karyawan yang mutakhir (*current*), dimana pemberiannya didasarkan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan. Sedangkan gaji dikaitkan dengan prestasi masa lampau. Program bonus pada umumnya lebih mampu memacu prestasi kerja daripada sistem pengupahan. Dan komisi merupakan pembayaran kompensasi yang didasarkan pada persentase tertentu dari penjualan.

2. Jaminan Sosial (*fringe benefit*)

Jaminan sosial yaitu antara lain meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya opname di rumah sakit, biaya perumahan dan lain sebagainya. Jaminan sosial dapat memberikan rasa aman bagi karyawan.

3. *Profit-Sharing*

Profit-Sharing pada dasarnya mendorong partisipasi dan prestasi dari para pekerja dengan memberikan bagian tertentu dari laba perusahaan. Bentuk dari pembagian laba bisa berupa uang kas maupun saham. Program pembagian laba dapat diberikan kepada karyawan secara individual sesuai prestasinya masing-masing, atau dapat pula dirancang untuk peningkatan prestasi kelompok.

4. Penghargaan dan Pengakuan

Dijelaskan bahwa prestasi yang baik perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas jerih payah karyawan yang telah mereka sumbangkan pada organisasi. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dengan bermacam-macam cara, seperti memberikan pujian di depan umum, mengadakan pemilihan karyawan teladan, pemberian piagam dan lain sebagainya. Suatu hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa penghargaan yang diberikan agar bernilai di mata karyawan.

5. Promosi

Promosi merupakan pemindahan secara vertikal ke jenjang yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam organisasi tentu tidak mungkin diperoleh oleh semua karyawan, karena promosi tidak begitu sering terjadi. Dalam menentukan siapa diantara karyawan yang akan dipromosikan perlu ditentukan syarat-syarat dengan jelas dan diketahui oleh para karyawan. Dalam hal ini minimal tiga faktor yang perlu mendapat pertimbangan. Ketiga azas tersebut adalah prestasi kerja, senioritas dan keadilan.

6. Persahabatan

Keanggotaan dalam kelompok informal memberikan sejumlah kompensasi seperti kesempatan untuk bergaul, kesempatan untuk memimpin secara informal, kesempatan memberikan informasi tentang pekerjaan dengan orang lain, dan mendapatkan perlindungan dari kelompok terhadap manajemen dan orang di luar kelompok.

4. Motivasi

4.1. Pengertian Motivasi

Manusia melakukan sesuatu atau berperilaku karena adanya faktor penggerak dalam diri manusia atau motif. Perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan. Dengan kata lain, bahwa perilaku seseorang itu umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Perilaku seseorang sebenarnya dapat dikaji sebagai saling interaksi atau ketergantungan beberapa unsur yang merupakan suatu lingkaran. Unsur-unsur itu secara pokok terdiri dari motivasi dan tujuan.

Menurut Hasibuan (2003, h.92) motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Hal ini berarti bahwa memotivasi karyawan adalah sama dengan memberikan dorongan kepada karyawan agar mampu bekerja dengan antusias dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Bagi perusahaan, memberikan motivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bukanlah sesuatu yang mudah. Perusahaan harus dapat melihat karyawan yang mempunyai kemampuan dan kecakapan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi mereka malas atau tidak mau melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2003, h.118) bahwa motivasi karyawan dapat diberikan kepada seseorang individu yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan itu, tetapi ia malas mengerjakan tugas-tugas itu dengan memanfaatkan semua kemampuannya. Untuk itu seorang manajer perusahaan harus dapat mengetahui apa kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) para karyawan tersebut. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasibuan (2003, h.95) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam pengertian berikutnya, membahas cara mempengaruhi pemberian motif (penggerak) kerja kepada para karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Ranupandojo dan Husnan, (1996, h.197) menjelaskan sebagai berikut : Menjadi masalah salah satu tugas dari seorang manajer perusahaan untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahan agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap manajer atau oleh setiap orang yang bekerja melalui orang lain.

Dari beberapa pendapat yang dikumpulkan tersebut dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut : Motivasi merupakan suatu proses dimana manusia

terdorong untuk melakukan aktivitas (berperilaku) yang disebabkan manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Karyawan akan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, apabila mereka diberi perangsang sesuai dengan kebutuhan tertentu dari karyawan.

4.2 Faktor-faktor Motivasi

Motivasi dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk bekerja lebih giat lagi, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang melibatkan motivasi itu sendiri. Menurut Gomes (1995, h.180) ada dua faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang, yaitu faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Faktor-faktor yang tergolong 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 itself*).

Sementara itu, Saydam (2005, h.370) menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasi dapat dibedakan atas :

- a. Faktor Intern yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri, yang tercakup dalam faktor ini antara lain kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja.
- b. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang berlaku.

Faktor-faktor motivasi menurut Siswanto (1989, h.245) adalah :

- a. Prestasi (*Achievement*)
Seseorang yang memiliki keinginan untuk berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorong tercapainya sasaran.
- b. Penghargaan (*Recognition*)
Penghargaan atau pengakuan atas suatu prestasi dalam bentuk program penghargaan atau medali, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.
- c. Tantangan (*Challenge*)
Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi motivator, bahkan cenderung untuk kegiatan rutin.

- d. Tanggung jawab (*Responsibility*)
Adanya rasa ikut serta memiliki (sense of belonging) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
- e. Pengembangan (*Development*)
Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi motivator kuat bagi tenaga kerja untuk lebih giat atau lebih bergairah.
- f. Keterlibatan (*involvement*)
Rasa ingin terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan motivator yang cukup kuat untuk tenaga kerja.
- g. Kesempatan (*Opportunity*)
Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka merupakan motivator yang cukup kuat untuk tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi adalah faktor yang berasal dari dalam diri sendiri yang mencakup pengembangan kemampuan, kebutuhan individual, dan tujuan untuk mencapai prestasi. Faktor yang berasal dari luar diri sendiri meliputi kompensasi, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, pengawasan yang baik, adanya kesempatan untuk berkembang, pekerjaan yang menantang, status dan tanggung jawab, serta penghargaan untuk prestasi yang diperoleh karyawan.

4.3 Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang disampaikan oleh para ahli sangat membantu para manajer perusahaan untuk dapat memprediksi apa saja yang diharapkan oleh seorang karyawan, sehingga mereka mau bekerja keras dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan sangat mempengaruhi hasil kinerjanya yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Dalam hal ini, manajer harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dari hasil pekerjaannya tersebut. Dengan demikian jelas bahwa setiap karyawan mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2003, h.94), kebutuhan (*needs*) dan keinginan-keinginan (*wants*) yang dipuaskan dengan bekerja itu adalah :

1. Kebutuhan fisik dan keamanan : menyangkut kepuasan kebutuhan fisik (biologis), seperti makan, minum, tempat tinggal dan lain-lainnya, di samping kebutuhan rasa aman dalam menikmatinya.

2. Kebutuhan Sosial : karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan, jika masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan Egoistik : ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya dengan baik.

Secara garis besar, menurut Hasibuan (2003, h.103) teori-teori motivasi terbagi dalam dua kelompok, yaitu : Teori Kepuasan (*Content Theory*), dan Teori Proses (*Process Theory*). Senada dengan pendapat tersebut, Nawawi (2005, h.352) juga membagi teori-teori motivasi yang ada menjadi dua fokus. Pertama adalah Teori Isi (*Content Theories*) berfokus pada "apa" yang mendorong manusia melakukan suatu kegiatan, yang kedua adalah Teori Proses (*Process Theories*) yang berfokus pada "bagaimana" mendorong manusia agar berbuat sesuatu, termasuk juga dalam bekerja di sebuah perusahaan.

a. Teori Isi atau Teori Kepuasan (*Content Theories*)

1) Teori Kebutuhan oleh Maslow

Demi kelangsungan hidup serta mendapatkan kepuasan dalam menjalani kehidupannya, manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang selalu ingin dipenuhi dan dicapainya. Hal inilah yang menjadi dasar bagi Maslow dalam mengemukakan teorinya sehingga dapat dijadikan acuan dalam memotivasi seseorang melalui kebutuhan-kebutuhan manusia yang selalu ingin dipenuhi. Maslow dalam Hasibuan (2003, h.105) berpendapat bahwa kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (hierarki), yakni sebagai berikut :

1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik=biologis) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan, dan lain-lainnya. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.
2. *Safety and Security Needs* (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
3. *Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.
4. *Esteem or Status or Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. *Self Actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal

untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

2) Teori *Existence, Relatedness and Growth* (ERG) oleh Clayton Adelfer

Para ahli menganggap bahwa teori ERG yang dikemukakan oleh Adelfer ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow sebab dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta empiris.

Adelfer dalam Hasibuan (2003, h.113), mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

1. *Existence Needs*, berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya *Physiological Needs* dan *Safety Needs* dari Maslow.
2. *Relatedness Needs*, menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationship*) dan juga bermasyarakat (*social relationship*). Kebutuhan ini berkaitan juga dengan *Love Needs* dan *Esteem Needs* dari Maslow.
3. *Growth Needs*, adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

3) Teori Motivasi Dua faktor oleh Frederich Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja pada suatu perusahaan. Kedua faktor tersebut harus seimbang sebab apabila salah satu faktor tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Menurut Nawawi (2005, h.354) faktor-faktor tersebut adalah :

1. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan (penghargaan), faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.
2. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*Hygiene Factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori kebutuhan Maslow.

Kedua faktor inilah yang kemudian dikenal dengan nama Konsep Faktor Motivator dan Konsep Hygiene yang disebut juga sebagai Teori Dua Faktor dari Herzberg.

4) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan adalah hanya untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan dasar yang diperlukan untuk mempertahankan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi menurut Hasibuan (2003, h.104) jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat kerja mereka akan meningkat.

Teori ini merupakan sebuah teori yang paling sederhana sebab hanya mengungkapkan bagaimana memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan hanya demi mendapatkan upah, agar manusia itu dapat mempertahankan hidupnya. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa telah banyak alasan lain bagi seseorang untuk bekerja secara maksimal, menurut teori ini uang merupakan faktor utama dalam rangka meningkatkan motivasi seorang karyawan. Tanpa upah yang besar maka karyawan akan merasa bahwa apa yang mereka kerjakan kurang dihargai oleh manajer.

b. Teori Proses (*Process Theories*)

1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan ini diperkenalkan oleh Victor H. yang menyatakan bahwa memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan antusias adalah adanya pemenuhan terhadap sesuatu yang diinginkan dan dibutuhkan setelah melakukan pekerjaan tersebut. Apabila seseorang mempunyai keyakinan yang cukup besar terhadap imbalan yang akan diperolehnya setelah bekerja, maka motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut akan meningkat pula.

Menurut Hasibuan (2003, h.117), teori ini didasarkan pada :

1. Harapan (*Expectancy*), adalah berkenaan dengan pendapat bahwa perilaku tertentu (sebab) akan diikuti oleh hasil (akibat) tertentu pula.
2. Nilai (*Valence*), adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan.
3. Pertautan (*Instrumentality*), yaitu besarnya kemungkinan bila bekerja secara efektif, apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa keadilan merupakan daya penggerak motivasi yang efektif. Seorang manajer harus bertindak adil terhadap seluruh bawahannya, karyawan yang berprestasi harus mendapat penghargaan yang lebih daripada karyawan biasa. Menurut Hasibuan (2003, h.121) penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara obyektif, bukan atas suka atau tidak suka (*like or dislike*). Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang obyektif dan adil.

Selain pemberian kompensasi yang adil pada karyawan di suatu perusahaan, kompensasi juga harus mempertimbangkan prinsip keadilan dengan mempertimbangkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain terhadap karyawannya yang setingkat. Hal ini disebabkan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan lain lebih tinggi dengan tingkat pekerjaan setingkat bisa jadi karyawan tersebut akan pindah ke perusahaan lain.

5. Hubungan Kompensasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Motivasi

Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor dapat memotivasi karyawan, namun kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2003, h.153), yang menyatakan bahwa :

”Besarnya kecilnya kompensasi dapat memengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun”.

Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa seseorang akan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan apabila ia menerima imbalan yang layak atau sesuai dengan apa yang telah ia lakukan. Setiap karyawan memerlukan kompensasi sebagai perangsang agar bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan memberikan kepuasan dirinya sendiri dan orang lain. Dengan kata lain, besarnya kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan sangat

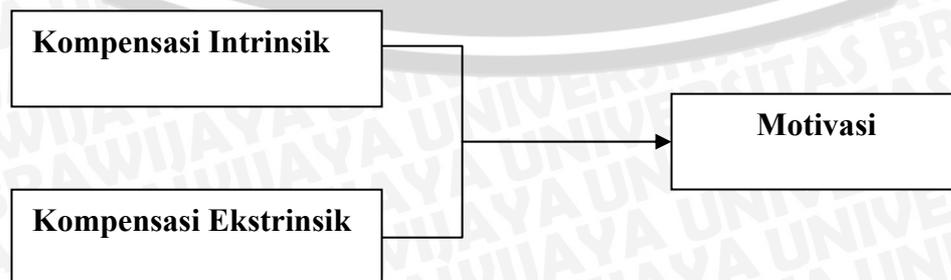
mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dapat diartikan usaha yang dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi para karyawan, serta menemukan cara untuk mempengaruhi para karyawan agar melakukan tugasnya secara ikhlas dan bekerja lebih giat untuk mencapai hasil optimal. Oleh karena itu tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakannya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan untuk mencapai kebutuhan. Maka dari itu kompensasi atau balas jasa kepada karyawan yang dari segi intrinsik dapat meliputi perasaan akan kemampuan pribadi akan akibat dari pelaksanaan pekerjaan dengan baik, perasaan pencapaian prestasi, tanggung-jawab dan otonomi pribadi, perasaan pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Sedangkan dari segi ekstrinsik terdiri dari gaji, komisi, bonus, biaya pengobatan atau perawatan serta tunjangan. Melalui pemeliharaan terhadap masalah kompensasi diharapkan kinerja karyawan dapat terpelihara dengan baik yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Dengan demikian, kompensasi yang sesuai akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dapat berdampak pada kesediaan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat dan gairah serta berdedikasi. Hal tersebut mencerminkan bahwa telah tercipta kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut.

C. Model Konsepsi dan Hipotesis

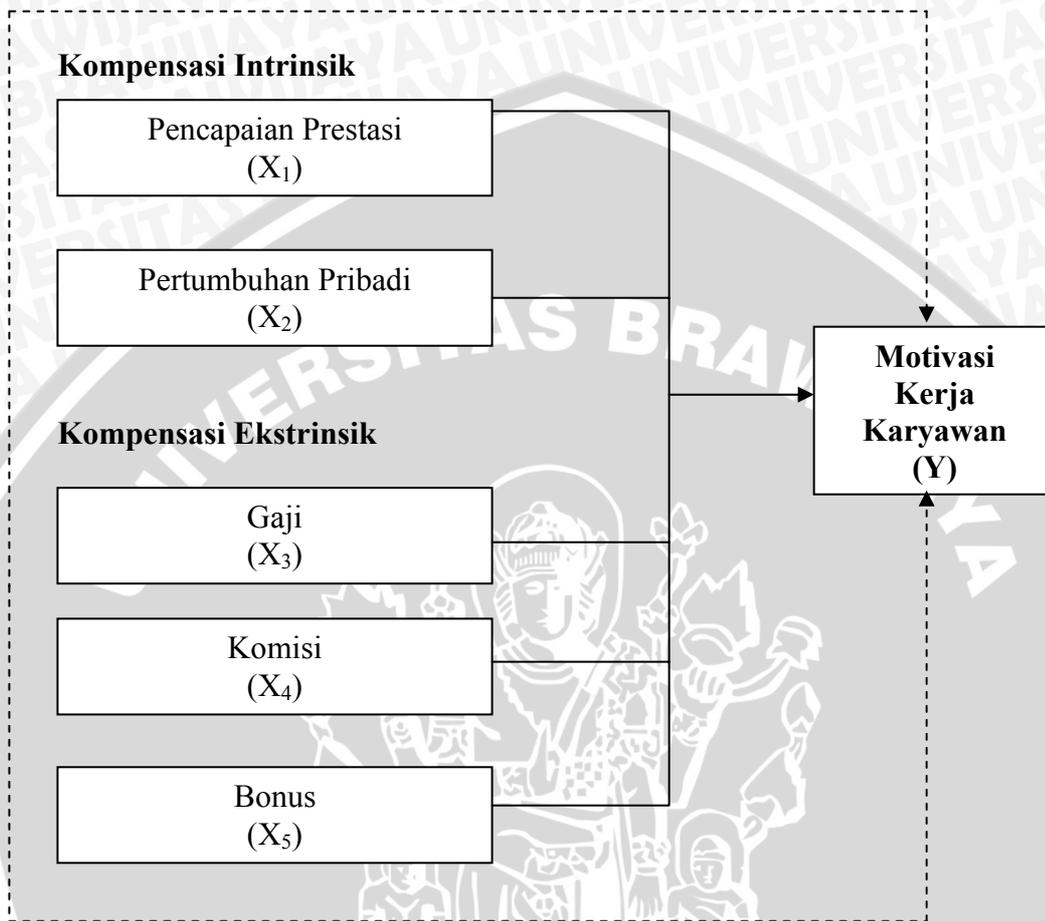
1. Model Konsep

Gambar 1
Model Konsep



2. Model Hipotesis

Gambar 2
Kerangka Model Hipotesis



Keterangan :

- > : Pengaruh variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 secara simultan terhadap Y.
- > : Pengaruh variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 secara parsial terhadap Y.

Berdasarkan pengembangan model konsep, maka model hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi intrinsik yang meliputi pencapaian prestasi (X_1) dan pertumbuhan pribadi (X_2) serta kompensasi ekstrinsik yang meliputi gaji (X_3), komisi (X_4), dan bonus (X_5) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Summit Oto Finance Kediri.

2. Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi intrinsik yang meliputi pencapaian prestasi (X_1) dan pertumbuhan pribadi (X_2) serta kompensasi ekstrinsik yang meliputi gaji (X_3), komisi (X_4), dan bonus (X_5) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Summit Oto Finance Kediri.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, serta agar dapat menjawab rumusan masalah tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatarbelakangi oleh tujuan awal penelitian yang tujuannya menjelaskan mengenai pengaruh kompensasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap motivasi kerja melalui pengujian hipotesis.

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995, h.55), 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*).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa penelitian penjelasan berguna untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian hipotesis statistik. Dalam penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri.

B. Konsep, Variabel dan Pengukuran

1. Konsep

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik
 - Kompensasi intrinsik adalah imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri.
 - Kompensasi ekstrinsik pada dasarnya tidak berkaitan dengan pekerjaan tetapi berasal dari pekerjaan. Kompensasi ini meliputi kompensasi finansial, jaminan sosial, pembagian keuntungan, pengakuan, promosi, dan persahabatan.
- b. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

2. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat diidentifikasi menjadi 2 (dua) variabel yaitu : variabel bebas dan variabel terikat. Setelah dilakukan survei pendahuluan oleh peneliti, PT. Summit Oto Finance Kediri hanya menggunakan 2 variabel kompensasi intrinsik dan 3 variabel kompensasi ekstrinsik untuk memotivasi karyawannya. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (X)

Kompensasi Intrinsik :

Pencapaian Prestasi (X_1)

Pertumbuhan Pribadi (X_2)

Kompensasi Ekstrinsik :

Gaji (X_3)

Komisi (X_4)

Bonus (X_5)

b. Variabel Terikat (Y)

Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Konsep Kompensasi Intrinsik meliputi :

- Pencapaian Prestasi (X_1)

Pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Untuk itu program pencapaian prestasi yang dilakukan oleh organisasi harus mempertimbangkan perbedaan kemampuan bawahan, dengan indikator :

1. Kemampuan dalam mencapai target

Perusahaan pada waktu menetapkan target yang harus dicapai karyawan harus memperhatikan kemampuan karyawan, produk yang dihasilkan dan kebutuhan pasar sehingga karyawan memiliki kemudahan untuk mencapai target yang ditanggungnya.

2. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan melebihi target.

Karyawan hendaknya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya agar jumlah pelaksanaan pekerjaan

yang dapat diselesaikannya melebihi target yang dibebankan perusahaan.

3. Jumlah pekerjaan melebihi orang lain.

Karyawan hendaknya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi pekerjaan orang lain, dalam hal ini dengan jenis dan jumlah pekerjaan yang sama, dengan tujuan untuk mengukur kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- Pertumbuhan Pribadi (X_2)

Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kariernya. Untuk memenuhi kebutuhan akan kompensasi, pertumbuhan pribadi dapat dilakukan dengan cara membuat mekanisme atau aturan pertumbuhan pribadi yang jelas dan diketahui oleh para anggota organisasi, dengan indikator:

1. Peningkatan status bagi diri individu.

Penghasilan dan jabatan yang diperoleh mampu meningkatkan status sosial dimata masyarakat bagi karyawan yang bersangkutan.

2. Bertambahnya koneksi serta relasi dari pihak luar.

Dengan bekerja di perusahaan tersebut, karyawan dapat mengembangkan hubungan dengan pihak luar sehingga mereka dapat menambah jumlah koneksi serta relasi dari pihak luar.

3. Perkembangan dalam hal wawasan serta pandangan pola pikir.

Selama bekerja di perusahaan tersebut, karyawan dapat mengembangkan wawasan, pandangan serta pola pikir sebelumnya melalui buku-buku di perpustakaan yang dimiliki perusahaan, arahan dari atasan dan rekan kerja yang sudah berpengalaman.

Konsep Kompensasi Ekstrinsik meliputi :

- Gaji (X_3).

Pembayaran kompensasi atas kerja karyawan yang dibayarkan dengan tarif yang telah ditentukan dengan periode pembayaran yang teratur, dengan indikator :

1. Pemenuhan kebutuhan minimum.

Gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan minimum karyawan.

2. Keadilan dalam kesesuaian gaji dengan hasil kerja.

Keadilan terjadi pada saat karyawan mengerjakan yang sama untuk perusahaan yang sama pula, adil disini tidak berarti sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya. Pemberian kompensasi didasarkan pada hasil kerja masing-masing karyawan.

3. Peningkatan semangat dan gairah kerja.

Bila kompensasi yang diberikan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja berarti perusahaan mendapatkan dua keuntungan, yaitu mampu mengikat sekaligus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

- Komisi (X₄).

Pembayaran kompensasi yang didasarkan pada persentase tertentu dari penjualan, dengan indikator :

1. Karyawan memperoleh gaji pokok, tapi penghasilan dapat bertambah dengan komisi yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas.
2. Kelancaran pembayaran komisi, pembayaran komisi oleh perusahaan hendaknya melihat waktunya.
3. Karyawan memperoleh komisi sesuai dengan ketentuan perusahaan, disini karyawan memperoleh komisi sesuai dengan aturan.

- Bonus (X₅).

Pembayaran kompensasi yang berkaitan dengan kerja karyawan yang luar biasa, dengan indikator :

1. Berdasarkan jumlah target penjualan produk yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu.
2. Apabila dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan perusahaan.
3. Jika karyawan makin lama makin mampu melakukan penjualan dalam jumlah yang makin besar, makin besar pula bonus yang diterima untuk tiap kelebihan unit produk yang dijual.

Konsep Motivasi:

- Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Motivasi dapat diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, dengan indikator :

1. Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik (biologis), pemenuhan kebutuhan ekonomis karyawan dan memberikan rasa aman dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan sosial, dalam hal ini hubungan antara karyawan dengan manajer.
3. Kebutuhan Egoistik, usaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 2
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator Empiris	Item Pertanyaan
Kompensasi Intrinsik	Pencapaian Prestasi (X_1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mencapai target. 2. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan melebihi target. 3. Jumlah pekerjaan melebihi orang lain. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Target yang ditetapkan perusahaan dapat dicapai dengan kemampuan anda. b. Hasil pekerjaan yang anda selesaikan dapat melebihi target. c. Jumlah pekerjaan yang dapat anda selesaikan melebihi hasil pekerjaan orang lain.
	Pertumbuhan Pribadi (X_2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan status bagi diri individu 2. Bertambahnya koneksi serta relasi dari pihak luar. 3. Peningkatan wawasan serta pandangan pola pikir. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Dengan bekerja di PT. Summit Oto Finance dapat meningkatkan status sosial di mata masyarakat dan keluarga anda. b. Dengan bekerja di PT. Summit Oto Finance dapat menambah teman ataupun relasi bisnis. c. Dengan bekerja di PT. Summit Oto Finance dapat mengembangkan wawasan, pandangan serta pola pikir sebelumnya.

Konsep	Variabel	Indikator Empiris	Item Pertanyaan
Kompensasi Ekstrinsik	Gaji (X_3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencukupi kebutuhan minimum. 2. Keadilan dalam kesesuaian gaji dengan hasil kerja. 3. Peningkatan semangat dan gairah kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Gaji yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari anda. b. Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan hasil kerja keras anda c. Pemberian gaji oleh perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja.
	Komisi (X_4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas. 2. Kelancaran pembayaran komisi. 3. Ketepatan jumlah komisi yang diterima sesuai dengan ketentuan perusahaan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Komisi yang diterima merupakan bentuk keberhasilan dari pelaksanaan tugas. b. Manajemen selalu konsisten dalam kelancaran pembayaran komisi. c. Jumlah komisi yang anda terima selalu sesuai dengan ketentuan perusahaan.
	Bonus (X_5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bonus diterima jika target dicapai. 2. Penyelesaian pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan perusahaan. 3. Mampu menghasilkan penjualan dalam jumlah yang lebih besar. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Pemberian bonus dilaksanakan apabila target penjualan produk dapat dicapai. b. Jumlah bonus yang Anda terima karena Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan perusahaan. c. Pemberian bonus dapat diterima karena mampu melakukan penjualan melebihi target penjualan.
Motivasi	Motivasi Kerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik dan keamanan, pemenuhan kebutuhan individu. 2. Kebutuhan sosial, hubungan antara karyawan dan manajer. 3. Kebutuhan egoistik, usaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi anda. b. Dengan diberikannya kompensasi dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan atasan. c. Dengan banyaknya kompensasi yang ditawarkan perusahaan, mampu memberikan dorongan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Skala Pengukuran

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut, dimana untuk mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini dipergunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2006, h.134) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut ini merupakan contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada tabel 2 :

Tabel 3
Penentuan Skor Jawaban Responden

No.	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”.(Sugiyono, 2006, h.90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Summit Oto Finance yang berjumlah 75 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2006, h.93) teknik pengambilan *Simple Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik ini digunakan karena anggota populasi dianggap homogen. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang

repository.ub.ac.id

sesungguhnya dari populasi tersebut. Jumlah sampel dapat ditentukan dengan rumus Yamane sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini presisi yang digunakan adalah sebesar 10%).

Berikut ini perhitungannya:

$$n = \frac{75}{1 + 75(0,1)^2}$$

$$n = \frac{75}{1 + 75(0,01)}$$

$$n = \frac{75}{1 + 0,75}$$

$$n = \frac{75}{1,75}$$

n = 42,857 : dibulatkan menjadi 43 orang.

Jadi jumlah sampel yang dapat diambil adalah 43 orang dari jumlah populasi 75 orang.

D. Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil lokasi penelitian ini di wilayah kota Kediri, tepatnya pada PT. Summit Oto Finance Kediri. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut menerapkan kompensasi sebagai tambahan balas jasa dan memiliki data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik sebagai suatu cara untuk memotivasi kerja karyawan. Selain itu, peneliti mengambil lokasi ini karena ingin mengetahui sejauh mana perkembangan perusahaan yang bergerak di bidang pengkreditan sepeda motor ini di kota Kediri.

Seperti yang telah kita ketahui bahwa kota Kediri merupakan kota yang status sosial ekonomi masyarakatnya masih tergolong menengah ke bawah.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Merupakan data yang berasal dari sumber yang asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang kita lakukan. Data primer ini diambil dan dicatat pertama-tama berupa kuesioner dan wawancara terhadap karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang mendukung data primer dan diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang mendukung penelitian ini, seperti struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, dan sebagainya. Data sekunder ini diperoleh dari bagian yang menangani masalah tersebut, dalam hal ini adalah bagian personalia PT. Summit Oto Finance Kediri.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi sendiri oleh responden yang merupakan kuesioner terstruktur. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data yang akurat dan efektif. Disamping itu penggunaan kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dengan *reliabilitas* dan *validitas* yang tinggi. Kuesioner diberikan oleh peneliti secara langsung kepada 43 karyawan dengan mendatangi kantor PT. Summit Oto Finance di Kediri. Pertanyaan dalam kuesioner ini mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan pemberian kompensasi di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dengan cara bertanya langsung kepada responden.

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara langsung bertatap muka dengan manajer PT. Summit Oto Finance Kediri. Pertanyaan dalam wawancara ini mengenai bagaimana tanggapan manajer setelah diberikannya kompensasi terhadap karyawan?, Apakah kompensasi ini mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi?, dan sebagainya.

c. Dokumentasi

Berupa dokumen-dokumen atau bahan-bahan yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan. Data dan informasi dapat diperoleh dari bagian personalia PT. Summit Oto Finance. Data dan informasi tersebut berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas pokok dan fungsi karyawan, jumlah karyawan, dan sebagainya.

4. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan berbagai macam instrumen penelitian yang merupakan alat untuk membantu peneliti dalam pengumpulan data.

Instrumen yang digunakan adalah :

1. Daftar kuesioner

Daftar kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis dan terstruktur berkaitan dengan penelitian yang kemudian dibagikan kepada para responden, yaitu karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri.

2. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara adalah percakapan atau dialog antara peneliti dengan responden untuk memperoleh informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian. Alat yang digunakan adalah bolpoint dan buku yang digunakan untuk mencatat informasi pada pihak yang berkaitan dengan penelitian, yaitu wawancara dengan manajer PT. Summit Oto Finance Kediri.

3. Pedoman dokumentasi

Merupakan suatu cara pengumpulan data yang berasal dari laporan-laporan yang ada hubungannya dengan perusahaan maupun judul dari skripsi yang dibuat. Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat-alat seperti buku, pensil dan bolpoint yang difungsikan untuk mencatat langsung data yang diperlukan. Data yang diperlukan berasal dari dokumen perusahaan atau berasal dari penelitian

sebelumnya. Teknik ini dilakukan dengan cara memperoleh data dari bagian personalia PT. Summit Oto Finance Kediri.

E. Pengujian Instrumen

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting bagi suatu penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Oleh karena itu data dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrumen. Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting yaitu *validitas* dan *reliabilitas*.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2006, 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 = Banyaknya sampel/responden
- X = Nilai skor pada pertanyaan
- Y = Total nilai skor

Menurut Sugiyono (2006, h.126) bahwa, bila koefisien korelasi (r) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS versi 13.00 for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS versi 13.00 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 mengidentifikasi semakin tinggi reliabilitasnya. Nilai *Alpha* antara 0,8-1,0 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 $\alpha_{hitung} > \alpha_{tabel}$. (Sekaran, 2006, h. 256)

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

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

σ_t^2 = Varians total

F. Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut sesuai dengan metode yang ada. Untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan sebelumnya maka dalam analisisnya digunakan :

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipergunakan untuk mengidentifikasi distribusi dan karakteristik dari masing-masing variabel yang akan dipergunakan sebagai bahan analisis. Data yang dikumpulkan diedit dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian pembahasan data dalam angka dan persentase.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk angka dan analisis dengan cara membandingkan melalui perhitungan dan mengaplikasikannya dengan menggunakan rumus yang sesuai. Analisis inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden yang diteliti dan dianalisis dengan program *SPSS versi 13.00 for Windows*. Hal ini untuk mempermudah mengolah data yang berwujud angka statistik dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang berarti antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun secara parsial. Teknik analisis regresi linear berganda ini menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 \dots b_5$ = Koefisien regresi $X_1 \dots X_5$

X_1 = Pencapaian Prestasi

X_2 = Pertumbuhan Pribadi

X_3 = Gaji

X_4 = Komisi

X_5 = Bonus

e = Variabel pengganggu

2.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan taraf signifikan dan derajat kebebasan yang telah ditentukan. Uji ini menggunakan rumus sebagai berikut (Rangkuti, 2003, h.165)

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

Keterangan :

F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F table.

R² = Determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Untuk mencari nilai R digunakan rumus :

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y + b_5 \sum x_5 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan :

b₁ ... b₅ = Koefisien regresi

X₁ ... X₅ = Skor item variabel X₁ ... X₅

Y = Skor item variabel Y

Berdasarkan rumus tersebut, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₀ : Variabel Pencapaian Prestasi (X₁), Pertumbuhan Pribadi (X₂), Gaji (X₃), Komisi (X₄), Bonus (X₅) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

H₁ : Variabel Pencapaian Prestasi (X₁), Pertumbuhan Pribadi (X₂), Gaji (X₃), Komisi (X₄), Bonus (X₅) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut dilakukan dengan 2 cara, pertama adalah dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}, kedua dari perbandingan tingkat signifikansi dengan α = 0,05. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak, artinya variabel Pencapaian Prestasi (X₁), Pertumbuhan Pribadi (X₂), Gaji (X₃), Komisi (X₄), Bonus (X₅) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Jika nilai F_{hitung} < F_{tabel} maka H₀ diterima, artinya variabel Pencapaian Prestasi (X₁), Pertumbuhan Pribadi (X₂), Gaji (X₃), Komisi (X₄), Bonus (X₅) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

2.3. Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dan juga dapat digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan rumus (Rangkuti, 2003, h.166)

$$t_1 = \frac{b_1}{Sb_1}$$

Keterangan :

b_1 = Koefisien regresi parsial x_1

Sb_1 = standar error b_1

Berdasarkan rumus di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : Variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

H_1 : Variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut dilakukan dengan 2 cara, pertama adalah dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , kedua dari perbandingan tingkat signifikansi dengan $\alpha = 0,05$. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah singkat PT. Summit Oto Finance

PT. Summit Oto Finance (SOF) berdiri pertama kali di Kanada pada tahun 1887 dan beroperasi di 19 negara diseluruh dunia. PT. Summit Oto Finance (SOF) membangun pasar Asia sejak tahun 1897 dan masuk ke Indonesia pada tahun 1985. Pada tanggal 16 Juni 2003, PT. Summit Oto Finance membuka cabang pertama di Kedoya, Jakarta dengan *Branch Manager*: Antonius Wahyu K. dan *Administration Head*: Nurul Manzilla.

Pada tahun 2003, PT. Summit Oto Finance direalisasi 16 cabang diseluruh Indonesia. Diantaranya adalah PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri yang berdiri pada 23 Agustus 2003. PT. Summit Oto Finance Kediri membawahi 4 wilayah daerah pemasaran, yaitu Kediri, Kertosono, Nganjuk dan Blitar. Secara bertahap dan terencana, PT. Summit Oto Finance terus mengembangkan jaringan pelayanan pelanggan di seluruh Indonesia. Melalui kantor cabang, PT. Summit Oto Finance mampu mendapatkan berbagai informasi lengkap tentang pembiayaan motor pilihan. Komitmen PT. Summit Oto Finance adalah "memberikan layanan terbaik untuk pembiayaan motor anda dengan mudah, cepat dan aman".

2. Misi dan Visi PT. Summit Oto Finance

a. Misi

"Memberikan kemudahan fasilitas kredit kendaraan bermotor yang terjangkau dan dapat diandalkan melalui kerjasama bermotor yang menguntungkan serta berkesinambungan dengan mitra bisnis dan melalui pengelolaan bisnis yang prima".

b. Visi

"Menjadi perusahaan pembiayaan yang terkemuka di Indonesia dengan menciptakan nilai-nilai yang terbaik bagi seluruh *stakeholder*".

3. Lokasi Perusahaan

Letak PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri sangat strategis, yaitu terletak pada Hayam Wuruk Trade Centre Blok G.5-6 Kediri. Disekitar area penelitian terdapat Stasiun KA, Kantor Pemerintah Kota, PLN, Telkom, Polresta Kediri, RS Bhayangkara, Kantor Pelayanan Pajak, terdapat juga lembaga keuangan yaitu BI, BNI, BRI, BCA, BII, Lippo Bank.

4. Wilayah Kerja

PT. Summit Oto Finance telah memiliki 15 cabang wilayah kerja yang tersebar di seluruh Indonesia. Berikut ini pembagian wilayah kerja tersebut:

Tabel 4
Wilayah Kerja PT. Summit Oto Finance

No.	PT. Summit Oto Finance	Wilayah Kerja	Alamat
1.	Kantor Pusat	Jakarta	Summitmas II Lt. 8, Jl. Jend. Sudirman Kav. 61-62
2.	Cabang	Jakarta	- Kedoya : Graha Arteri Mas, Jl. Panjang No. 68 - Jakarta Selatan : Jl. Raya Pasar Minggu No. 10 C
		Lampung	- Bandar Lampung : Jl. Walter Monginsidi No. 24 B
		Jawa Barat	- Bekasi : Komp. Ruko Central Niaga, Jl. A. Yani Blok A-9 No. 10-11 - Bandung : Jl. BKR No. 73 Buah Batu
		Banten	- Tangerang : Kompl. Diamond Mahkota Mas Blok H. No.21, Jl. MH. Thamrin-Cikokol
		Jawa Tengah	- Semarang : Ruko Gajah Mada Building Blok I No.99, Jl. Gajah Mada - Purwokerto : Jl. Jend. Sudirman No.861 - Solo : Ruko Beteng Plaza Blok A4-5, Jl. Kyai Gede
		DI. Yogyakarta	- Yogyakarta : Jl. Laksamana Adisucipto No.155, Km 6,5.
		Jawa Timur	- Surabaya : Ruko Komp. Pertokoan RMI Blok E 25-26, Jl. Ngagel Jaya Selatan - Malang : Jl. S.Parman Kav. B5 No.56 Blimbing - Sidoarjo : Jl. Pahlawan No.98 - Kediri : Hayam Wuruk Trade Centre Blok G.5-6 Kediri.

Sumber : PT. Summit Oto Finance Kediri, 2008

5. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri adalah 75 orang yang terbagi dalam masing-masing jabatan di perusahaan.

Tabel 5

Jumlah Karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri

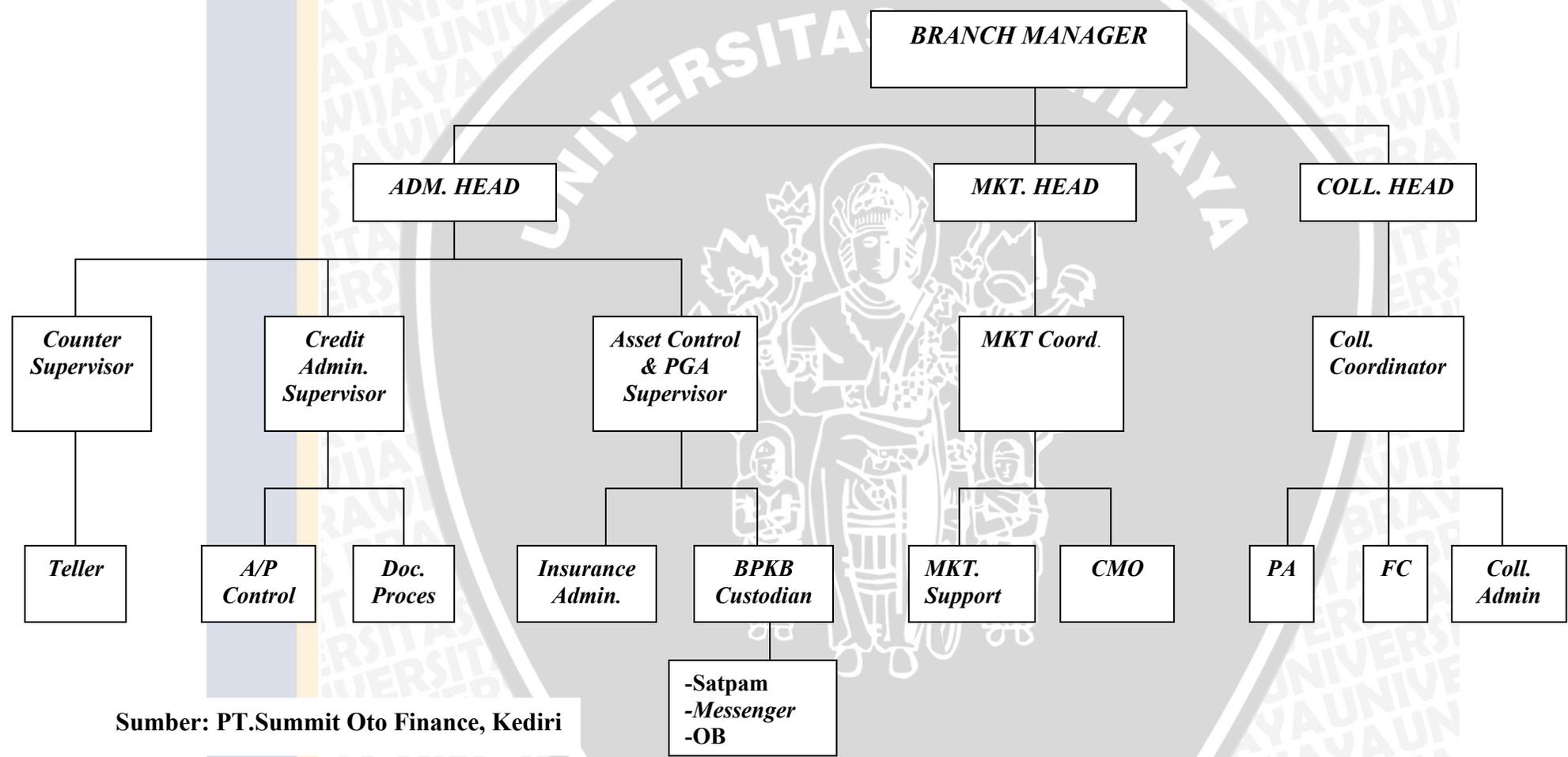
No.	Jabatan	Jumlah
1.	<i>Branch Manager</i>	1 orang
2.	<i>Admin. Head</i>	1 orang
3.	<i>Marketing Head</i>	1 orang
4.	<i>Collection Head</i>	1 orang
5.	<i>Counter Supervisor</i>	1 orang
6.	<i>Credit Admin. Supervisor</i>	1 orang
7.	<i>Asset Control & PGA Supervisor</i>	1 orang
8.	<i>Teller</i>	2 orang
9.	<i>A/P Control</i>	1 orang
10.	<i>Doc. Process</i>	1 orang
11.	<i>Insurance Admin</i>	1 orang
12.	<i>BPKB Custodian</i>	2 orang
13.	<i>Marketing Coordinator</i>	1 orang
14.	<i>Marketing Support</i>	1 orang
15.	<i>CMO</i>	16 orang
16.	<i>Collection Coordinator</i>	3 orang
17.	<i>Problem Account</i>	12 orang
18.	<i>Field Collection</i>	25 orang
19.	<i>Collection Admin.</i>	3 orang
Total		75 orang

Sumber : PT. Summit Oto Finance Kediri, 2008

6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi tiap-tiap perusahaan tidaklah sama, hal ini disesuaikan dengan kondisi masing-masing perusahaan. Dalam struktur organisasi menunjukkan tentang pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada dalam organisasi. Struktur organisasi PT. Summit Oto Finance adalah berbentuk garis yaitu wewenang berjalan lurus atau vertikal dari atasan ke bawahan. Jadi, tujuan dari PT. Summit Oto Finance menggunakan bentuk struktur organisasi garis adalah untuk menjamin kelancaran perusahaan serta dapat melaksanakan pengawasan secara efektif.

Gambar 3
STRUKTUR ORGANISASI PT. SUMMIT OTO FINANCE CABANG KEDIRI



Sumber: PT.Summit Oto Finance, Kediri

7. Deskripsi Pekerjaan

Adapun pembagian tugas dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi di atas adalah :

Branch Manager

Bertanggung jawab kepada : *Regional Office Head*

Membawahi : Semua karyawan cabang PT. Summit Oto Finance

Penjabaran tugas pokok :

1. Membuat rencana kerja mengenai aktivitas perusahaan.
2. Bertanggung jawab atas kelancaran aktivitas perusahaan.
3. Membuat pertanggung jawaban atas aktivitas perusahaan kepada kantor pusat.
4. Membuat kebijaksanaan dan mengambil keputusan-keputusan yang menyangkut perusahaan.
5. Merencanakan, mengkoordinir dan mendelegasikan tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada masing-masing bagian yang ada di bawahnya.
6. Melakukan kunjungan ke *dealer* Suzuki, Yamaha, Honda.
7. Melakukan *meeting* ke *Regional Office Head* setiap 1 bulan sekali.
8. Melakukan *meeting* ke *National Office Head* setiap 3 bulan sekali.

Administration Head

Bertanggung Jawab Kepada : *Branch Manager*

Membawahi : - *Counter Supervisor*
- *Credit Admin. Supervisor*
- *Asset Control & PGA Supervisor*

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Mengkoordinir dan memonitor kinerja para *Supervisor*.
2. Memeriksa dan menganalisa hasil kerja para *Supervisor*.
3. Memberikan motivasi kepada *supervisor* untuk lebih giat lagi.
4. Melakukan koordinasi dan hubungan kerja yang baik dengan *Branch Manager*.
5. Bertanggung jawab untuk mengawasi perusahaan ketika *Branch Manager meeting* di kantor pusat.
6. Melakukan *review* atau *meeting* wilayah seminggu sekali.

Counter Supervisor

Bertanggung Jawab Kepada : *Administration Head*

Membawahi : - *Teller*

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Melakukan penyusunan program anggaran perusahaan.
2. Mencatat semua transaksi-transaksi perusahaan.
3. Melakukan pengecekan bukti pendukung yang berhubungan dengan transaksi perusahaan.
4. Menerima laporan keuangan harian dan bulanan dari *teller*.
5. Memproses laporan keuangan kemudian dipertanggung jawabkan kepada *Administration Head*.

Teller

Bertanggung Jawab Kepada : *Counter Supervisor*

Membawahi : -

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Melayani *customer* untuk pembayaran kredit.
2. Membuat laporan keuangan harian dan bulanan kemudian diberikan kepada *Counter Supervisor*.
3. Menginput setoran yang ditagih oleh *Field Collection*.

Credit Admin. Supervisor

Bertanggung Jawab Kepada : *Administration Head*

Membawahi : - *A/P Control*
- *Doc. Process*

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Mengawasi kinerja *A/P Control* dan *Doc. Process*.
2. Meninjau langsung *customer* yang akan melakukan kredit motor.
3. Menjalin hubungan yang baik dengan *dealer-dealer*.
4. Menyusun dokumen *customer* yang melakukan kredit dan diserahkan kepada *Branch Manager* untuk disetujui.
5. Membuat laporan harian dan bulanan mengenai calon *customer* yang akan melakukan kredit motor.

A/P Control

Bertanggung Jawab Kepada : *Credit Admin. Supervisor*

Membawahi : -

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Melakukan kunjungan ke *dealer* untuk melakukan kerjasama.
2. Memproses tagihan *dealer* untuk pembiayaan motor.
3. Menginput bukti transaksi pembayaran dari perusahaan ke *dealer*.

Doc. Process

Bertanggung Jawab Kepada : *Credit Admin. Supervisor*

Membawahi : -

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Menginput data-data *customer* yang melakukan kredit motor.
2. Mencetak Target Operasional *customer* yang akan melakukan kredit motor.
3. Memproses dokumen-dokumen yang masuk.
4. Melakukan penyimpanan dokumen *customer*.

Asset Control & PGA Supervisor

Bertanggung Jawab Kepada : *Administration Head*

Membawahi : - *Insurance Admin.*

- *BPKB Custodian*

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Mengawasi kinerja *Insurance Admin* dan *BPKB Custodian*.
2. Memeriksa kembali laporan keluar masuknya *BPKB*.
3. Melakukan kerjasama dengan pihak asuransi.
4. Melakukan kunjungan ke *dealer-dealer*.
5. Melakukan kerjasama dengan *dealer* mengenai *customer* yang bermasalah.

Insurance Admin.

Bertanggung Jawab Kepada : *Asset Control & PGA Supervisor*

Membawahi : -

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Memproses asuransi bagi kendaraan yang hilang.
2. Bagi kendaraan yang hilang akan dikembalikan sisa uang.

3. Mengkoordinir *customer* untuk dimasukkan data-datanya ke dalam proses asuransi.

BPKB Custodian

Bertanggung Jawab Kepada : *Asset Control & PGA Supervisor*

Membawahi : -

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Menahan BPKB *customer* yang belum melunasi tagihan pinjaman.
2. Mengeluarkan BPKB milik *customer* yang sudah melunasi pinjaman.
3. Mengambil dan memproses BPKB dari *dealer*.
4. Membuat laporan keluar masuknya BPKB.

Marketing Head

Bertanggung Jawab Kepada : *Branch Manager*

Membawahi : - *Marketing Coord*

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Mengkoordinir dan memonitor kinerja *Marketing Coord*.
2. Memeriksa dan menganalisa hasil kerja *Marketing Coord*.
3. Memberikan motivasi kepada *Marketing Coord*. untuk lebih giat lagi.
4. Melakukan koordinasi dan hubungan kerja yang baik dengan *Branch Manager*.
5. Bertanggung jawab untuk mengawasi perusahaan ketika *Branch Manager meeting* di kantor pusat.
6. Melakukan *review* atau *meeting* wilayah seminggu sekali.

Marketing Coord.

Bertanggung Jawab Kepada : *Marketing Head*

Membawahi : - *Marketing Support*
- *Credit Marketing Operation*

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Mengawasi kinerja *Marketing Support* dan *Credit Marketing Operation*.
2. Membuat strategi-stategi baru untuk menarik *customer*.
3. Melakukan koordinasi dengan *Marketing Head*.
4. Melakukan kunjungan ke *dealer-dealer*.
5. Melakukan rencana serta mengawasi pelaksanaan penjualan.

Marketing Support

Bertanggung Jawab Kepada : *Marketing Coordinator*

Membawahi : -

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Merekomendasikan *customer* yang layak untuk kredit motor.
2. Mengarahkan *customer* untuk melakukan kredit motor.
3. Membuat laporan daftar *customer* yang diserahkan kepada *Marketing Coordinator*.

Credit Marketing Operation

Bertanggung Jawab Kepada : *Marketing Coordinator*

Membawahi : -

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Melakukan *survey* kredit motor kepada *customer*.
2. Melakukan pemasaran di daerah-daerah.
3. Melakukan laporan harian dan bulanan mengenai hasil penjualan.

Collection Head

Bertanggung Jawab Kepada : *Branch Manager*

Membawahi : *Collection Coordinator*

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Mengkoordinir dan memonitor kerja *Collection Coordinator*.
2. Membuat strategi-strategi baru untuk mengatasi *customer* yang bermasalah.
3. Memberikan motivasi kerja kepada *Collection Coordinator*.
4. Melakukan koordinasi dan kerja yang baik dengan *Branch Manager*.
5. Bertanggung jawab untuk mengawasi perusahaan ketika *Branch Manager meeting* di kantor pusat.
6. Melakukan *review* atau *meeting* wilayah seminggu sekali.

Collection Coordinator

Bertanggung Jawab Kepada : *Collection Head*

Membawahi : - *Problem Account*

- *Field Collection*

- *Collection Admin*.

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Mengkoordinir dan memonitor kerja *Field Coll*.
2. Memeriksa dan menganalisa hasil kerja *Field Coll*.
3. Memberikan autorisasi hasil kerja *Fied Coll* kepada *Collector Head*.
4. Memberikan motivasi kerja kepada *Field Coll*, *Prblem Account*, dan *Collection Admin*.
5. Melakukan koordinasi dan hubungan kerja yang baik dengan *Collection Head*

Problem Account

Bertanggung Jawab Kepada : *Collection Coordinator*

Membawahi :-

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Menemui *customer* yang menunggak untuk penyelesaian.
2. Melakukan pelacakan (*customer* dan motor).
3. Menarik motor *customer*.
4. Mengawasi tugas *Field Coll* untuk melakukan penarikan kendaraan.
5. Memeriksa dan menganalisa permasalahan.

Field Collection

Bertanggung Jawab Kepada : *Collection Coordinator*

Membawahi :-

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Monitor *Overdue* dan JB
2. Analisa dan konfirmasi *customer*
3. Melakukan penagihan dan mengarahkan pembayaran angsuran :
Langsung ke kantor cabang SOF, kantor Pos, BRI atau transfer.
4. Pemberian Surat Peringatan (SP-1) 7 hari *oud*, (SP-2) 14 hari *oud*, (SP-3) 21 hari *oud*.
5. Mencatat hasil kunjungan pada *form*.

Collection Admin.

Bertanggung Jawab Kepada : *Collection Coordinator*

Membawahi :-

Penjabaran Tugas Pokok :

1. Cetak Tanda Terima (TT) dan Tanda Terima Sementara (TTS).
2. Distribusi, Monitoring dan *Filing* TT/TTS.
3. Proses cetak TT/TTS.
4. *Follow up* TT/TTS yang kembali.
5. Registrasi dan *monitoring* kendaraan tarikan dan *inventory*.
6. Menerima angsuran *customer* di atas jam 15.00.

8. Jam dan Hari Kerja

PT. Summit oto Finance Cabang Kediri menerapkan enam hari kerja kepada karyawannya sebagai salah satu upaya efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Tabel 6
Jam dan Hari Kerja Karyawan

Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin-Kamis	08.00-16.00	12.00-13.00
Jum'at	08.00-16.00	11.30-13.00
Sabtu	08.00-12.00	

Sumber : PT. Summit Oto Finance Kediri, 2008

9. Program Pemberian Kompensasi

Secara garis besar PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri telah mengatur sistem pengupahan, yang tertuang di dalam PP 2005-2008 Bab V, pasal 13 s/d 27:

- a. Upah itu terdiri apa saja?
- b. Setiap awal tahun dilakukan peninjauan secara umum
- c. Pajak penghasilan atas upah yang diterima karyawan ditanggung oleh perusahaan

Dasar Pengupahan

- *Internal Fairness*

Tujuan : menciptakan keadilan di dalam perusahaan. Dengan cara penetapan pengupahan yang didasarkan pada keseimbangan antara :

1. Upah dan jabatan
2. Upah dan prestasi
3. Upah dan *person value*

- *Eksternal Competitueness*

Tujuan : perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenis dalam hal pengupahan agar dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berpotensi.

1. *Annually Payment* : THR, Bonus Juni, *Additional Bonus* Desember
2. *Monthly Payment* : Gaji dan Komisi

B. Gambaran Umum Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 43 karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, apabila dilihat dari jenis kelamin responden dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 7

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	42	97,7
2.	Wanita	1	2,3
Jumlah		43	100

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari hasil komposisi pembagian persentase tabel di atas, dapat ditarik suatu pengertian bahwa sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin Laki-laki sejumlah 97,7% dan Wanita sebesar 2,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 43 karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, apabila dilihat dari usia responden dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 8

Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 20 tahun	1	2,3
2.	20-30 tahun	27	62,8
3.	31-40 tahun	15	34,9
Jumlah		43	100

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari hasil komposisi pembagian persentase tabel di atas, dapat ditarik suatu pengertian bahwa sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah merupakan karyawan yang berusia < 20 tahun sebesar 2,3%, kemudian berusia 20 – 30 tahun sebesar 62,8% dan yang berusia 31 – 40 sebesar 34,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia antara 20-30 tahun. Dengan demikian yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah mampu mempertimbangkan segala sesuatu yang menjadi keputusannya.

3. Lama Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 43 karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, apabila dilihat dari lama kerja responden dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 9
Lama Kerja Responden

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1 – 5 tahun	39	90,7
2.	6 – 15 tahun	3	7.0
3.	15 - 25 tahun	1	2.3
Jumlah		43	100

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari hasil komposisi pembagian persentase tabel di atas, dapat ditarik suatu pengertian bahwa sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja selama 1-5 tahun sebesar 90,7% kemudian 6 - 15 tahun sebesar 7,0% dan 15-25 tahun sebesar 2,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja selama 1-5 tahun. Dengan demikian yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang cukup berpengalaman dalam pekerjaannya.

4. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 43 karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, apabila dilihat dari tingkat pendidikan responden dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 10
Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SLTA	13	30,2
2.	Diploma	7	16,3
3.	Sarjana	22	51,2
4.	Pascasarjana	1	2,3
Jumlah		43	100

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari hasil komposisi pembagian persentase tabel di atas, dapat ditarik suatu pengertian bahwa sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah merupakan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebesar 30,2%, Diploma sebesar 16,3%, Sarjana sebesar 51,2% dan Pascasarjana sebesar 2,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir sarjana. Dengan demikian yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang kompeten.

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Setelah data terkumpul dan dinilai sesuai dengan karakteristik jawaban yang diberikan, sebelum diuji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, maka terlebih dahulu diuji keandalan masing-masing item yang ada pada seluruh variabel penelitian.

Tabel 11
Uji Validitas pada Variabel Pencapaian Prestasi (X_1)

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi (r)	r kritis
Pencapaian Prestasi (X_1)	X_1 -1	0,879	0,3
	X_1 -2	0,882	
	X_1 -3	0,874	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ketiga item pertanyaan untuk variabel pencapaian prestasi (X_1) mempunyai koefisien korelasi (r) lebih besar dari nilai

kritis produk moment sebesar 0,3. Dengan demikian seluruh indikator variabel pencapaian prestasi (X_1) adalah valid.

Tabel 12

Uji Validitas pada Variabel Pertumbuhan Pribadi (X_2)

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi (r)	r kritis
Pertumbuhan Pribadi (X_2)	X_{2-1}	0,880	0,3
	X_{2-2}	0,924	
	X_{2-3}	0,933	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ketiga item pertanyaan untuk variabel pertumbuhan pribadi (X_2) mempunyai koefisien korelasi (r) lebih besar dari nilai kritis produk moment sebesar 0,3. Dengan demikian seluruh indikator variabel pertumbuhan pribadi (X_2) adalah valid.

Tabel 13

Uji Validitas pada Variabel Gaji (X_3)

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi (r)	r kritis
Gaji (X_3)	X_{3-1}	0,944	0,3
	X_{3-2}	0,936	
	X_{3-3}	0,947	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ketiga item pertanyaan untuk variabel Gaji (X_3) mempunyai koefisien korelasi (r) lebih besar dari nilai kritis produk moment sebesar 0,3. Dengan demikian seluruh indikator variabel Gaji (X_3) adalah valid.

Tabel 14

Uji Validitas pada Variabel Komisi (X_4)

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi (r)	r kritis
Komisi (X_4)	X_{4-1}	0,700	0,3
	X_{4-2}	0,800	
	X_{4-3}	0,868	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ketiga item pertanyaan untuk variabel komisi (X_4) mempunyai koefisien korelasi (r) lebih besar dari nilai kritis produk moment sebesar 0,3. Dengan demikian seluruh indikator variabel komisi (X_4) adalah valid.

Tabel 15
Uji Validitas pada Variabel Bonus (X_5)

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi (r)	r kritis
Bonus (X_5)	X_5 -1	0,881	0,3
	X_5 -2	0,927	
	X_5 -3	0,941	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ketiga item pertanyaan untuk variabel bonus (X_5) mempunyai koefisien korelasi (r) lebih besar dari nilai kritis produk moment sebesar 0,3. Dengan demikian seluruh indikator variabel bonus (X_5) adalah valid.

Tabel 16
Uji Validitas pada Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi (r)	r kritis
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Y-1	0,806	0,3
	Y-2	0,663	
	Y-3	0,700	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ketiga item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi (r) lebih besar dari nilai kritis produk moment sebesar 0,3. Dengan demikian seluruh indikator variabel motivasi kerja (Y) adalah valid.

Kemudian untuk mengukur reliabilitas dari suatu analisis dapat digunakan teknik *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* kriteria yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas adalah besarnya nilai *Alpha Cronbach* yang berkisar antara 0-1 dimana semakin mendekati 1 mengidentifikasi semakin tinggi reliabilitasnya. Nilai *Alpha* antara 0,8-1,0 dikategorikan reliabilitasnya baik, nilai *Alpha* antara 0,6-0,79 dikategorikan reliabilitas dapat diterima dan nilai *Alpha*

dibawah 0,6 dikategorikan reliabilitas kurang baik. Berikut ini adalah penyajian hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel:

Tabel 17
Uji Reliabilitas pada Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
Pencapaian Prestasi	0,8500	0,6000	Reliabel
Pertumbuhan Pribadi	0,8995	0,6000	Reliabel
Gaji	0,9356	0,6000	Reliabel
Komisi	0,6954	0,6000	Reliabel
Bonus	0,9048	0,6000	Reliabel
Motivasi Kerja	0,6198	0,6000	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai alpha lebih dari 0,6, sehingga pertanyaan dalam variabel adalah reliabel.

D. Analisis dan Interpretasi

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian berikut akan disajikan analisa deskriptif untuk mendukung analisa kuantitatif dan memberikan gambaran kompensasi intrinsik yang meliputi pencapaian prestasi dan pertumbuhan pribadi serta kompensasi ekstrinsik yang meliputi gaji, komisi dan bonus terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Kediri. Hasil dari skor masing-masing item dalam keseluruhan variabel penelitian disajikan dalam lampiran di halaman terakhir skripsi ini. Dari lampiran tersebut dapat dibuat distribusi frekuensi untuk tiap-tiap variabel penelitian sebagaimana disajikan berikut ini.

1.1. Distribusi Frekuensi Variabel Pencapaian Prestasi (X_1)

Pada variabel pencapaian prestasi peneliti akan mengamati beberapa item yang terkait dengan perolehan kompensasi intrinsik PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri yang dilihat dari kebutuhan karyawan akan pencapaian prestasi dari perusahaan. Adapun indikator yang digunakan yaitu target yang ditetapkan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan kemampuan, jumlah pekerjaan yang diselesaikan dapat melebihi target, dan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan melebihi hasil pekerjaan orang lain. Pada item pertama ini peneliti menanyakan kepada responden tentang target yang ditetapkan perusahaan dapat dicapai sesuai

dengan kemampuan. Dari jawaban responden tersebut, diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 18

Distribusi Frekuensi Item Kemampuan Mencapai Target

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	1	2,3
3.	Ragu-ragu	3	7,0
4.	Setuju	27	62,8
5.	Sangat Setuju	12	27,9
Total		35	100
Mean		4,16	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Ragu-ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, Setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 62,8%, dan Sangat Setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 27,9%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini mampu menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 39 orang atau sebesar 90,7% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi intrinsik dari segi kemampuan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan di PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri telah terpenuhi.

Kemudian pada item berikutnya, yaitu pertanyaan mengenai jumlah pekerjaan yang diselesaikan dapat melebihi target. Distribusi jawaban responden atas item pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19

Distribusi Frekuensi Item Jumlah Pekerjaan Melebihi Target

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	3	7,0
3.	Ragu-ragu	3	7,0
4.	Setuju	31	72,1
5.	Sangat Setuju	6	14,0
Total		35	100
Mean		3,93	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, Ragu-ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, Setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 72,1%, dan Sangat Setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 14,0%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 37 orang atau sebesar 86,1% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi intrinsik dari segi jumlah pekerjaan yang diselesaikan dapat melebihi target yang ditetapkan perusahaan di PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri telah terpenuhi.

Kemudian pada item berikutnya, yaitu pertanyaan mengenai jumlah pekerjaan yang diselesaikan melebihi hasil pekerjaan orang lain. Distribusi jawaban responden atas item pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20

Distribusi Frekuensi

Item Jumlah Pekerjaan Melebihi Orang Lain

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	2	4,7
3.	Ragu-ragu	3	7,0
4.	Setuju	33	76,7
5.	Sangat Setuju	5	11,6
Total		35	100
Mean		3,95	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%, Ragu-ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, Setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 76,7%, dan Sangat Setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 11,6%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini selalu menyelesaikan pekerjaan melebihi orang lain. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 38 orang atau sebesar 88,3% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Dengan

demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi intrinsik dari segi pengukuran pencapaian prestasi dengan cara menyelesaikan pekerjaan melebihi pekerjaan orang lain PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri telah terpenuhi.

1.2. Distribusi Frekuensi Variabel Pertumbuhan Pribadi (X₂)

Pada variabel pertumbuhan pribadi peneliti akan mengamati beberapa item yang terkait dengan perolehan kompensasi intrinsik karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri yang dilihat dari kebutuhan akan pertumbuhan pribadi pada diri karyawan. Adapun indikator yang digunakan yaitu perasaan mengalami peningkatan status individu, perasaan bertambahnya koneksi serta relasi bisnis dari pihak luar dan perasaan mengalami perkembangan dalam hal wawasan dan pola pikir. Pada item pertama ini peneliti menanyakan kepada responden tentang peningkatan status sosial setelah bekerja di PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri di mata keluarga serta masyarakat. Dari jawaban responden tersebut, diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 21

Distribusi Frekuensi Item Status Sosial Meningkat

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
2.	Tidak Setuju	2	4,7
3.	Ragu-ragu	2	4,7
4.	Setuju	26	60,5
5.	Sangat Setuju	12	27,9
Total		35	100
Mean		4,07	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%, Ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%, Setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 60,5%, dan Sangat Setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 27,9%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa setelah bekerja di PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri responden selama ini mampu meningkatkan status sosial baik di mata keluarga ataupun di masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 38 orang atau sebesar 88,4% yang

menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi intrinsik dari segi peningkatan status sosial di mata keluarga ataupun di masyarakat karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri telah terpenuhi.

Kemudian pada item berikutnya, indikator yang dipergunakan adalah kecenderungan responden atas perasaan bertambahnya koneksi serta relasi dari pihak luar. Pada item ini peneliti menanyakan kepada responden setelah bekerja di PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri dapat menambah teman serta relasi bisnis. Distribusi jawaban responden atas item pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22
Distribusi Frekuensi Item Teman dan Relasi Bertambah

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	4,7
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Ragu-ragu	1	2,3
4.	Setuju	23	53,5
5.	Sangat Setuju	17	39,5
Total		35	100
Mean		4,23	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%, Ragu-ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 53,5%, dan Sangat Setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 39,5%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini merasa sangat banyak mendapatkan koneksi serta relasi setelah mereka bekerja di PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 40 orang atau sebesar 93% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi intrinsik dari segi bertambahnya koneksi dari pihak luar di PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri telah terpenuhi.

Kemudian pada item berikutnya, indikator yang dipergunakan yaitu perolehan kompensasi intrinsik yang dilihat dari perasaan mengalami perkembangan dalam hal wawasan serta pandangan pola pikir. Dalam hal ini peneliti menanyakan kepada responden tentang bekerja di PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri dapat menambah wawasan serta merubah pandangan dalam hal pola pikir. Distribusi jawaban responden atas item pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23
Distribusi Frekuensi
Item Peningkatan Wawasan serta Pandangan Pola Pikir

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
2.	Tidak Setuju	1	2,3
3.	Ragu-ragu	3	7,0
4.	Setuju	21	48,8
5.	Sangat Setuju	17	39,5
Total		35	100
Mean		4,21	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Ragu-ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, Setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 48,8%, dan Sangat Setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 39,5%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden menyatakan selama bekerja di PT.Summit Oto Finance Cabang Kediri dapat mengembangkan wawasan serta pandangan pola pikir. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 38 orang atau sebesar 88,3% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi intrinsik yang dilihat dari peningkatan wawasan serta pandangan pola pikir di PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri telah terpenuhi.

1.3. Distribusi Frekuensi Variabel Gaji (X_3)

Pada variabel gaji peneliti akan mengamati beberapa item yang terkait dengan perolehan kompensasi ekstrinsik para karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri yang dilihat dari besarnya perolehan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan yaitu mencukupi kebutuhan minimum, sesuai dengan hasil kerja, peningkatan semangat dan gairah kerja. Pada item pertama ini peneliti menanyakan kepada responden tentang skala gaji yang ditetapkan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan pada umumnya. Dari jawaban responden tersebut, diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 24

Distribusi Frekuensi Item Gaji Mencukupi Kebutuhan

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
2.	Tidak Setuju	2	4,7
3.	Ragu-ragu	1	2,3
4.	Setuju	30	69,8
5.	Sangat Setuju	9	20,9
Total		35	100
Mean		4,02	

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%, Ragu-ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 69,8%, dan Sangat Setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 20,9%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini merasa pemberian gaji dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan pada umumnya. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 39 orang atau sebesar 90,7% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi ekstrinsik dari segi mencukupi kebutuhan minimum karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, sudah terpenuhi.

Kemudian pada item berikutnya, indikator yang dipergunakan yaitu perolehan kompensasi ekstrinsik yang dilihat dari tingkat keadilan oleh

perusahaan. Pada item ini peneliti menanyakan kepada responden tentang kesesuaian gaji dengan hasil kerja. Distribusi jawaban responden atas item pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 25
Distribusi Frekuensi Item Gaji Sesuai dengan Hasil Kerja

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
2.	Tidak Setuju	3	7,0
3.	Ragu-ragu	4	9,3
4.	Setuju	27	62,8
5.	Sangat Setuju	8	18,6
Total		35	100
Mean		3,88	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Tidak Setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, Ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 9,3%, Setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 62,8%, dan Sangat Setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 18,6%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini merasa pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 35 orang atau sebesar 81,4% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi ekstrinsik dari segi keadilan dalam kesesuaian gaji dengan hasil kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, sudah terpenuhi.

Kemudian pada item berikutnya, indikator yang dipergunakan yaitu perolehan kompensasi ekstrinsik yang dilihat dari peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan. Pada item ini peneliti menanyakan kepada responden tentang gaji yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja. Distribusi jawaban responden atas item pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 26

Distribusi Frekuensi Item Gaji Meningkatkan Semangat Kerja

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
2.	Tidak Setuju	1	2,3
3.	Ragu-ragu	2	4,7
4.	Setuju	24	55,8
5.	Sangat Setuju	15	34,9
Total		35	100
Mean		4,19	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%, Setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 55,8%, dan Sangat Setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 34,9%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini merasa pemberian gaji dari perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 39 orang atau sebesar 90,7% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi ekstrinsik dari segi peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, sudah terpenuhi.

1.4. Distribusi Frekuensi Variabel Komisi (X_4)

Pada variabel komisi peneliti akan mengamati beberapa item yang terkait dengan perolehan kompensasi ekstrinsik para karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri yang dilihat dari besarnya perolehan komisi. Adapun indikator yang digunakan yaitu keberhasilan melaksanakan tugas, kelancaran pembayaran komisi serta komisi sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada item pertama ini peneliti menanyakan kepada responden tentang komisi sebagai bentuk keberhasilan dari pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memadai. Dari jawaban responden tersebut, diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 27

Distribusi Frekuensi Item Komisi Bentuk Keberhasilan

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
2.	Tidak Setuju	2	4,7
3.	Ragu-ragu	4	9,3
4.	Setuju	26	60,5
5.	Sangat Setuju	10	23,3
Total		35	100
Mean		3,98	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%, Ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 9,3%, Setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 60,5%, dan Sangat Setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 23,3%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini merasa komisi yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk keberhasilan dari pelaksanaan tugas. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 36 orang atau sebesar 83,8% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi ekstrinsik dari segi keberhasilan melaksanakan tugas karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, sudah terpenuhi.

Kemudian pada item berikutnya, indikator yang dipergunakan yaitu perolehan kompensasi ekstrinsik yang dilihat dari kelancaran dalam pembayaran komisi. Pada item ini peneliti menanyakan kepada responden tentang manajemen yang selalu konsisten dalam kelancaran pembayaran komisi. Distribusi jawaban responden atas item pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 28

Distribusi Frekuensi Item Kelancaran Pembayaran Komisi

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	6	14,0
3.	Ragu-ragu	5	11,6
4.	Setuju	25	58,1
5.	Sangat Setuju	7	16,3
Total		35	100
Mean		3,77	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 14,0%, Ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 11,6%, Setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 58,1%, dan Sangat Setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 16,3%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini merasa perusahaan selalu konsisten dalam kelancaran pembayaran komisi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 32 orang atau sebesar 74,4% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi ekstrinsik dari segi ketepatan manajemen yang sangat konsisten dalam kelancaran pembayaran komisi karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, sudah terpenuhi.

Kemudian pada item berikutnya, indikator yang dipergunakan yaitu perolehan kompensasi ekstrinsik yang dilihat dari ketepatan jumlah komisi yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada item ini peneliti menanyakan kepada responden tentang jumlah komisi yang diterima selalu sesuai dengan ketentuan perusahaan. Distribusi jawaban responden atas item pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 29

Distribusi Frekuensi Item Jumlah Komisi Sesuai Ketentuan

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	4	9,3
3.	Ragu-ragu	5	11,6
4.	Setuju	25	58,1
5.	Sangat Setuju	9	20,9
Total		35	100
Mean		3,91	

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 9,3%, Ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 11,6%, Setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 58,1%, dan Sangat Setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 20,9%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini merasa jumlah komisi yang diterima sudah sesuai dengan

ketetapan dari perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 34 orang atau sebesar 79% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi ekstrinsik dari segi ketepatan jumlah komisi yang diterima selalu sesuai dengan ketetapan perusahaan karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, sudah terpenuhi.

1.5. Distribusi Frekuensi Variabel Bonus (X_5)

Pada variabel bonus peneliti akan mengamati beberapa item yang terkait dengan perolehan kompensasi ekstrinsik para karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri yang dilihat dari besarnya perolehan bonus. Adapun indikator yang digunakan yaitu target penjualan dapat tercapai, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, menghasilkan penjualan dalam jumlah yang lebih besar. Pada item pertama ini peneliti menanyakan kepada responden tentang pemberian bonus dilaksanakan apabila target penjualan produk dapat dicapai. Dari jawaban responden tersebut, diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 30
Distribusi Frekuensi Item
Bonus Diterima Jika Target Tercapai

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
2.	Tidak Setuju	2	4,7
3.	Ragu-ragu	4	9,3
4.	Setuju	27	62,8
5.	Sangat Setuju	9	20,9
Total		35	100
Mean		3,95	

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%, Ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 9,3%, Setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 62,8%, dan Sangat Setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 20,9%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini merasa pemberian bonus akan dilaksanakan apabila target penjualan produk dapat

dicapai. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 36 orang atau sebesar 83,7% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi ekstrinsik dari segi pemberian bonus berdasarkan tercapainya target penjualan karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, sudah terpenuhi.

Kemudian pada item berikutnya, indikator yang dipergunakan yaitu perolehan kompensasi ekstrinsik yang dilihat dari bonus diterima apabila dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Pada item ini peneliti menanyakan kepada responden tentang pemberian bonus bagi yang mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan perusahaan. Distribusi jawaban responden atas item pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 31
Distribusi Frekuensi Item Bonus Untuk Pekerjaan yang Lebih Cepat

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
2.	Tidak Setuju	2	4,7
3.	Ragu-ragu	3	7,0
4.	Setuju	26	60,5
5.	Sangat Setuju	11	25,6
Total		35	100
Mean		4,02	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%, Ragu-ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, Setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 60,5%, dan Sangat Setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 25,6%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini merasa pemberian bonus akan diberikan apabila dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 37 orang atau sebesar 86,1% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi ekstrinsik dari segi pemberian bonus bagi yang mampu

menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan perusahaan karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, sudah terpenuhi.

Kemudian pada item berikutnya, indikator yang dipergunakan yaitu perolehan kompensasi ekstrinsik yang dilihat dari bonus diterima apabila dapat menghasilkan penjualan dalam jumlah yang lebih besar. Pada item ini peneliti menanyakan kepada responden tentang pemberian bonus dapat diterima karena mampu melakukan penjualan produk melebihi target. Distribusi jawaban responden atas item pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 32

Distribusi Frekuensi

Item Bonus Untuk Penjualan yang Lebih Tinggi

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
2.	Tidak Setuju	2	4,7
3.	Ragu-ragu	4	9,3
4.	Setuju	27	62,8
5.	Sangat Setuju	9	20,9
Total		35	100
Mean			3,95

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%, Ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 9,3%, Setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 62,8%, dan Sangat Setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 20,9%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini merasa pemberian bonus dapat diterima karena mampu melakukan penjualan produk melebihi target. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 36 orang atau sebesar 83,7% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi ekstrinsik dari segi bonus diterima apabila dapat menghasilkan penjualan dalam jumlah yang lebih besar karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, sudah terpenuhi.

1.6. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Pada variabel motivasi kerja, peneliti akan mengamati beberapa item yang terkait dengan kebutuhan-kebutuhan responden dalam mendapatkan imbalan atau kompensasi dari segi intrinsik maupun ekstrinsik yang diterima dapat menumbuhkan motivasi yang kuat dari para karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri. Adapun indikator yang digunakan yaitu kebutuhan fisik dan keamanan meliputi pemenuhan kebutuhan individu, kebutuhan sosial meliputi hubungan antara karyawan dengan atasan, kebutuhan egoistik meliputi usaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada item pertama ini peneliti menanyakan kepada responden tentang pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi. Dari jawaban responden tersebut, diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 33
Distribusi Frekuensi Item Kompensasi Memenuhi Kebutuhan

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	2	4,7
3.	Ragu-ragu	4	9,3
4.	Setuju	29	67,4
5.	Sangat Setuju	8	18,6
Total		35	100
Mean		4,00	

Sumber : Pengolahan Data Primer,2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%, Ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 9,3%, Setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 67,4%, dan Sangat Setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 18,6%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini merasa pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 37 orang atau sebesar 86% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi dari segi intrinsik maupun ekstrinsik dari perusahaan merupakan sarana kebutuhan fisik dan keamanan yang meliputi pemenuhan kebutuhan individu karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, sudah terpenuhi.

Kemudian pada item berikutnya, indikator yang dipergunakan yaitu perolehan kompensasi intrinsik maupun ekstrinsik dari perusahaan yang dapat menumbuhkan motivasi yang dilihat dari anggapan responden terhadap penerimaan kompensasi sebagai kebutuhan sosial yang meliputi hubungan antara karyawan dengan manajer akan meningkat. Pada item ini peneliti menanyakan kepada responden tentang anggapan responden dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan atasan. Distribusi jawaban responden atas item pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 34

Distribusi Frekuensi

Item Kompensasi Meningkatkan Hubungan dengan Atasan

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	3	7,0
3.	Ragu-ragu	6	14,0
4.	Setuju	29	67,4
5.	Sangat Setuju	5	11,6
Total		35	100
Mean		3,84	

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, Ragu-ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 14,0%, Setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 67,4%, dan Sangat Setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 11,6%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini merasa pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan atasan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 34 orang atau sebesar 79% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi dari segi intrinsik maupun ekstrinsik dari perusahaan merupakan sarana kebutuhan sosial yang meliputi hubungan antara karyawan dengan atasan akan meningkat pada PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, sudah terpenuhi.

Kemudian pada item berikutnya, indikator yang dipergunakan yaitu perolehan kompensasi intrinsik maupun ekstrinsik dari perusahaan yang dapat menumbuhkan motivasi yang dilihat dari anggapan responden terhadap penerimaan kompensasi sebagai kebutuhan egoistik yang meliputi usaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada item ini peneliti menanyakan kepada responden tentang anggapan responden dengan banyaknya kompensasi yang ditawarkan perusahaan mampu memberikan dorongan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan. Distribusi jawaban responden atas item pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 35

Distribusi Frekuensi

Item Kompensasi Mendorong Semangat Karyawan

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Ragu-ragu	3	7,0
4.	Setuju	33	76,7
5.	Sangat Setuju	7	16,3
Total		35	100
Mean		4,09	

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2008

Dari tabel di atas, persentase jawaban responden yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, Setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 76,7%, dan Sangat Setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 16,3%. Dari hasil tersebut, kita bisa melihat bahwa responden selama ini merasa dengan banyaknya kompensasi yang ditawarkan perusahaan mampu memberikan dorongan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 40 orang atau sebesar 93% yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perolehan kompensasi dari segi intrinsik maupun ekstrinsik dari perusahaan merupakan penerimaan kompensasi sebagai kebutuhan egoistik yang meliputi usaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri, sudah terpenuhi.

2. Analisis Inferensial

2.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah melalui berbagai tahapan analisis validitas dan reliabilitas, maka tahapan pada analisis selanjutnya adalah uji hipotesa dengan regresi linear pada masing-masing variabel. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS versi 13.00 for windows* dengan menguji regresi linear berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 5 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

Tabel 36
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Standart Error	Beta	t _{hitung}	Sign t
Konstanta	3,191	0,793		4,026	0,000
Pencapaian Prestasi (X ₁)	0,142	0,069	0,180	2,056	0,047
Pertumbuhan Pribadi (X ₂)	0,116	0,055	0,202	2,100	0,043
Gaji (X ₃)	0,166	0,076	0,285	2,177	0,036
Komisi (X ₄)	0,126	0,062	0,188	2,035	0,049
Bonus (X ₅)	0,176	0,075	0,300	2,345	0,025
R	= 0,897				
R ²	= 0,804				
F _{hitung}	= 30,421				
F _{tabel}	= 2,469				
Sign F	= 0,000				
α	= 0,05				

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2008

Dari gambaran perhitungan di atas, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,191 + 0,142 X_1 + 0,116 X_2 + 0,166 X_3 + 0,126 X_4 + 0,176 X_5$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut maka :

1. Apabila variabel pencapaian prestasi berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel motivasi kerja sebesar 0,142 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel pencapaian prestasi meningkat maka variabel motivasi kerja meningkat, dan sebaliknya apabila variabel pencapaian prestasi menurun maka variabel motivasi kerja juga menurun.

2. Apabila variabel pertumbuhan pribadi berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel motivasi kerja sebesar 0,116 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel pertumbuhan pribadi meningkat maka variabel motivasi kerja meningkat, dan sebaliknya apabila variabel pertumbuhan pribadi menurun maka variabel motivasi kerja juga menurun.
3. Apabila variabel gaji berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel motivasi kerja sebesar 0,166 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel gaji meningkat maka variabel motivasi kerja meningkat, dan sebaliknya apabila variabel gaji menurun maka variabel motivasi kerja juga menurun.
4. Apabila variabel komisi berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel motivasi kerja sebesar 0,126 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel komisi meningkat maka variabel motivasi kerja meningkat, dan sebaliknya apabila variabel komisi menurun maka variabel motivasi kerja juga menurun.
5. Apabila variabel bonus berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel motivasi kerja sebesar 0,176 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel bonus meningkat maka variabel motivasi kerja meningkat, dan sebaliknya apabila variabel bonus menurun maka variabel motivasi kerja juga menurun.

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas disimpulkan bahwa kelima variabel bebas yaitu Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y). Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa apabila Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), dan Bonus (X_5) mengalami peningkatan maka Motivasi Kerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.

2.2. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis penelitian ini menyatakan adakah pengaruh yang signifikan dari kompensasi intrinsik yang meliputi Pencapaian Prestasi (X_1) dan Pertumbuhan Pribadi (X_2) serta kompensasi ekstrinsik yang meliputi Gaji (X_3), Komisi (X_4), dan Bonus (X_5) secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Uji F ini dilakukan dengan 2 cara, pertama adalah dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , kedua dari perbandingan tingkat signifikansi dengan $\alpha = 0,05$. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Dengan formulasi H_0 dan H_1 adalah sebagai berikut:

H_0 : Variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

H_1 : Variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 36 diketahui bahwa F_{hitung} (F ratio) sebesar 30,421 yang berarti lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 2,469, dengan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian diperoleh tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan keseluruhan variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri dapat diterima.

Berdasarkan tabel 36 diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau R squared sebesar 0,804, berarti secara bersama-sama 80,4% perubahan

variabel disebabkan Motivasi Kerja Karyawan (Y) oleh variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5), dan sisanya yaitu 19,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model ini. Sedangkan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,897 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang sangat kuat antara variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) sebagai variabel bebas dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Koefisien korelasi berganda berkisar antara 0,80 – 1,00 memberikan indikasi adanya hubungan sangat kuat antara kompensasi intrinsik dan ekstrinsik dengan motivasi kerja.

2.3. Uji Parsial (Uji-t)

Hipotesis penelitian ini menyatakan adakah pengaruh yang signifikan dari kompensasi intrinsik yang meliputi Pencapaian Prestasi (X_1) dan Pertumbuhan Pribadi (X_2) serta kompensasi ekstrinsik yang meliputi Gaji (X_3), Komisi (X_4), dan Bonus (X_5) secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji-t. Uji-t ini dilakukan dengan 2 cara, pertama adalah dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , kedua dari perbandingan tingkat signifikansi dengan $\alpha = 0,05$. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Dengan formulasi H_0 dan H_1 adalah sebagai berikut:

H_0 : Variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

H_1 : Variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil tabel 36 di atas, kemudian dianalisis sebagai berikut:

1. Hasil analisis secara parsial pada variabel Pencapaian Prestasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,056 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,026. Hasil uji-t pada koefisien regresi untuk pencapaian prestasi diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,047 (lebih kecil dari 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel pencapaian prestasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri dapat diterima.
2. Hasil analisis secara parsial pada variabel Pertumbuhan Pribadi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,100 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,026. Hasil uji-t pada koefisien regresi untuk pencapaian prestasi diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,043 (lebih kecil dari 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel pertumbuhan pribadi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri dapat diterima.
3. Hasil analisis secara parsial pada variabel Gaji (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,177 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,026. Hasil uji-t pada koefisien regresi untuk pencapaian prestasi diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,036 (lebih kecil dari 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel gaji secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri dapat diterima.
4. Hasil analisis secara parsial pada variabel Komisi (X_4) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,035 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,026. Hasil uji-t pada koefisien regresi untuk pencapaian prestasi diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,049 (lebih kecil dari 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel komisi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri dapat diterima.

5. Hasil analisis secara parsial pada variabel Bonus (X_5) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,345 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,026. Hasil uji-t pada koefisien regresi untuk pencapaian prestasi diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,025 (lebih kecil dari 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel bonus secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri dapat diterima.

Untuk membuktikan variabel yang berpengaruh dominan dapat dilihat dari besarnya nilai Beta. Nilai Beta yang semakin tinggi menunjukkan pengaruh yang dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bonus mempunyai nilai Beta tertinggi yaitu sebesar 0,300. Dengan demikian variabel bonus berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan variabel bonus berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan terbukti kebenarannya.

E. Pembahasan

Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu manajer perlu memberikan kompensasi untuk memotivasi (dorongan) para karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketetapan perusahaan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang ditunjukkan dengan hasil analisis secara parsial pada variabel pencapaian prestasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,056 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,026. Hasil uji-t pada koefisien regresi untuk pencapaian prestasi diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,047 berarti lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel pencapaian prestasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang ditunjukkan dengan hasil analisis secara parsial pada variabel pertumbuhan pribadi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,100 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,026. Hasil uji-t pada koefisien regresi untuk pencapaian prestasi diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,043 berarti lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel pertumbuhan pribadi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang ditunjukkan dengan hasil analisis secara parsial pada variabel gaji (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,177 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,026. Hasil uji-t pada koefisien regresi untuk pencapaian prestasi diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,036 berarti lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel gaji secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang ditunjukkan dengan hasil analisis secara parsial pada variabel komisi (X_4) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,035 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,026. Hasil uji-t pada koefisien regresi untuk pencapaian prestasi diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,049 berarti lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel komisi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang ditunjukkan dengan hasil analisis secara parsial pada variabel bonus (X_5) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,345 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,026. Hasil uji-t pada koefisien regresi untuk pencapaian prestasi diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,025 berarti lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel bonus secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bonus mempunyai

nilai Beta tertinggi yaitu sebesar 0,300. Dengan demikian variabel bonus berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan variabel bonus berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan terbukti kebenarannya.

Teori yang mendasari bahwa kompensasi berpengaruh pada motivasi kerja seperti yang disampaikan oleh Simamora (1997, h.548): “Manajer harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan terutama dalam program kompensasinya. Sebab kompensasi merupakan alat untuk memotivasi karyawan yang paling efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian bonus bagi karyawan akan memotivasi mereka untuk selalu meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitasnya juga akan meningkat. Kepuasan juga akan timbul dan memotivasi kerja karyawan apabila kompensasi yang diberikan dirasakan adil bagi karyawan yang menerimanya.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri tentang pengaruh kompensasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap motivasi kerja, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Jenis-jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri adalah kompensasi intrinsik yang meliputi persaan pencapaian prestasi dalam target penjualan dan pertumbuhan pribadi dalam peningkatan status sosial karyawan. Selain itu, PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri juga memberikan kompensasi ekstrinsik dalam bentuk uang yang meliputi gaji, komisi, dan bonus.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 30,421 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,469 dengan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dapat diinterpretasikan bahwa pencapaian prestasi, pertumbuhan pribadi, gaji, komisi dan bonus secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Secara parsial, variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Pada variabel Pencapaian Prestasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} 2,056 lebih besar dari t_{tabel} 2,026 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), variabel Pertumbuhan Pribadi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 2,100 lebih besar dari t_{tabel} 2,026 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), variabel Gaji (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} 2,177 lebih besar dari t_{tabel} 2,026 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), variabel Komisi (X_4) diperoleh nilai t_{hitung} 2,035 lebih besar dari t_{tabel} 2,026 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), variabel Bonus (X_5) diperoleh nilai t_{hitung} 2,345 lebih besar dari t_{tabel} 2,026 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel

Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Kemudian untuk membuktikan variabel yang berpengaruh dominan dapat dilihat dari besarnya nilai Beta. Nilai Beta yang semakin tinggi menunjukkan pengaruh yang dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bonus mempunyai nilai Beta tertinggi yaitu sebesar 0,300. Dengan demikian variabel bonus berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan variabel bonus berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan terbukti kebenarannya.

4. Dari nilai koefisien determinasi berganda (R^2) atau R squared, ternyata besarnya pengaruh variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,804, berarti secara bersama-sama 80,4% perubahan variabel motivasi kerja karyawan disebabkan oleh variabel pencapaian prestasi, pertumbuhan pribadi, gaji, komisi, dan bonus. Sedangkan sisanya yaitu 19,6% disebabkan oleh variabel bebas yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) mempunyai angka signifikan di bawah 0,05, maka kelima variabel bebas tersebut dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu Pencapaian Prestasi (X_1), Pertumbuhan Pribadi (X_2), Gaji (X_3), Komisi (X_4), Bonus (X_5) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dapat diterima.

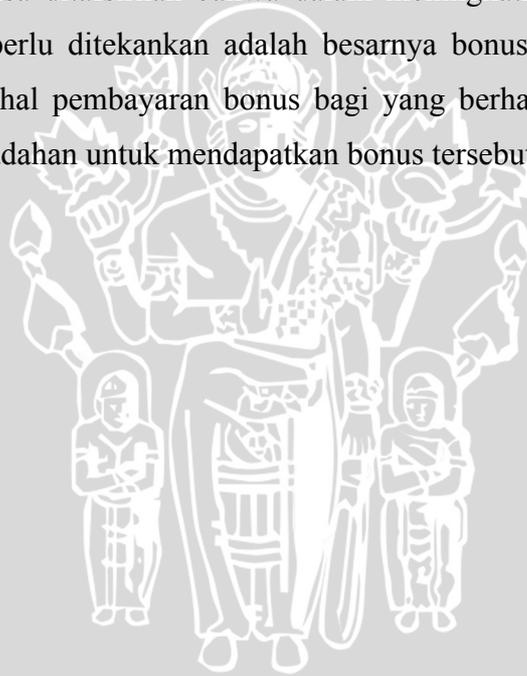
B. Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada perusahaan adalah:

1. Dalam menghadapi era globalisasi seperti sekarang ini, posisi PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri masih pada tahap pertumbuhan yang

memerlukan perbaikan-perbaikan dalam kinerjanya terutama dari sektor sumber daya manusianya, dalam hal ini adalah karyawan. Oleh karena itu PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri perlu memperhatikan karyawannya dalam pemberian kompensasi dari segi ekstrinsik yang berupa gaji, komisi dan bonus. Dengan adanya kelancaran dan keadilan pemberian kompensasi ekstrinsik tersebut, maka karyawan akan merasa kebutuhannya telah dipenuhi sehingga mampu menghasilkan kepuasan kerja, kinerja yang baik, serta loyalitas yang tinggi pada perusahaan yang pada akhirnya dapat meraih tujuan-tujuan perusahaan.

2. Mengacu pada pemberian bonus pada karyawan yang memiliki signifikansi cukup tinggi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Kediri bisa ditafsirkan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang perlu ditekankan adalah besarnya bonus yang ditawarkan, ketepatan dalam hal pembayaran bonus bagi yang berhak menerima, serta kemudahan-kemudahan untuk mendapatkan bonus tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

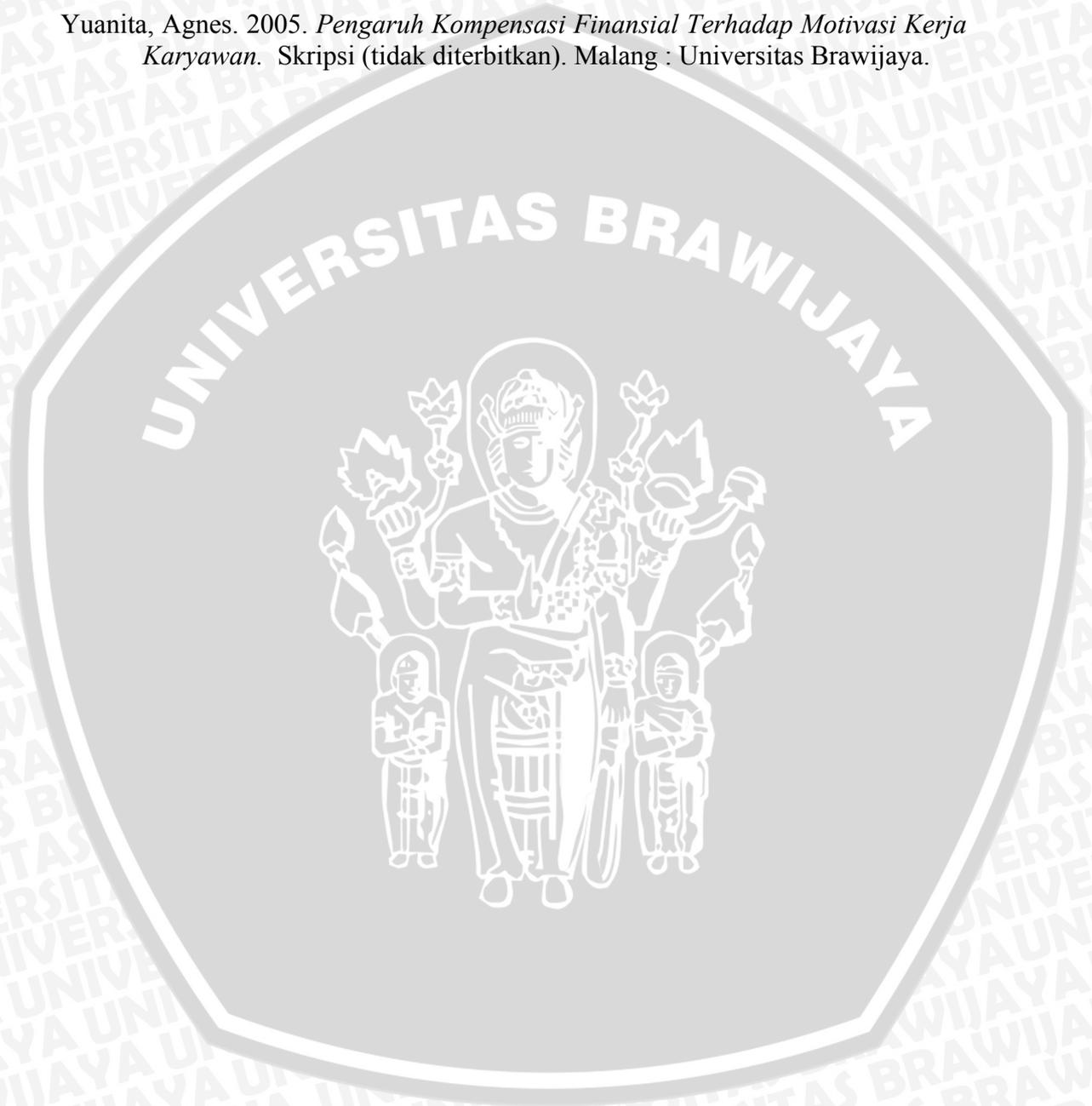
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Diterjemahkan oleh Benyamin Molan. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Gitosudarmo Indriyo dan I Nyoman Sudita. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE, Cetakan Pertama.
- Gomes, Fustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Handoko, Hani T. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, Cetakan Pertama.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi "Dasar Peningkatan Produktivitas"*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia, Edisi Ketiga.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat, Cetakan Pertama.
- Rangkuti, Freddy. 2003. *Riset Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ranupadojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE UGM, Edisi Ketiga.
- Restuwardhani, Nina. 2005. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi*. Skripsi (tidak diterbitkan). Malang : Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Materi*. Jakarta : Djambatan.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat, Edisi Keempat.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Edisi Kedua, Cetakan Pertama.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan. 1995. *Metode Penelitian Survey, Edisi Revisi*. Jakarta : LP3ES
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja "Ancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja"*. Jember : GRAHA ILMU.

Suciaty, Liliek. 2005. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi*. Skripsi (tidak diterbitkan). Malang : Universitas Brawijaya.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfa Beta.

Widagdo, Bambang dan Julianto, Herman. 1992. *Manajemen Personalia*. Bagian II. Malang : UMM Press.

Yuanita, Agnes. 2005. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Malang : Universitas Brawijaya.



Lampiran 1

Angket Penelitian

Pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Motivasi Kerja

Yth. Bapak/Ibu/Saudara Karyawan

PT. Summit Oto Finance

Kediri

Dengan hormat,

Adapun maksud disembarkannya angket ini adalah sehubungan dengan penyusunan skripsi oleh penulis guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 pada Universitas Brawijaya Malang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul ***Pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Motivasi Kerja***. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk kepentingan akademik serta kepentingan Ilmiah semata, dan tidak untuk dipublikasikan sehingga tidak akan berpengaruh terhadap responden maupun perusahaan. Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi angket (kuesioner) ini dengan sejujur-jujurnya. Dengan segala kerendahan hati, sebelumnya penulis mohon maaf apabila dengan kehadiran kuesioner ini mengganggu kegiatan Bapak/Ibu/Saudara dalam melaksanakan pekerjaan.

Atas bantuan serta kerjasama Bapak/Ibu/Saudara saya sampaikan terima kasih.

Hormat kami,

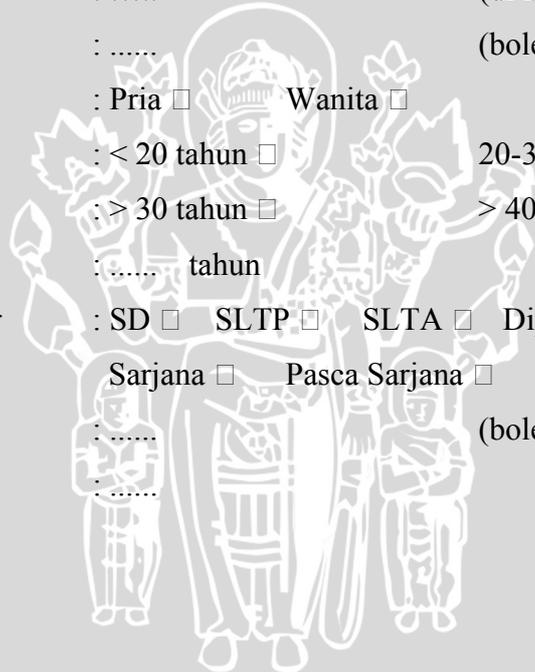
Dessy Marnoningtyas

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Saudara cukup memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia. Dalam hal ini tidak ada jawaban yang mendapatkan penilaian benar atau salah. Semua jawaban dianggap benar, yang penting jawaban yang dipilih oleh Saudara tersebut benar-benar berdasarkan apa yang dirasakan sekarang.
2. Jika Saudara ingin mengubah jawaban, dapat memperbaiki jawaban tersebut dengan cara mencoret jawaban yang pertama kemudian memberi tanda (√) pada pilihan jawaban yang baru.
3. Terima kasih atas kesediaan Saudara mengisi angket ini.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : (di isi peneliti)
2. Nama Responden : (boleh dikosongkan)
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Usia : < 20 tahun 20-30 tahun
: > 30 tahun > 40 tahun
5. Lama Kerja : tahun
6. Pendidikan Terakhir : SD SLTP SLTA Diploma
Sarjana Pasca Sarjana
7. Jabatan : (boleh dikosongkan)
8. Tanggal pengisian :



NO	ITEM PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN				
		S	SS	R	TS	STS
	<p><u>KOMPENSASI INTRINSIK</u></p> <p>PENCAPAIAN PRESTASI</p> <p>1. Target yang ditetapkan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan kemampuan anda.</p> <p>2. Hasil pekerjaan yang anda selesaikan dapat melebihi target.</p> <p>3. Jumlah pekerjaan yang dapat anda selesaikan melebihi hasil pekerjaan orang lain.</p> <p>PERTUMBUHAN PRIBADI</p> <p>4. Dengan bekerja di PT. Summit Oto Finance dapat meningkatkan status sosial di mata masyarakat dan keluarga anda.</p> <p>5. Dengan bekerja di PT. Summit Oto Finance dapat menambah teman ataupun relasi bisnis.</p> <p>6. Dengan bekerja di PT. Summit Oto Finance dapat mengembangkan wawasan, pandangan serta pola pikir anda.</p>					
	<p><u>KOMPENSASI EKSTRINSIK</u></p> <p>GAJI</p> <p>7. Gaji yang diperoleh dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari anda.</p> <p>8. Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan hasil kerja keras anda.</p> <p>9. Pemberian gaji oleh perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja anda.</p> <p>KOMISI</p> <p>10. Komisi yang diterima merupakan bentuk keberhasilan dari pelaksanaan tugas.</p>					

NO	ITEM PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN				
		S	SS	R	TS	STS
11.	Manajemen selalu konsisten dalam kelancaran pembayaran komisi.					
12.	Jumlah komisi yang anda terima selalu sesuai dengan ketentuan perusahaan?					
	BONUS					
13.	Pemberian bonus dilaksanakan apabila target penjualan produk dapat dicapai.					
14.	Bonus diberikan bagi yang mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan perusahaan.					
15.	Pemberian bonus dapat diterima karena mampu melakukan penjualan melebihi target.					
	<u>MOTIVASI KERJA</u>					
	MOTIVASI KERJA KARYAWAN					
16.	Pemberian kompensasi oleh perusahaan, dapat memenuhi kebutuhan ekonomi.					
17.	Dengan diberikannya kompensasi dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan atasan.					
18.	Dengan banyaknya kompensasi yang ditawarkan perusahaan mampu memberikan dorongan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.					

KETERANGAN JAWABAN :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- R : Ragu-ragu
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Lampiran 2 Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja	Pendidikan Terakhir
N	Valid	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	42	97.7	97.7	97.7
	Wanita	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	1	2.3	2.3	2.3
	20-30 tahun	27	62.8	62.8	65.1
	31-40 tahun	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	25.6	25.6	25.6
	2	12	27.9	27.9	53.5
	3	10	23.3	23.3	76.7
	4	5	11.6	11.6	88.4
	5	1	2.3	2.3	90.7
	15	3	7.0	7.0	97.7
	25	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	13	30.2	30.2	30.2
	Diploma	7	16.3	16.3	46.5
	Sarjana	22	51.2	51.2	97.7
	Pascasarjana	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Frequencies

Frequency Table

X11.Target dapat dicapai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.TS	1	2.3	2.3	2.3
	3.R	3	7.0	7.0	9.3
	4.S	27	62.8	62.8	72.1
	5.SS	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X12.Pekerjaan melebihi target

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.TS	3	7.0	7.0	7.0
	3.R	3	7.0	7.0	14.0
	4.S	31	72.1	72.1	86.0
	5.SS	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X13.Jumlah pekerjaan melebihi orang lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.TS	2	4.7	4.7	4.7
	3.R	3	7.0	7.0	11.6
	4.S	33	76.7	76.7	88.4
	5.SS	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X21.Status sosial meningkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.STS	1	2.3	2.3	2.3
	2.TS	2	4.7	4.7	7.0
	3.R	2	4.7	4.7	11.6
	4.S	26	60.5	60.5	72.1
	5.SS	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X22.Teman dan relasi bertambah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.STS	2	4.7	4.7	4.7
	3.R	1	2.3	2.3	7.0
	4.S	23	53.5	53.5	60.5
	5.SS	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X23.Wawasan berkembang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.STS	1	2.3	2.3	2.3
	2.TS	1	2.3	2.3	4.7
	3.R	3	7.0	7.0	11.6
	4.S	21	48.8	48.8	60.5
	5.SS	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X31.Gaji mencukupi kebutuhan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.STS	1	2.3	2.3	2.3
	2.TS	2	4.7	4.7	7.0
	3.R	1	2.3	2.3	9.3
	4.S	30	69.8	69.8	79.1
	5.SS	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X32.Gaji sesuai dengan hasil kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.STS	1	2.3	2.3	2.3
	2.TS	3	7.0	7.0	9.3
	3.R	4	9.3	9.3	18.6
	4.S	27	62.8	62.8	81.4
	5.SS	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X33.Gaji meningkatkan semangat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.STS	1	2.3	2.3	2.3
	2.TS	1	2.3	2.3	4.7
	3.R	2	4.7	4.7	9.3
	4.S	24	55.8	55.8	65.1
	5.SS	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	



X41.Komisi adalah bentuk keberhasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.STS	1	2.3	2.3	2.3
	2.TS	2	4.7	4.7	7.0
	3.R	4	9.3	9.3	16.3
	4.S	26	60.5	60.5	76.7
	5.SS	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X42.Pembayaran komisi lancar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.TS	6	14.0	14.0	14.0
	3.R	5	11.6	11.6	25.6
	4.S	25	58.1	58.1	83.7
	5.SS	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X43.Jumlah komisi sesuai ketetapan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.TS	4	9.3	9.3	9.3
	3.R	5	11.6	11.6	20.9
	4.S	25	58.1	58.1	79.1
	5.SS	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X51.Bonus diterima jika target tercapai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.STS	1	2.3	2.3	2.3
	2.TS	2	4.7	4.7	7.0
	3.R	4	9.3	9.3	16.3
	4.S	27	62.8	62.8	79.1
	5.SS	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X52.Bonus untuk pekerjaan yang lebih cepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.STS	1	2.3	2.3	2.3
	2.TS	2	4.7	4.7	7.0
	3.R	3	7.0	7.0	14.0
	4.S	26	60.5	60.5	74.4
	5.SS	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	



X53.Bonus untuk penjualan yang lebih tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.STS	1	2.3	2.3	2.3
	2.TS	2	4.7	4.7	7.0
	3.R	4	9.3	9.3	16.3
	4.S	27	62.8	62.8	79.1
	5.SS	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y1.Kompensasi memenuhi kebutuhan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.TS	2	4.7	4.7	4.7
	3.R	4	9.3	9.3	14.0
	4.S	29	67.4	67.4	81.4
	5.SS	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y2.Kompensasi meningkatkan hubungan dengan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.TS	3	7.0	7.0	7.0
	3.R	6	14.0	14.0	20.9
	4.S	29	67.4	67.4	88.4
	5.SS	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y3.Kompensasi mendorong semangat karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.R	3	7.0	7.0	7.0
	4.S	33	76.7	76.7	83.7
	5.SS	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Lampiran 4 Statistik Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X11.Target dapat dicapai	43	2	5	4.16	.652
X12.Pekerjaan melebihi target	43	2	5	3.93	.704
X13.Jumlah pekerjaan melebihi orang lain	43	2	5	3.95	.615
X21.Status sosial meningkat	43	1	5	4.07	.856
X22.Teman dan relasi bertambah	43	1	5	4.23	.895
X23.Wawasan berkembang	43	1	5	4.21	.861
X31.Gaji mencukupi kebutuhan	43	1	5	4.02	.801
X32.Gaji sesuai dengan hasil kerja	43	1	5	3.88	.879
X33.Gaji meningkatkan semangat kerja	43	1	5	4.19	.824
X41.Komisi adalah bentuk keberhasilan	43	1	5	3.98	.859
X42.Pembayaran komisi lancar	43	2	5	3.77	.895
X43.Jumlah komisi sesuai ketentuan	43	2	5	3.91	.840
X51.Bonus diterima jika target tercapai	43	1	5	3.95	.844
X52.Bonus untuk pekerjaan yang lebih cepat	43	1	5	4.02	.859
X53.Bonus untuk penjualan yang lebih tinggi	43	1	5	3.95	.844
Y1.Kompensasi memenuhi kebutuhan	43	2	5	4.00	.690
Y2.Kompensasi meningkatkan hubungan dengan atasan	43	2	5	3.84	.721
Y3.Kompensasi mendorong semangat karyawan	43	3	5	4.09	.479
Valid N (listwise)	43				

Lampiran 5 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X11	4.1628	.6521	43.0
2.	X12	3.9302	.7036	43.0
3.	X13	3.9535	.6154	43.0

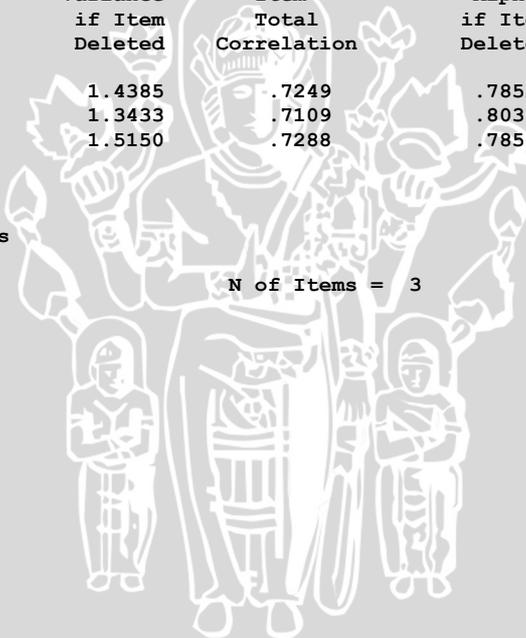
Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	12.0465	2.9978	1.7314	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X11	7.8837	1.4385	.7249	.7852
X12	8.1163	1.3433	.7109	.8030
X13	8.0930	1.5150	.7288	.7851

Reliability Coefficients

N of Cases = 43.0 N of Items = 3
Alpha = .8500



Reliability

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X21	4.0698	.8562	43.0
2.	X22	4.2326	.8954	43.0
3.	X23	4.2093	.8607	43.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	12.5116	5.6844	2.3842	Variables 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X21	8.4419	2.8239	.7393	.9075
X22	8.2791	2.5393	.8211	.8391
X23	8.3023	2.5969	.8459	.8179

Reliability Coefficients

N of Cases = 43.0

N of Items = 3

Alpha = .8995



Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X31	4.0233	.8014	43.0
2.	X32	3.8837	.8786	43.0
3.	X33	4.1860	.8239	43.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	12.0930	5.5626	2.3585	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X31	8.0698	2.6379	.8767	.9001
X32	8.2093	2.4551	.8483	.9238
X33	7.9070	2.5626	.8799	.8963

Reliability Coefficients

N of Cases = 43.0 N of Items = 3

Alpha = .9356



Reliability

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X41	3.9767	.8588	43.0
2.	X42	3.7674	.8954	43.0
3.	X43	3.9070	.8399	43.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11.6512	4.1849	2.0457	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X41	7.6744	2.4629	.3652	.7761
X42	7.8837	2.0576	.5160	.5974
X43	7.7442	1.9092	.6766	.3875

Reliability Coefficients

N of Cases = 43.0

N of Items = 3

Alpha = .6954



Reliability

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X51	3.9535	.8438	43.0
2.	X52	4.0233	.8588	43.0
3.	X53	3.9535	.8438	43.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11.9302	5.4474	2.3340	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X51	7.9767	2.6899	.7390	.9222
X52	7.9070	2.4673	.8312	.8456
X53	7.9767	2.4518	.8641	.8175

Reliability Coefficients

N of Cases = 43.0 N of Items = 3

Alpha = .9048



Reliability

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	4.0000	.6901	43.0
2.	Y2	3.8372	.7214	43.0
3.	Y3	4.0930	.4788	43.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11.9302	1.8760	1.3697	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	7.9302	.8283	.4549	.1898
Y2	8.0930	1.0864	.1789	.7013
Y3	7.8372	1.1872	.4405	.3209

Reliability Coefficients

N of Cases = 43.0

N of Items = 3

Alpha = .6198



Lampiran 6 Uji Validitas Instrumen

Correlations

Correlations for Analysis 1

		TOTALX1
X11.Target dapat dicapai	Pearson Correlation	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X12.Pekerjaan melebihi target	Pearson Correlation	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X13.Jumlah pekerjaan melebihi orang lain	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

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

Correlations for Analysis 2

		TOTALX2
X21.Status sosial meningkat	Pearson Correlation	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X22.Teman dan relasi bertambah	Pearson Correlation	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X23.Wawasan berkembang	Pearson Correlation	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

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

Correlations for Analysis 3

		TOTALX3
X31.Gaji mencukupi kebutuhan	Pearson Correlation	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X32.Gaji sesuai dengan hasil kerja	Pearson Correlation	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X33.Gaji meningkatkan semangat kerja	Pearson Correlation	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

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

Correlations for Analysis 4

		TOTALX4
X41.Komisi adalah bentuk keberhasilan	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X42.Pembayaran komisi lancar	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X43.Jumlah komisi sesuai ketetapan	Pearson Correlation	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

** Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations for Analysis 5

		TOTALX5
X51.Bonus diterima jika target tercapai	Pearson Correlation	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X52.Bonus untuk pekerjaan yang lebih cepat	Pearson Correlation	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X53.Bonus untuk penjualan yang lebih tinggi	Pearson Correlation	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

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

Correlations for Analysis 6

		TOTALY
Y1.Kompensasi memenuhi kebutuhan	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
Y2.Kompensasi meningkatkan hubungan dengan atasan	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
Y3.Kompensasi mendorong semangat karyawan	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

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



Lampiran 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.Motivasi Kerja	11.9302	1.36966	43
X1.Pencapaian Prestasi	12.0465	1.73141	43
X2.Pertumbuhan Pribadi	12.5116	2.38419	43
X3.Gaji	12.0930	2.35851	43
X4.Komisi	11.6512	2.04571	43
X5.Bonus	11.9302	2.33397	43

Correlations

		Y.Motivasi Kerja	X1.Pencapaian Prestasi	X2.Pertumbuhan Pribadi	X3.Gaji	X4.Komisi	X5.Bonus
Pearson Correlation	Y.Motivasi Kerja	1.000	.564	.646	.783	.645	.758
	X1.Pencapaian Prestasi	.564	1.000	.519	.384	.401	.313
	X2.Pertumbuhan Pribadi	.646	.519	1.000	.504	.491	.379
	X3.Gaji	.783	.384	.504	1.000	.461	.801
	X4.Komisi	.645	.401	.491	.461	1.000	.513
	X5.Bonus	.758	.313	.379	.801	.513	1.000
Sig. (1-tailed)	Y.Motivasi Kerja	.	.000	.000	.000	.000	.000
	X1.Pencapaian Prestasi	.000	.	.000	.006	.004	.020
	X2.Pertumbuhan Pribadi	.000	.000	.	.000	.000	.006
	X3.Gaji	.000	.006	.000	.	.001	.000
	X4.Komisi	.000	.004	.000	.001	.	.000
	X5.Bonus	.000	.020	.006	.000	.000	.
N	Y.Motivasi Kerja	43	43	43	43	43	43
	X1.Pencapaian Prestasi	43	43	43	43	43	43
	X2.Pertumbuhan Pribadi	43	43	43	43	43	43
	X3.Gaji	43	43	43	43	43	43
	X4.Komisi	43	43	43	43	43	43
	X5.Bonus	43	43	43	43	43	43

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5.Bonus, X1.Pencapaian Prestasi, X2.Pertumbuhan Pribadi, X4.Komisi, X3.Gaji		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y.Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.778	.64549

a. Predictors: (Constant), X5.Bonus, X1.Pencapaian Prestasi, X2.Pertumbuhan Pribadi, X4.Komisi, X3.Gaji

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.375	5	12.675	30.421	.000 ^a
	Residual	15.416	37	.417		
	Total	78.791	42			

a. Predictors: (Constant), X5.Bonus, X1.Pencapaian Prestasi, X2.Pertumbuhan Pribadi, X4.Komisi, X3.Gaji

b. Dependent Variable: Y.Motivasi Kerja

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.191	.793		4.026	.000
	X1.Pencapaian Prestasi	.142	.069	.180	2.056	.047
	X2.Pertumbuhan Pribadi	.116	.055	.202	2.100	.043
	X3.Gaji	.166	.076	.285	2.177	.036
	X4.Komisi	.126	.062	.188	2.035	.049
	X5.Bonus	.176	.075	.300	2.345	.025

a. Dependent Variable: Y.Motivasi Kerja

Coefficients ^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	X1.Pencapaian Prestasi	.564	.320	.149
	X2.Pertumbuhan Pribadi	.646	.326	.153
	X3.Gaji	.783	.337	.158
	X4.Komisi	.645	.317	.148
	X5.Bonus	.758	.360	.171

a. Dependent Variable: Y.Motivasi Kerja



RIWAYAT HIDUP

Nama : Dessy Marnoningtyas
Nim : 04103323036
Tempat, tanggal, lahir : Madiun, 11 Desember 1985
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Asal : Ds. Bogorejo RT/RW 06/01, Kec. Barat, Kab. Magetan
Telp/HP : (0351) 868312/081-335332312
Riwayat Pendidikan : 1. SD : 1998 : SDN II Tebon
2. SLTP : 2001 : SLTPN I Karang Mojo
3. SMA : 2004 : SMAN I Madiun

