

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Berdirinya Perusahaan**

Salah satu moment terpenting yang pernah terjadi di dunia adalah peristiwa yang dinamakan "Revolusi Industri". Pertama terjadi di Inggris sekitar tahun 1750-an. Revolusi industri ini dimulai pada saat ditemukannya mesin-mesin yang bertenaga listrik atau uap mulai menggantikan tangan-tangan manusia dalam melakukan berbagai pekerjaan. Saat itu pekerjaan tangan ini sudah tidak mulai mendominasi lagi, dan mulai tergantikan oleh munculnya mesin-mesin. Tahun 1800-an dapat dipastikan bahwa revolusi industri ini mulai meyebar ke seluruh Eropa dan Amerika. Momentum yang terpenting adalah peristiwa yang terjadi di Amerika dimana para pekerja berpendidikan dan terampil mulai memproduksi produk-produk dalam jumlah yang banyak (massal). Perkembangan ini mulai ditandai dengan munculnya pabrik-pabrik besar, dan tentunya membutuhkan sarana-prasaran angkutan, dan mulai dibangunnya infrastruktur jalur distribusi. maka pada Tahun 1850 (revolusi industri ke-2) mulai dibuat jalur kereta api.

Pada Tahun 1900-an Revolusi industri mulai menyebar ke Rusia, China dan Asia tenggara. Apa yang terjadi di Eropa dan Amerika yaitu tumbuhnya Pabrik-pabrik besar, ternyata terjadi juga di kawasan ini. Perkembangan Industri Garmen di mulai dengan dimulainya perkembangan mesin-mesin pembuat kain, baik yang menggunakan sistem rajut maupun dengan sistem tenun. Didalam Bidang Garmen

atau pembuatan pakaian, yang pada jaman dahulu dikerjakan dengan tangan, mulai dikerjakan dengan menggunakan mesin-mesin, saat itu di Eropa muncul mesin-mesin jahit pertama seperti Singer (Inggris) dan Pfaf (Jerman).

Perkembangan teknologi menyebabkan perkembangan ekonomi di kawasan Eropa dan Amerika, yang menyebabkan tenaga manusia menjadi mahal. Hanya industri-industri yang mampu membayar dengan upah yang tinggi yang masih bisa bertahan. Maka industri-industri yang menggunakan tenaga manusia mulai mengalami mutasi atau perpindahan secara alami, dari daerah yang memiliki perekonomian yang baik ke perekonomian yang kurang baik. Industri Garmen pun mulai berpindah kenegara-negara timur dan bahkan sampai ke benua Asia, yang saat itu masih mengalami kesulitan secara ekonomi. Perpindahan industri garmen didahului dengan berpindahnya pabrik-pabrik kain dari Eropa ke Asia sekitar tahun 1900-an.

Awal Tahun 1950 terjadi demo besar-besaran di Eropa dimana butuh-buruh pabrik garmen di Eropa dan Amerika kejalan-jalan, mereka mengusung spanduk-spanduk yang intinya memprotes kebijakan pemerintah : Mereka membentangkan spanduk : "SAVE OUR JOBS : LIMITS IMPORT" , "President Bush: Dont Veto our jobs". Mengapa hal ini terjadi karena para pebisnis lebih memilih meng import pakaian-pakaian ke negara Asia, karena harga yang ditawarkan bisa jauh lebih murah, karena memang upah buruh di asia masih rendah saat itu. Karena maraknya Demonstrasi yang dilakukan para buruh, maka pemerintahpun mengambil kebijakan dengan membatasi import dengan memberlakukan sistem "QUOTA".

Perkembangan Garmen di Asia dimulai pada awal tahun 1950-an dengan banyaknya industri garmen di Jepang. (Industri mesin jahit mulai banyak berkembang di Jepang sejak Tahun 1920-an, saat itu mulai muncul mesin-mesin jahit seperti : "Juki", "Brother", "Pegasus", dll. China yang juga berkembang dalam industri garmen, tetapi tidak bisa berdagang dengan Eropa, karena berbagai issue HAM, maka muncul tahun 1960-an Hongkong mulai mengembangkan industri garmen. Hongkong saat itu menjadi pusat terbesar perdagangan Garmen dunia. Tahun 1970-an, Industri Garmen mulai bergeser ke Taiwan, China dan Korea Selatan. China terus mengembangkan dan semakin kuat sampai saat ini, karena luasnya daerah dan banyaknya pekerja di China. Tetapi hal inipun mulai bergeser saat chinapun memulai mengutamakan industri-industri yang menggunakan teknologi

Kebangkitan Industri garmen besar di Asia tenggara (mulai unjuk gigi) sebenarnya ketika tahun 1975-an, karena China tidak bisa melakukan hubungan bilateral dengan eropa dan amerika dan dengan adanya sistem QUOTA, china tidak banyak memiliki quota. Di kawasan Asia Tenggara yang berkembang adalah : Indonesia, Thailand, Vietnam, Laos, Kamboja, Myanmar. Kemudian bergeser ke negara Asia lainnya seperti Srilanka, Bangladesh, Philipines. Beberapa spesialisasi muncul Di India, kemudia, dengan menguatnya industri Tenun Kotak dan denim di India

Saat ini Indonesia mengalami dampak dari Revolusi Industri hingga mengakibatkan industri garmen berkembang secara pesat. Sehingga banyak industri industri garment bermunculan dan berkembang cepat dengan seiring berkembangnya permintaan dari para konsumen. CV. Bells Stars adalah salah satu dari banyak

industri garment yang mampu bersaing di tengah ramainya persaingan bisnis di bidang garmen ini. Dengan konsistensinya sejak tahun 1988 CV Bells Stras mampu bertahan di tengah krisis yang melanda Indonesia maupun persaingan yang semakin berat dalam industri garmen. CV. Bells Stars didirikan oleh Tn. Martin Andry Koo yang sebagai pemilik tunggal dari perusahaan tersebut. Didirikan di kota Malang Jl Janti Barat 17 Malang Jawa Timur pada tahun 1988. Pada tahun 1989 direksi memutuskan untuk meningkatkan status badan usaha menjadi CV (Commanditaire Venootschap).

CV. Bells Stars sebagai perusahaan yang bergerrak di bidang garment berkomitment untuk menunjukkan eksistensinya sebagai produsen pembuat bahan elastis yang kemudian di olah menjadi bahan setengah jadi yang nantinya akan di distribusikan ke berbagai tempat pengolahan barang setengah jadi menjadi barang jadi.

## **2. Visi misi perusahaan, Moto Perusahaan**

Moto

“Membangun Bisnis Dengan Integritas “

Visi

### **3. Menjadi Perusahaan terpercaya, membangun bisnis dengan integritas**

Misi

1. Meningkatkan nilai bersih perusahaan dengan meningkatkan keuntungan Per tahun
2. Meningkatkan kepercayaan masyarakat dan investor dengan menunjukkan kinerja perusahaan yang baik dengan etika bisnis dan integritas perusahaan

### **3. Tujuan perusahaan**

Dalam UUD 1945 no 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian bab I pasal 3 perindustrian diselenggarakan dengan tujuan

- a. Mewujudkan Industri nasional sebagai pilar dan penggerak perekonomian nasional;
- b. Mewujudkan kedalaman dan kekuatan struktur industri ;
- c. Mewujudkan industri yang mandiri, berdaya saing dan maju, serta indsutri Hijau;
- d. Mewujudkan kepastian berusaha, persaingan yang sehat, serta mencegah pemusatan atau penguasaan industri oleh satu kelompok atau perseorangan yang merugikan masyarakat;
- e. Membuka kesempatan berusaha dan perluasan kesempatan kerja;
- f. Mewujudkan pemerataan pembangunan industri ke seluruh wilayah Indonesia guna memperkuat dan meperkukuh ketahanan nasional; dan
- g. Meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat secara berkeadilan;

### **4. Lokasi perusahaan**

#### **A. Faktor primer**

1. Kebutuhan tenaga kerja
2. Penyerapan tenaga kerja yang cukup besar diperlukan untuk masa sekarang dan akan datang. Tenaga kerja dapat dienuhi dari kota malang dan penduduk sekitar pabrik.

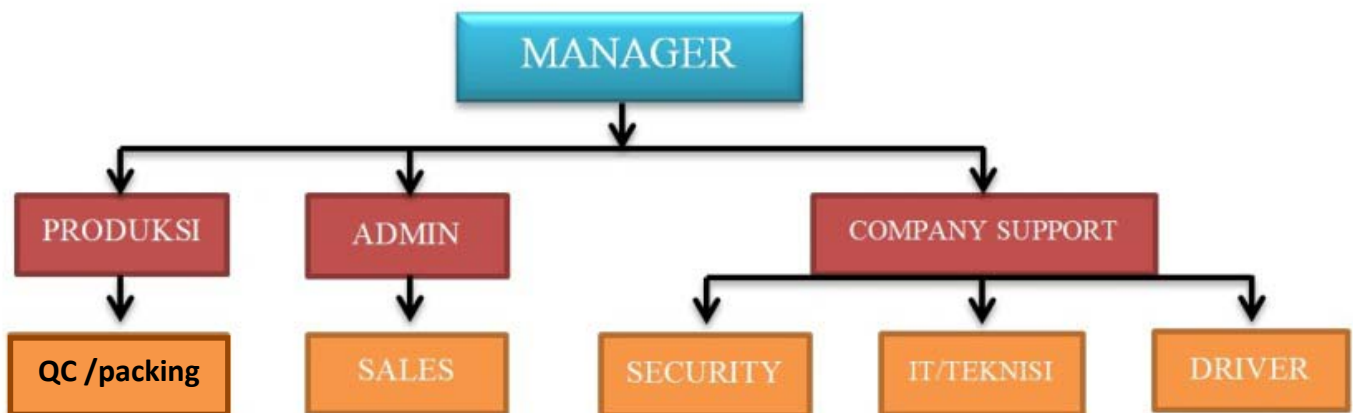
3. Kebutuhan bahan baku
4. Bahan baku dapat di peroleh dari kota malang dan sekitarnya terutama bahan2 elastis
5. Trasnportasi
6. Daerah pemasaran / dekat dengan pasar ( konsumen )

B. Faktor sekunder

1. Keadaan iklim
2. Ekspansi

**5. Struktur organisasi dan pembagian tugas**

**CV. Bells Stars**



Sumber: CV. Bells Stars Malang

**Gambar 1. Struktur Organisasi**

Berdasarkan struktur organisasi dari CV. BELLS STARS tersebut, maka masing masing bagian memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

## 1. MANAGER

Manurut Dr.Sp.Siagian dalam buku “Filsafat Administrasi” menyebutkan manajemen adalah kemampuan atau ketrampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui orang lain. Sedangkan menurut Hasiuan (2000:2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan menurut Handoko (2000;10) manajemen adalah bekerja dengan orang – orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan – tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi – fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Sehingga dapat kita ambil garis besar dari tugas – tugas atau fungsi manager adalah

1. Pengarahan (Direction)
2. Mengontrol setiap kegiatan (Controlling)
3. Pengorganisasian (Organizing)
4. Penggerakan (Actuating)
5. Seleksi, pelatihan penilaian dan pengembangan
6. Pemegang tertinggi dalam pengambilan keputusan
7. Memimpin segala aktivitas untuk pencapaian tujuan perusahaan
8. Menetapkan dan merancang tujuan (*Goal*) dari perusahaan
9. Pemberi motivasi dan menciptakan komunikasi yang baik dalam setiap unit kerja
10. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman

## 2. PRODUKSI

Manajemen produksi adalah salah satu cabang manajemen yang kegiatannya mengatur agar dapat menciptakan dan menambah kegunaan suatu barang dan jasa. Untuk mengatur kegiatan ini, perlu dibuat keputusan – keputusan yang berhubungan dengan usaha – usaha untuk mencapai tujuan agar barang dan jasa yang dihasilkan sesuai dengan apa yang direncanakan, dengan demikian manajemen produksi menyangkut dengan pengambilan keputusan dalam proses produksi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Produksi itu sendiri adalah kegiatan perusahaan menghasilkan barang atau jasa dari bahan – bahan atau sumber produksi dengan tujuan untuk dijual lagi. Pengertian ini dapat memperluas lagi arti dan fungsi dalam sistem produksi. Proses itu sendiri dibedakan menjadi 3(tiga) yaitu:

1. Sifat produk
2. Produk spesifik
3. Produk standar

Sedangkan tugas dari manajemen produksi adalah

1. Merencanakan sytem produksi
2. Mengoperasionalkan suatu system produksi untuk memenuhi persyaratan produksi yang ditentukan
3. Merencanakan tata letak (*Lay Out*) dan arus kerja atau proses
4. Menentukan kapasistas produksi
5. Mengawasi mutu / kualitas barang yang telah dihasilkan
6. Mengawasi dan bertanggungjawab atas ketersediaan bahan baku / persediaan



### 3. ADMINISTRASI

Ada dua pengertian administrasi dimana memiliki arti sempit dan luas dimana arti sempit adalah kegiatan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan untuk menyediakan keterangan serta mempermudah untuk memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam satu hubungan satu sama lain. Dalam arti lebih singkatnya adalah tata usaha. Sedangkan menurut arti luas adalah kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang berdasarkan pembagian kerjasama sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jadi pengertian administrasi dalam arti luas memiliki unsur – unsur sekelompok orang, kerja sama, pembagian tugas secara terstruktur, kegiatan yang runtut dalam proses , tujuan yang akan dicapai dan pemanfaatan berbagai sumber.

Menurut Quible (2001) ada lima fungsi administrasi perkantoran yaitu :

1. Fungsi rutin, yaitu fungsi administrasi yang membutuhkan pemikiran minimal mencakup pengarsipan dan pengadaan, dan hal ini dilakukan oleh staf administrasi yang bertanggung atas kegiatan administrasi sehari – hari.
2. Fungsi teknis, yaitu fungsi administrasi yang membutuhkan pendapat, keputusan dan ketrampilan perkantoran yang memadai, seperti bisa menggunakan beberapa program aplikasi computer. Fungsi ini biasanya biasanya akan menghubungkan antar departemen dalam suatu perusahaan.
3. Fungsi analisis, yaitu fungsi yang membutuhkan pemikiran yang kritis dan kreatif, disertai dengan kemampuan untuk mengambil keputusan. Seperti membuat analisis laporan dan membuat keputusan pembelian. Fungsi ini

biasanya dilakukan oleh seorang manager yang bertanggungjawab mendukung keputusan yang akan dilakukan.

4. Fungsi intrpersonal, yaitu fungsi yang membutuhkan penilaian dan analisis sebagai dasar pengambilan keputusan, serta ketrampilan yang berhubungan dengan orang lain, seperti mengkoordinasikan tim proyek. Fungsi ini biasanya dilakukan oleh staf administrasi sebagai jenjang karier sebelum naik menjadi manager pada suatu organisasi.
5. Fungsi manajerial, yaitu fungsi yang membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, pengukuran, dan pemberian motivasi seperti pembuatan anggaran dan evaluasi karyawan. Biasanya, fungsi ini dilakukan oleh staf setingkat setingkat manager yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan sistem dan prosedur administrasi.

#### **4. Quality Control dan Packing**

Adalah kegiatan meneliti, mengembangkan dan merancang serta memenuhi kepuasan konsumen, memberi pelayanan yang baik dimana pelaksanaannya melibatkan seluruh kegiatan perusahaan mulai dari pimpinan teratas sampai karyawan pelaksana. Tugas tugas dari Quality Control sendiri adalah penjamin nama baik sebuah perusahaan karena dari kualitas barang dan pelayanan yang baik pelanggan akan merasa senang dan akan menjatuhkan keputusan pembelian tetap pada sebuah produk. Dalam CV. BELLS STARS bagian quality control digabungkan dengan pengepakan barang. Hal ini dimaksudkan untuk tetap menjaga kualitas dari produk itu sendiri hingga akhir produksi sebelum di

packing. Selain itu quality control juga berperan sebagai alat untuk mencocokkan saat terjadi return. Qc akan mengecek ulang dan menyatakan kebenaran dari kondisi barang barang yang telas di retur lalu melakuka studi kasus untuk menemukan permasalahan dan cara mengatasinya.

Tugas utama dari Quality control dan packing itu sendiri adalah :

1. Inspecting (menginspeksi semua produk sebelum di packing)
2. Testing (mencoba semua produk sebelum di packing)
3. Greding (memilah milah produk sebelum di packing )
4. Packing (mengemas semua produk yang telah di sortir)
5. Stoking (Memasukan dan mengkategorikan jenis jenis produk)

## **5. SALES**

Marketing merupakan salah satu fungsi utama di antara fungsi fungsi penting lainnya yang ada dalam perusahaan seperti administrasi, keuangan, pembelanjaan, produksi dan personalia. Menurut Sihite, (1996:1) marketing adalah usaha untuk memasyarakatkan hasil produksi perusahaan melalui berbagai cara agar hasil produksi tersebut banyak diminati oleh masyarakat luas.

Beberapa fungsi dan tugas sales atau marketing adalah diantaranya harus mengatui produk (*Product Knowlage*) Kebijakan harga jual (*Price Policy*) dan berhubungan dengan masyarakat (*Human Relation*). Setelah mengetahui atau menguasai tighah di atas maka ada baiknya melakukan tahapan penjuala yang dimana langkah langkah tersebut adalah

1. Pendekatan kepada prospek (Approach)
2. Penyajian (Presentation)
3. Menjual (Selling)
4. Closing The sale
5. After sales Service

Sedangkan tugas dari sales / marketing adalah :

1. Memotivasi para pelanggan untuk bertindak dengan cara yang dikehendaki olehnya yaitu membeli
2. Dapat mengarahkan atas manfaat dan kelebihan produk yang ditawarkan
3. Dapat mengarahkan sasaran kepada siapa produk akan ditawarkan dan di jual
4. Dapat menyakinkan calon pelanggan yang diketahui ragu – ragu dalam mengambil keputusan atau menentukan pilihan.
5. Bertanggung jawab atas semua kegiatan yang berkaitan dengan pengiklanan produk – produk perusahaan.
6. Menjaga loyalitas pelanggan dengan memberika pelayanan semenraik mungkin dan pemberian penghargaan atas loyalitas para pelanggan dengan memberikan promosi dan hadiah hadiah.

## **6. Security**

Satpam (Security) adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi / proyek / badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (phycical security) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan. Dalam hal ini

lingkungan yang digunakan adalah lingkungan perusahaan. Sehingga tugas utama dari Security adalah mengamankan lingkungan perusahaan dari segala ancaman ancaman pelanggaran hukum / preventif yang mungkin terjadi.

## **7. IT/Teknisi**

Teknisi pada umumnya adalah seseorang yang menguasai bidang teknologi tertentu yang lebih banyak memahami teori bidang tersebut. Umumnya mereka lebih menguasai teknik dibandingkan *layperson* rata – rata atau profesional dalam bidang itu. Pemahaman tingkat menengah atas teori dan teknik tinggi umumnya dikuasai oleh teknisi untuk menjadi ahli dalam hal peralatan tertentu. Ini bisa menjadi bagian proses (manufaktur) yang besar.

Tugas dari seorang teknisi

1. Melaksanakan pemeliharaan
2. Melaksanakan repair dan trouble
3. Melaksanakan inspeksi
4. Melaksanakan uji layak pakai
5. Melaksanakan uji produksi

## **8. Driver (Sopir)**

Driver (Sopir) adalah pengemudi profesional yang dibayar oleh majikan untuk mengemudikan kendaraan bermotor. Driver (Sopir) dibagi menjadi dua yang dimana Driver (Sopir) pribadi yang menjalankan kendaraan pribadi dan Driver

(Sopir) umum yang dimana menjalankan kendaraan perusahaan angkutan penumpang atau angkutan barang. Dalam hal ini Driver (Sopir) yang dimiliki CV. BELLS STARS memiliki tugas rangkap setiap harinya dimana bertugas untuk mengantarkan barang pesanan dan pendistribusian serta mengantarkan karyawan – karyawan yang memerlukan tumpangan untuk urusan pekerjaan kantor.

## B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di CV. BELLS STARS oleh peneliti maka didapatkan gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti, meliputi berdasarkan usia, jenis kelamin, gaji, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut :

### 1. gambaran responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dilihat pada data dalam tabel berikut :

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 30 tahun	7	12.72
2	31 – 35 tahun	12	21.82
3	36 – 40 tahun	13	23.64
4	41 – 45 tahun	8	14.54
5	>45 tahun	15	27.27
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2014

Dari tabel 1 di atas nampak bahwa berdasarkan usia, mayoritas responden berusia lebih dari 45 tahun. Data ini ditunjukkan oleh jumlah responden sebesar 27.27%. Terdapat paling banyak karyawan dengan rentan usia 45 tahun lebih dikarenakan pada situasi ini karyawan CV. BELLS STARS belum adanya regenerasi karyawan dan banyak yang ikut andil dalam pembuatan industri ini. Salah satunya kepala operasionalnya yang ikut ambil bagian dalam produksi awal CV. BELLS STARS .

## 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada data dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki- laki	42	76.36%
2	Perempuan	13	23.64%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2014

Dari tabel diatas, nampak bahwa berdasarkan jenis kelamin, 76.36% responden berjenis kelamin laki-laki dan 23.64% responden berjenis kelamin perempuan.

Data dalam tabel menunjukkan mayoritas responden adalah laki- laki karena karyawan pada perusahaan ini sebagian besar berjenis kelamin laki-

laki, karena teknik pekerjaan di CV. BELLS STARS . Menurut pihak perusahaan dikarenakan yang banyak diperlukan di CV. BELLS STARS ini adalah untuk bagian operasional, IT, dan sopir (*Driver*) serta Satpam (*Security*), sehingga laki-laki yang paling banyak dibutuhkan.

### 3. Karakteristik responden berdasarkan gaji

Karakteristik responden berdasarkan gaji dapat dilihat pada data dalam tabel berikut:

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji**

No	Gaji	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	<Rp2.000.000	20	36.36%
2	Rp 2.100.000 – Rp 3.000.000	24	43.64%
3	Rp 3.100.000 – Rp 4.000.000	7	12.73%
4	Rp 4.100.000 – Rp 5.000.000	3	5.45%
5	>Rp 5.000.000	1	1.82%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2014

Dari tabel diatas, nampak bahwa berdasarkan penghasilan, mayoritas responden dengan gaji antara Rp 2.100.000 – Rp 3.000.000 Data ini ditunjukkan oleh banyaknya responden yaitu 43.64%.

Gaji paling banyak karyawan dengan gaji antara Rp 2.100.000 – Rp 3.000.000 karena besarnya gaji didasarkan dari tiga komponen, yaitu gaji dasar, kinerja, dan jabatan. Besarnya gaji dasar ditentukan dari masing-masing Tingkat



masa kerja, kinerja dan jabatan . Pada tiap-tiap tingkat masa kerja, kinerja dan jabatan besarnya penghasilan diatur melalui ketetapan dari Direktur Utama di kantor pusat.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada data dalam tabel berikut:

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	36	65.45%
2	Diploma (D1,D2,D3)	9	16.36%
3	Sarjana (S1)	8	14.55%
4	Magister (S2)	2	3,64%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah,2014

Dar4i tabel di atas, nampak bahwa berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas responden berpendidikan SMA. Data tersebut dapat dilihat dari jumlahnya sebanyak 65.45%.hal tersebut dikarenakan CV BELS STARS Lebih mengutamakan ketrampilan dan tenaga kerja murah dikarena CV. BELLS STARS Lebih mengutamakan produktifitas yang bagus dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang bagus. Menurut CEO CV. BELLS STARS Sendiri karyawan yang bagus adalah karyawan yang mau berkembang dan mau bekerja keras. Dan hal ini bisa di dapatkan

dari pekerja pada level pendidikan yang sudah mengaplikasikan banyak pekerjaan dibandingkan dengan materi yang di dapat.

## 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada data dalam tabel berikut :

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	<10 tahun	9	16.36%
2.	11-15 tahun	14	25.45%
3.	16-20 tahun	10	18.18%
4.	21-25 tahun	6	10.91%
5.	5>26 tahun	16	29.09%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah,2014

Dari tabel diatas, nampak bahwa karyawan CV. BELLS STARS memiliki masa kerja paling banyak diatas 26 tahun yang ditunjukkan oleh jumlah responden sebanyak 29,09%.

Data yang menunjukkan mayoritas responden memiliki masa kerja 21 hingga 25 tahun ini disebabkan oleh adanya penghitungan masa kerja didasarkan pada TMT (Terhitung Mulai Tanggal) yang ditetapkan oleh Direktur Utama untuk menjadi karyawan. Karyawan-karyawan pada CV. BELLS STARS memiliki masa kerja yang lama dikarenakan mayoritas sudah masuk ketika perusahaan itu pertama

kali berdiri dan sampai sekarang masih belum memerlukan karyawan baru dikarenakan masa produktivitas mereka masih dirasa cukup oleh Direktur Utama.

## **6. Tabel Silang**

Tabel silang ini menggambarkan secara spesifik biodata diri responden dalam penelitian ini yang meliputi tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja. Distribusi frekuensi tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Pendidikan		Masa Kerja				
		Usia	<10 Th	11-15 Th	16-20 Th	21-25 Th
SMA	<30	6 (10,91%)	-	-	-	-
	31-35	-	2 (3,63%)	-	-	-
	36-40	-	-	2 (3,63%)	-	-
	41-45	-	-	4 (7,27%)	5 (9,09%)	-
	>46	-	-	-	1 (1,82%)	12 (21,82%)
Diploma (D1.D2,D3)	<30	1 (1,82%)	-	-	-	-
	31-35	1 (1,82%)	2 (3,63%)	-	-	-
	36-40	-	2 (3,63%)	2 (3,63%)	-	-
	41-45	-	-	-	-	-
	>46	-	-	-	-	-
Sarjana (S1)	<30	-	-	-	-	-
	31-35	1 (1,82%)	-	-	-	-
	36-40	-	2 (3,63%)	-	-	-

	41-45	-	-	2 (3,63%)	-	-
	>46	-	-	2 (3,63%)	-	-
Magister (S2)	<30	-	-	-	-	-
	31-35	-	-	-	-	-
	36-40	-	-	-	-	-
	41-45	-	1 (1,82%)	-	-	-
	>46	-	-	1 (1,82%)	-	-
Total	<30	7 (12,73%)	-	-	-	-
	31-35	2 (3,63%)	10 (18,18%)	-	-	-
	36-40	-	4 (7,27%)	4 (7,27%)	5 (9,09%)	-
	41-45	-	1 (1,82%)	6 (10,91%)	1 (1,82%)	-
	>46	-	-	3 (5,45%)	-	12 (21,82%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

### C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap – tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Validitas menunjukan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* Pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya, di mana r dapat digunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$	: koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
x	: skor jawaban setiap item
y	: skor total
n	: jumlah sampel

Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan valid dan sebaliknya bila probabilitas nya kurang dari 0,05 maka dinyatakan tidak valid

**Tabel 6. Uji Validitas Variabel**

No	indikator	Koefisien validitas	Sig	Keterangan
1	X1.1	0.327	0.000	Valid
2	X1.2	0.305	0.000	Valid
3	X1.3	0.389	0.000	Valid
4	X1.4	0.586	0.000	Valid
5	X1.5	0.384	0.000	Valid
6	X1.6	0.494	0.000	Valid
7	X2.1	0.515	0.000	Valid
8	X2.2	0.493	0.000	Valid
9	X2.3	0.488	0.000	Valid
10	X2.4	0.382	0.000	Valid
11	X2.5	0.464	0.000	Valid
12	X2.6	0.454	0.000	Valid
13	Z1.1	0.534	0.000	Valid
14	Z1.2	0.640	0.000	Valid
15	Z1.3	0.472	0.000	Valid
16	Z1.4	0.498	0.000	Valid
17	Z1.5	0.454	0.000	Valid
18	Z1.6	0.589	0.000	Valid
19	Z1.7	0.575	0.000	Valid
20	Z1.8	0.483	0.000	Valid

21	Z1.9	0.380	0.000	Valid
22	Z1.10	0.381	0.000	Valid
23	Y1.1	0.323	0.000	Valid
24	Y1.2	0.341	0.000	Valid
25	Y1.3	0.563	0.000	Valid
26	Y1.4	0.496	0.000	Valid
27	Y1.5	0.325	0.000	Valid
28	Y1.6	0.667	0.000	Valid
29	Y1.7	0.546	0.000	Valid
30	Y1.8	0.641	0.000	Valid
31	Y1.9	0.547	0.000	Valid
32	Y1.10	0.575	0.000	Valid
33	Y1.11	0.547	0.000	Valid
34	Y1.12	0.498	0.000	Valid
35	Y1.13	0.477	0.000	Valid
36	Y1.14	0.543	0.000	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2014

Dari tabel di atas dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari  $0.05(\alpha=0.05)$  yang berarti tiap tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.



## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“ reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. “

Teknik pengujian adalah dengan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel dinyatakan sudah reliabel (handal)

**Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel**

No	variabel	Koefisien reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi finansial (X1)	0.576	Reliabel
2	Kompensasi non finansial(X2)	0.568	Reliabel
3	Motivasi(Z)	0.374	Reliabel
4	Kinerja karyawan (Y)	0.760	Reliabel

Sumber: Data primer diolah. 2014

Dari Tabel di atas diketahui bahwa nilai alpha cronbach untuk semua variabel lebih dari 0.05 dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

## D. Deskripsi Jawaban Responden

### 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Dalam variabel kompensasi finansial terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat di lihat pada tabel :

**Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi finansial (X1)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	12	21,82%	33	60%	0	0%	10	18,18%	0	0%	55	100%	3.85
X1.2	7	12,73%	15	27,27%	7	12,73%	26	47,27%	0	0%	55	100%	2.15
X1.3	15	27,27%	39	70,91%	0	0%	1	1,82%	0	0%	55	100%	4,23
X1.4	9	16,36%	44	80%	0	0%	2	3,64%	0	0%	55	100%	4.09
X1.5	7	12,73%	33	60%	3	5,45%	12	21,82%	0	0%	55	100%	3.64
X1.6	12	21,82%	38	69,09%	1	1,82%	4	7,27%	0	0%	55	100%	4,05
Total												3.66	

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari Tabel 13 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Ragu – ragu

2: Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

- a. Item X1.1 dapat di ketahui bahwa dari 55 responden terdapat 12 responden atau 21,82% menyatakan sangat setuju tentang besarnya gaji yang mereka terima, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 60% yang menyatakan ragu ragu tidak ada yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 18,18% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Item besaran gaji yang di terima karyawan sesuai dengan harapan memiliki rata rata sebesar 3,66% yang dimana menunjukkan karyawan menerima gaji sesuai dengan harapan mereka.
- b. Item X1.2 yaitu mengenai gaji yang di terima dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari yang dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 atau 12,73% yang menyatakan setuju 15 orang atau sebanyak 27,27% sedangkan yang menyatakan ragu ragu sebanyak 7 atau 12,73% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 26 orang atau 47,27% serta yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada .item gaji yang di terima dapat memenuhi kebutuhan sehari hari memiliki rata – rata sebesar 2,15% dimana hal ini menunjukkan bahwa gaji yang di berikan oleh perusahaan masih kurang untk mencukupi kebutuhan sehari hari.
- c. Item X1.3 yaitu mengenai pemberian gaji yang dilakukan perusahaan selalu tepat waktu yang dapat di ketahui bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 27,27% dan yang menjawab setuju sebanyak 39 atau 70,91% dan tidak ada yang menjawab ragu ragu dan tidak setuju . hanya 1 responden atau 1,82% yang menjawab tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pemberian gaji

kepada karyawan selalu tepat pada waktunya. Dengan ditunjukkan hasil rata – rata 4,23.

- d. Item X1.4 yaitu pemberian cuti hari raya dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 atau 16,36% yang menjawab setuju sebanyak 44 atau 80% dan tidak ada yg menjawab ragu – ragu dan hanya 2 responden yang menjawab tidak setuju atau 3,64% dan tidak ada yg menjawab sangat tidak setuju. ini menunjukkan pemberian cuti hari raya karyawan sudah sesuai dengan keinginan karyawan dengan rata – rata 4.09
- e. Item X1.5 yaitu mengenai pemberian tunjangan cuti tahunan yang di berikan dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 12,73% yang menjawab setuju 33 responden atau 60% dan 3 responden atau 5,45% menjawab ragu ragu 12 responden atau 21,82% menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian pemberian cuti hari raya yang diberikan kepada karyawan sudah dilaksanakan dengan rata – rata 3.64
- f. Item X1.6 yaitu mengenai bentuk pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan para karyawan yang dapat di ketahui 12 responden atau 21,82% menjawab sangat setuju dan 38 responden atau 69,09% menjawab setuju dan 1 responden atau 1,82% menjawab ragu – ragu dan 4 responden atau 7,27% menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan pemberian tunjangan dari perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan yang dimana di tunjukan oleh rata – rata 4,05

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi non finansial (X2)

Dalam variabel kompensasi non finansial terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk di jawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi non finansial (X2)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	11	20%	33	60%	1	1,82%	10	18,18%	0	0%	55	100	3,82
X2.2	13	23,64%	37	67,27%	0	0%	5	9,09%	0	0%	55	100	4,05
X2.3	24	43,64%	30	54,54%	0	0%	1	1,82%	0	0%	55	100	4,40
X2.4	22	40%	32	58,18%	0	0%	1	1,82%	0	0%	55	100	4,36
X2.5	21	38,18%	33	60%	0	0%	1	1,82%	0	0%	55	100	4,35
X2.6	21	38,18%	33	60%	0	0%	1	1,82%	0	0%	55	100	4,35
Total												4,22	

Sumber : data primer diolah, 2014

Dari Tabel diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Ragu – ragu

2 : Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

- a. Item X2.1 Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan di perusahaan saya bekerja. Dapat di ketahui bahwa dari 55

responden terdapat 11 responden atau 20% menyatakan sangat setuju tentang besarnya gaji yang mereka terima, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 60% yang menyatakan ragu ragu sebanyak 1 responden atau 1,82% dan 10 orang atau 18,18% yang menyatakan tidak setuju serta tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Item besaran gaji yang di terima karyawan sesuai dengan harapan memiliki rata rata sebesar 3,82% yang dimana menunjukkan karyawan Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan di perusahaan saya bekerja.

- b. Item X2.2 yaitu mengenai pemberian kebijakan promosi sesuai dengan prestasi kerja karyawan yang dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 atau 23,64% yang menyatakan setuju 37 orang atau sebanyak 67,27% sedangkan yang menyatakan ragu ragu tidak ada dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 9,09% serta yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada .item gaji yang di terima dapat memenuhi kebutuhan sehari hari memiliki rata – rata sebesar 4,05 dimana hal ini menunjukkan bahwa pemberian kebijakan promosi sesuai dengan prestasi kerja karyawan.
- c. Item X2.3 yaitu Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kebersihan.yang dapat diketahui bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden atau 43,64% dan yang menjawab setuju sebanyak 30 atau 54,54% dan tidak ada yang menjawab ragu ragu dan tidak setuju . hanya 1 responden atau 18,18% yang menjawab tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kebersihan. Dengan ditunjukkan hasil rata – rata 4,40.

- d. Item X1.4 yaitu Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kerapian. dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 atau 40% yang menjawab setuju sebanyak 32 atau 58,18% dan tidak ada yg menjawab ragu – ragu dan hanya 1 responden yang menjawab tidak setuju atau 1,82% dan tidak ada yg menjawab sangat tidak setuju. hal ini menunjukkan bahwa Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kerapian yang ditunjukkan dengan rata rata 4,36
- e. Item X1.5 yaitu mengenai Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik. dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 38,18% yang menjawab setuju 33 responden atau 60% dan tidak ada responden yang menjawab ragu ragu 1 responden atau 1,82% menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan komunikasi antara pemimpin dengan karyawan berjalan dengan baik hal ini ditunjukkan dengan nilai rata – rata 4,35
- f. Item X1.6 yaitu mengenai bentuk Komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya berjalan dengan baik yang dapat diketahui 21 responden atau 38,18% menjawab sangat setuju dan 33 responden atau 60% menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab ragu – ragu dan 1 responden atau 1,82% menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan komunikasi yang terjalin antara karyawan satu dengan yang lain berjalan dengan baik dengan adanya rata – rata 4,35

### 3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi(Z)

Dalam variabel motivasi terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk di jawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi(Z)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%	Jumlah	%	
Z1	8	14,54%	33	60%	2	40%	12	21,81%	0	0%	55	100	3,67
Z2	10	18,18%	33	60%	0	0%	11	20%	0	0%	55	100	3,71
Z3	6	10,90%	40	72,72%	3	5,45%	6	10,90%	0	0%	55	100	3,84
Z4	24	43,63%	30	54,54%	0	0%	1	1,82%	0	0%	55	100	4,40
Z5	24	43,63%	31	56,36%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100	4,44
Z6	25	38,18%	30	54,54%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100	4,45
Z7	28	50,90%	27	49,09%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100	4,51
Z8	29	52,72%	24	43,63%	1	1,82%	1	1,82%	0	0%	55	100	4,47
Z9	18	32,72%	32	58,18%	1	1,82%	4	7,27%	0	0%	55	100	4,16
Z10	21	38,18%	33	60%	1	1,82%	0	0%	0	0%	55	100	4,36
Total												4,20	

Sumber : data primer diolah, 2014



Dari Tabel diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Ragu – ragu

2 : Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

- a. Item Z1 kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Dapat di ketahui bahwa dari 55 responden terdapat 8 responden atau 14,54% menyatakan sangat setuju tentang kompensasi yang diberikan karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 60% yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 40% dan 12 orang atau 21,81% yang menyatakan tidak setuju serta tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Item kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan harapan memiliki rata-rata sebesar 3,67% yang dimana menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan harapan.
- b. Item Z2 yaitu mengenai kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi kerja karyawan yang dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 atau 18,18% yang menyatakan setuju 33 orang atau sebanyak 60% sedangkan yang menyatakan ragu-ragu tidak ada dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang atau 20% serta yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Item kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi kerja karyawan memiliki rata – rata sebesar

3,71 dimana hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi kerja karyawan.

- c. Item Z3 yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan yang dapat diketahui bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden atau 10,90% dan yang menjawab setuju sebanyak 40 atau 72,72% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 atau 5,45% dan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 10,90% dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan hal ini dengan ditunjukkan hasil rata – rata 3,84.
- d. Item Z4 yaitu hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 atau 43,63% yang menjawab setuju sebanyak 30 atau 54,54% dan tidak ada yang menjawab ragu – ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik yang ditunjukkan dengan rata rata 4,40.
- e. Item Z5 yaitu kerjasama yang terjalin sangat baik antara atasan dengan bawahan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 43,63% yang menjawab setuju 31 responden atau 56,36% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju serta tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini

menunjukkan kerjasama yang terjalin sangat baik antara atasan dengan bawahan.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata – rata 4,44.

- f. Item Z6 yaitu mengenai hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik seperti yang dapat diketahui 25 responden atau 38,18% menjawab sangat setuju dan 30 responden atau 54,54% menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab ragu – ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dengan adanya rata – rata 4,45.
- g. Item Z7 yaitu mengenai setiap karyawan menjalin kerjasama dengan rekan kerjadengan baik seperti yang dapat diketahui 28 responden atau 50,90% menjawab sangat setuju dan 27 responden atau 49,09% menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab ragu – ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan setiap karyawan menjalin kerjasama dengan rekan kerjadengan baik dilihat dari rata – rata 4,51.
- h. Item Z8 yaitu mengenai adanya keinginan dari diri karyawan untuk bekerja lebih baik seperti yang dapat diketahui 28 responden atau 50,90% menjawab sangat setuju dan 27 responden atau 49,09% menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab ragu – ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan setiap karyawan menjalin kerjasama dengan rekan kerjadengan baik dilihat dari rata – rata 4,51.
- i. Item Z9 yaitu mengenai ada peluang untuk meningkatkan karir. seperti yang dapat diketahui 18 responden atau 32,72% menjawab sangat setuju dan 32

responden atau 58,18% menjawab setuju dan 1 responden atau 1,82% yang menjawab ragu – ragu dan 4 responden atau 7,27% yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan ada peluang untuk meningkatkan karir.dilihat dari rata – rata 4,20.

- j. Item Z10 yaitu mengenai ada dukungan lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas seperti yang dapat diketahui 21 responden atau 38,18% menjawab sangat setuju dan 33 responden atau 60% menjawab setuju dan 1 responden atau 1,82% yang menjawab ragu – ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan ada dukungan lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas dilihat dari rata – rata 4,20.

#### 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Dalam variabel kinerja karyawan terdapat 14(empatbelas) item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk di jawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%	Jumlah	%	
Y1	12	21,82%	43	78,18%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100	4,22
Y2	13	23,64%	37	67,27%	1	1,82%	4	7,27%	0	0%	55	100	4,07
Y3	10	18,18%	31	56,36%	2	3,63%	12	21,82%	0	0%	55	100	3,71
Y4	10	18,18%	30	54,54%	0	0%	15	27,27%	0	0%	55	100	3,63

Y5	24	43,64%	29	52,73%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100	4,29
Y6	18	32,72%	37	67,27%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100	4,33
Y7	19	34,55%	36	65,45%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100	4,35
Y8	18	32,72%	28	50,91%	1	1,82%	8	14,55%	0	0%	55	100	4,02
Y9	16	29,09%	38	69,09%	1	1,82%	0	0%	0	0%	55	100	4,27
Y10	20	36,36%	34	61,82%	1	1,82%	0	0%	0	0%	55	100	4,35
Y11	16	29,09%	37	67,27%	1	1,82%	1	1,82%	0	0%	55	100	4,24
Y12	14	25,45%	15	27,27%	1	1,82%	15	27,27%	0	0%	55	100	2,96
Y13	13	23,64%	29	52,72%	1	1,82%	12	21,82%	0	0%	55	100	3,78
Y14	18	32,72%	36	65,72%	1	1,82%	0	0%	0	0%	55	100	4,31
Total												4,04	

Sumber : data primer diolah, 2014

Dari Tabel diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Ragu – ragu

2 : Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

- a. Item Y1 Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Dapat di ketahui bahwa dari 55 responden terdapat 12 responden atau 21,82% menyatakan sangat setuju tentang kompensasi yang diberikan karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 78,18% yang menyatakan ragu-ragu tidak ada dan

tidak ada responden yang menjawab tidak setuju serta tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Item kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan harapan memiliki rata-rata sebesar 4,22% yang dimana menunjukkan bahwa Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar yang ditetapkan perusahaan

- b. Item Y2 yaitu mengenai para karyawan menyesuaikan jumlah hasil kerja dengan target karyawan yang dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 atau 23,64% yang menyatakan setuju 37 orang atau sebanyak 67,27% sedangkan yang menyatakan ragu-ragu 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 7,27% serta yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Item kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi kerja karyawan memiliki rata – rata sebesar 4,07 dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyesuaikan jumlah hasil kerja dengan target karyawan.
- c. Item Y3 yaitu ada peningkatan jumlah tugas yang mampu karyawan selesaikan. yang dapat diketahui bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden atau 18,18% dan yang menjawab setuju sebanyak 31 atau 56,36% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 atau 3,63% dan tidak setuju sebanyak 12 responden atau 21,82% dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Ini menunjukkan bahwa ada peningkatan jumlah tugas yang mampu karyawan selesaikan hal ini dengan ditunjukkan hasil rata – rata 3,71.

- d. Item Y4 yaitu Penyelesaian jumlah hasil pekerjaan lebih banyak dari rekan kerja. dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 atau 18,18% yang menjawab setuju sebanyak 30 atau 54,54% dan tidak ada yang menjawab ragu – ragu dan 15 responden atau 27,27% yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Penyelesaian jumlah hasil pekerjaan lebih banyak dari rekan kerja. yang ditunjukkan dengan rata rata 3,63.
- e. Item Y5 yaitu karyawan mengerjakan tugas dengan teliti. dengan bawahan dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 43,63% yang menjawab setuju 29 responden atau 52,73% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju serta tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan karyawan mengerjakan tugas dengan teliti Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata – rata 4,29.
- f. Item Y6 yaitu mengenai Kualitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan seperti yang dapat diketahui 18 responden atau 32,72% menjawab sangat setuju dan 37 responden atau 67,27% menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab ragu – ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan Kualitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan dengan adanya rata – rata 4,33.
- g. Item Y7 yaitu mengenai setiap karyawan terampil dalam mengerjakan tugas seperti yang dapat diketahui 19 responden atau 34,55% menjawab sangat

setuju dan 36 responden atau 65,45% menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab ragu – ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan setiap karyawan terampil dalam mengerjakan tugas dilihat dari rata – rata 4,35.

- h. Item Y8 yaitu mengenai adanya hasil kerja yang karyawan capai lebih baik dibandingkan waktu yang lalu seperti yang dapat diketahui 18 responden atau 32,72% menjawab sangat setuju dan 28 responden atau 50,91% menjawab setuju dan 1 responden atau 1,82% yang menjawab ragu – ragu dan 8 responden atau 14,55% yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan hasil kerja yang saya capai lebih baik dibandingkan waktu yang lalu dilihat dari rata – rata 4,02.
- i. Item Y9 yaitu mengenai kemampuan dalam mengambil keputusan karyawan sudah sesuai dengan bimbingan atasan seperti yang dapat diketahui 16 responden atau 29,09% menjawab sangat setuju dan 38 responden atau 69,09% menjawab setuju dan 1 responden atau 1,82% yang menjawab ragu – ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan Kemampuan dalam mengambil keputusan karyawan sudah sesuai dengan bimbingan atasandilihat dari rata – rata 4,27.
- j. Item Y10 yaitu mengenai tingkat kinerja karyawan telah sesuai dengan standar kinerja perusahaan. seperti yang dapat diketahui 20 responden atau 36,36% menjawab sangat setuju dan 34 responden atau 61,82% menjawab setuju dan 1 responden atau 1,82% yang menjawab ragu – ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini



menunjukkan Tingkat kinerja karyawan telah sesuai dengan standar kinerja perusahaan. dilihat dari rata – rata 4,35.

- k. Item Y11 yaitu mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan seperti yang dapat diketahui 16 responden atau 29,09% menjawab sangat setuju dan 37 responden atau 67,72% menjawab setuju dan 1 responden atau 1,82% yang menjawab ragu – ragu dan 1 responden atau 1,82% yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan dilihat dari rata – rata 4,24.
- l. Item Y12 yaitu mengenai adanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih sedikit dari rekan kerja. seperti yang dapat diketahui 14 responden atau 25,45% menjawab sangat setuju dan 15 responden atau 27,27% menjawab setuju dan 1 responden atau 1,82% yang menjawab ragu – ragu dan 15 responden atau 27,27% yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih sedikit dari rekan kerja. dilihat dari rata – rata 2,96.
- m. Item Y13 yaitu mengenai ada peningkatan kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan. seperti yang dapat diketahui 13 responden atau 23,64% menjawab sangat setuju dan 29 responden atau 52,72% menjawab setuju dan 1 responden atau 1,82% yang menjawab ragu – ragu dan 12 atau 21,82% yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan Ada

peningkatan kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan dilihat dari rata – rata 3,78.

- n. Item Y14 yaitu mengenai karyawan memulai serta mengakhiri pekerjaan tepat pada waktunya. seperti yang dapat diketahui 18 responden atau 32,72% menjawab sangat setuju dan 36 responden atau 65,72% menjawab setuju dan 1 responden atau 1,82% yang menjawab ragu – ragu dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan karyawan memulai serta mengakhiri pekerjaan tepat pada waktunya. dilihat dari rata – rata 4,31.

## **E. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan analisis path, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang mendasari analisis path yaitu asumsi linieritas dan asumsi normalitas.

#### **a. Uji Linieritas**

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier atau tidak. Model path yang baik adalah model dimana hubungan antara kedua variabel tersebut adalah linier. Metode yang digunakan dalam menguji linieritas adalah dengan uji estimasi kurva. Hubungan kedua variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi uji lebih kecil dari alpha yang digunakan. Hasil pengujian disajikan berikut ini.

**Tabel 12. Hasil Pengujian Linieritas dengan *Curve Fit***

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X1 terhadap Z	0.000	Linier
X2 terhadap Z	0.000	Linier
X1 terhadap Y	0.030	Linier
X2 terhadap Y	0.026	Linier
Z terhadap Y	0.000	Linier

**Curve Fit X1 → Z****Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable:Z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
_ Linear	.353	29.445	1	54	.000	25.490	.714

The independent variable is X1.

**Curve Fit X2 → Z****Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable:Z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
_ Linear	.276	20.616	1	54	.000	25.126	.670

The independent variable is X2.

**Curve Fit X1 → Y****Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable:Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.084	4.982	1	54	.030	42.796	.624

The independent variable is X1.

**Curve Fit X2 → Y****Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable:Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.089	5.263	1	54	.026	40.123	.678

The independent variable is X2.

**Curve Fit Z → Y****Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable:Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.300	23.135	1	54	.000	16.128	.978

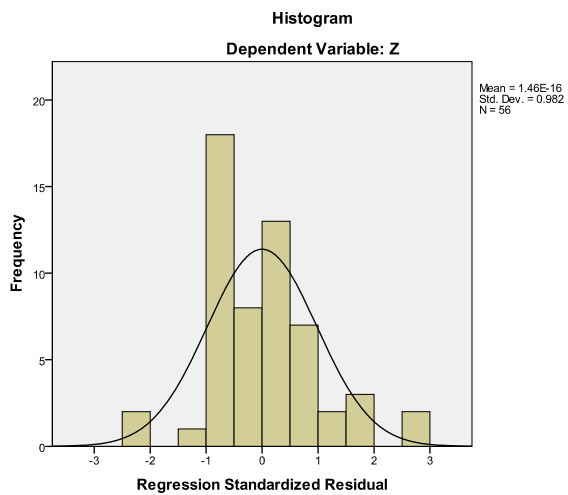
The independent variable is Z.

Pengujian asumsi linieritas pada Tabel 12 dilakukan dengan metode Curve Fit dengan melihat bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada hubungan Kompensasi

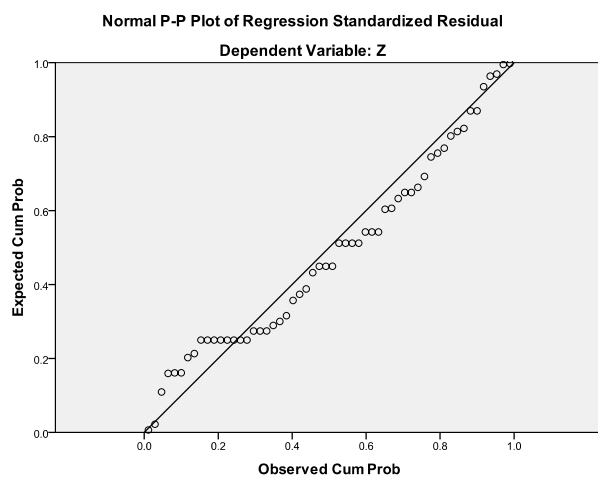
Finansial (X1)  $\rightarrow$  Motivasi (Z) sebesar 0.000, Kompensasi non Finansial (X2)  $\rightarrow$  Motivasi (Z) sebesar 0.000, hubungan Kompensasi Finansial (X1)  $\rightarrow$  Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.030, hubungan Kompensasi non Finansial (X2)  $\rightarrow$  Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.026, dan hubungan Motivasi (Z)  $\rightarrow$  Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk enam pasang hubungan lebih kecil dari  $\alpha$  5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi linieritas terpenuhi.

#### **b. Uji Normalitas**

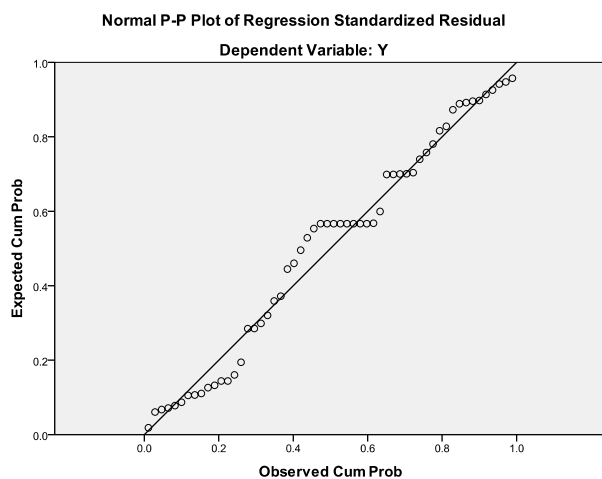
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model path mengikuti sebaran normal atau tidak. Model path yang baik adalah model dimana residualnya mengikuti distribusi normal. Metode yang digunakan dalam menguji normalitas adalah dengan grafik histogram dan normal P-P plot, serta uji Kolmogorov-Smirnov. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila data pada grafik histogram mengikuti garis normal, dan sebaran data pada grafik normal P-P plot terletak disekitar garis diagonal, dan nilai signifikansi uji Kolmogorov-smirnov lebih besar dari  $\alpha$  yang digunakan. Hasil pengujian disajikan berikut ini.



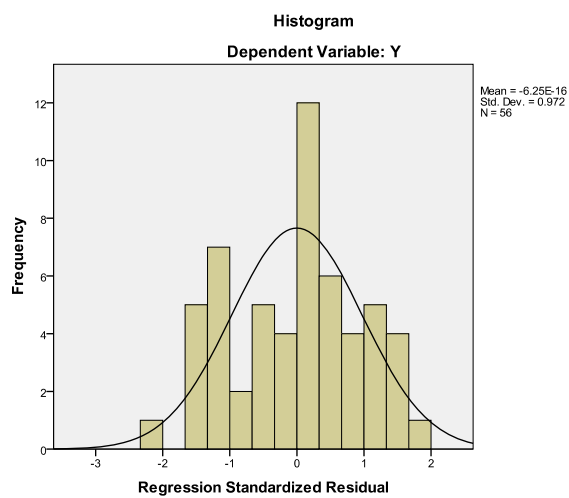
**Gambar 2 . Histogram variabel  $X_i$  terhadap Z**



**Gambar 3. normal P-P plot variabel  $X_i$  terhadap Z**



**Gambar 4. Histogram variabel X dan Z terhadap Y**



**Gambar 5. normal P-P plot variabel X dan Z terhadap Y**

**Tabel 13. Hasil Pengujian Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Residual Model 1	0.592	Normal
Residual Model 2	0.524	Normal

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RES_1	RES_2
N		56	56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	2.78471033	5.64353186
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.109
	Positive	.100	.096
	Negative	-.103	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.771	.813
Asymp. Sig. (2-tailed)		.592	.524

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Asumsi normalitas untuk model 1 tertera dari gambar 1 dan 2 bahwa data pada grafik histogram mengikuti garis normal, dan sebaran data pada grafik normal P-P plot terletak disekitar garis diagonal, dan nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov smirnov (tabel 2) pada model 1 sebesar 0.592 yang lebih besar dari  $\alpha$  (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa residual data pada model 1 berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi). Dan asumsi normalitas untuk model 2 tertera dari gambar 3 dan 4 bahwa data pada grafik histogram mengikuti garis normal, dan sebaran data pada grafik normal P-P plot terletak disekitar garis diagonal, dan nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov smirnov (tabel 2) pada model 2 sebesar



0.524 yang lebih besar dari  $\alpha$  (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa residual data pada model 2 berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi).

## 2. ANALISIS JALUR (*PATH*)

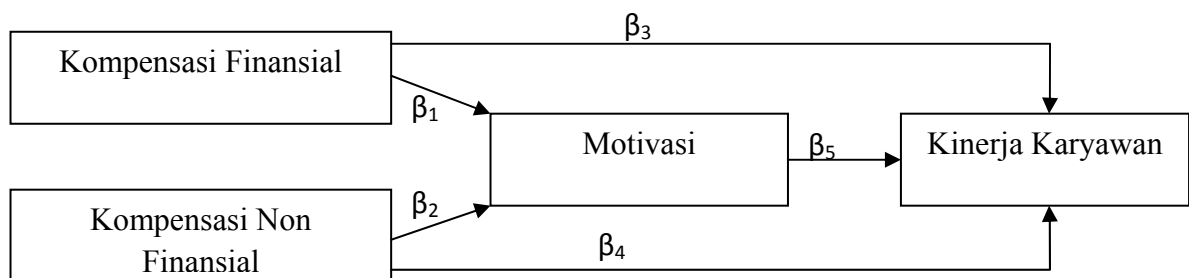
Pada penelitian ini, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan adalah antar variabel yang dihipotesiskan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh pada suatu hubungan kausal, yang dilakukan dari hasil survei.

### a. Pengembangan Model Teoritis.

Langkah pengembangan model teoritis pada penelitian ini, dilakukan dengan cara mengeksplorasi secara ilmiah variabel dan hubungan antar variabel melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkan.

Berdasarkan hubungan antar variabel, secara teoritis dibuat model dalam bentuk diagram jalur sebagai berikut:

**Gambar 5. Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian**



Selanjutnya, gambar tersebut di atas, dapat pula dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$1) Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \quad (\text{Substruktur 1})$$

$$2) Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z \quad (\text{Substruktur 2})$$

### b. Perhitungan Koefisien Jalur

Perhitungan koefisien *path* pada penelitian ini menggunakan analisis regresi *standardize* dengan melihat pengaruh secara simultan dan parsial pada masing-masing persamaan. Metode yang digunakan adalah *ordinary least square* (OLS) yaitu metode kuadrat terkecil dihitung dengan menggunakan *software* SPSS versi 18.0:

#### 1. Pengaruh $X_1$ terhadap Z

Hasil uji regresi *standardize* ditunjukkan tabel di bawah ini:

**Tabel 14. Hasil Analisis Path  $X_1, X_2$  terhadap Z**

Variabel	Beta	t	Sig t	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0.461	4.211	0.000	Signifikan
Kompensasi non Finansial (X2)	0.350	3.202	0.002	Signifikan
$t_{\text{tabel}}$		= 2.006		
R Square		= 0.458		

## Regression Model 1

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z	42.0893	3.78166	56
X1	23.2500	3.14643	56
X2	25.3214	2.96714	56

### Correlations

		Z	X1	X2
Pearson Correlation	Z	1.000	.594	.526
	X1	.594	1.000	.381
	X2	.526	.381	1.000
Sig. (1-tailed)	Z	.	.000	.000
	X1	.000	.	.002
	X2	.000	.002	.
N	Z	56	56	56
	X1	56	56	56
	X2	56	56	56

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

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 <sup>a</sup>	.458	.437	2.83677

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.050	2	180.025	22.371	.000 <sup>a</sup>
	Residual	426.504	53	8.047		
	Total	786.554	55			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.913	3.706		4.834	.000
	X1	.554	.131	.461	4.211	.000
	X2	.446	.139	.350	3.202	.002

Dari tabel 14 di atas dapat disimpulkan bahwa :

a. Dari nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0.458 atau 45.8%. Artinya bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi non Finansial (X2) mempengaruhi variabel Motivasi (Z) sebesar 45.8%, sedangkan sisanya sebesar 54.2% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel bebas yang diteliti.

b. Persamaan regresi *standardize*:

$$Z = 0.461X1 + 0.350X2 + \varepsilon$$

c. Dari nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa :

- Variabel Kompensasi Finansial (X1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.211 dengan probabilitas sebesar 0.000. Karena  $|t_{hitung}|$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4.211 > 2.006$ ) atau sig t lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ) maka variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Motivasi (Z).
- Variabel Kompensasi non Finansial (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.202 dengan probabilitas sebesar 0.002. Karena  $|t_{hitung}|$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.202 > 2.006$ ) atau sig t lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0.002 < 0.05$ ) maka variabel Kompensasi non Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Motivasi (Z).

## 2. Pengaruh $X_1$ dan $Z$ terhadap $Y$

Hasil uji regresi *standardize* ditunjukkan tabel di bawah ini:

**Tabel 15. Hasil Analisis Path  $X$  dan  $Z$  terhadap  $Y$**

Variabel	Beta	t	Sig t	Keterangan
Kompensasi Finansial ( $X_1$ )	-0.056	-0.385	0.702	Tidak Signifikan
Kompensasi non Finansial ( $X_2$ )	0.019	0.141	0.888	Tidak Signifikan
Motivasi ( $Z$ )	0.571	3.759	0.001	Signifikan
$t_{\text{tabel}}$	=	2.007		
R Square	=	0.302		

### Regression Model 2

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	57.3036	6.75525	56
$X_1$	23.2500	3.14643	56
$X_2$	25.3214	2.96714	56
Z	42.0893	3.78166	56

#### Correlations

		Y	$X_1$	$X_2$	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.291	.298	.548
	$X_1$	.291	1.000	.381	.594
	$X_2$	.298	.381	1.000	.526
	Z	.548	.594	.526	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.015	.013	.000

	X1	.015	.	.002	.000
	X2	.013	.002	.	.000
	Z	.000	.000	.000	.
N	Y	56	56	56	56
	X1	56	56	56	56
	X2	56	56	56	56
	Z	56	56	56	56

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 <sup>a</sup>	.302	.262	5.80404

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	758.119	3	252.706	7.502	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1751.720	52	33.687		
	Total	2509.839	55			

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.071	9.101		1.766	.083
	X1	-.119	.311	-.056	-.385	.702
	X2	.044	.312	.019	.141	.888
	Z	1.019	.281	.571	3.627	.001

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Dari nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0.302 atau 30.2%. Artinya bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi non Finansial (X2), dan Motivasi (Z) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30.2%, sedangkan sisanya sebesar 69.8% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel bebas yang diteliti.



b. Persamaan regresi *standardize*:

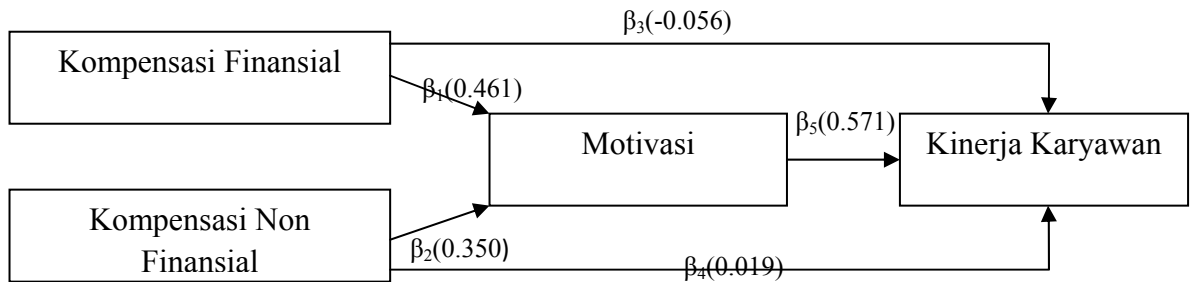
$$Z = -0.056X_1 + 0.019X_2 + 0.571Z + \varepsilon$$

c. Dari nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa :

- Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0.385 dengan probabilitas sebesar 0.702. Karena  $|t_{hitung}|$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0.385 < 2.007$ ) atau sig t lebih besar dari  $\alpha$  ( $0.702 > 0.05$ ) maka variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- Variabel Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.141 dengan probabilitas sebesar 0.888. Karena  $|t_{hitung}|$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0.141 < 2.007$ ) atau sig t lebih besar dari  $\alpha$  ( $0.888 > 0.05$ ) maka variabel Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- Variabel Motivasi ( $Z$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.759 dengan probabilitas sebesar 0.001. Karena  $|t_{hitung}|$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.759 > 2.006$ ) atau sig t lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0.001 < 0.05$ ) maka variabel Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### c. Interpretasi Path

Dari kedua persamaan tersebut, diperoleh hasil analisis jalur (path) secara keseluruhan adalah:



**Gambar 6. Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian**

Dari gambar tersebut dan penjelasan pada paparan sebelumnya dilakukan pengujian *Goodness of Fit* model menggunakan koefisien determinasi total. Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan rumus:

$$R^2_m = 1 - P^2_{e1} P^2_{e2} \dots P^2_{ep}$$

Dimana

$$P^2_{e1} = 1 - R^2_1$$

$$P^2_{e2} = 1 - R^2_2$$

Dimana  $R^2_1$  adalah *R square* untuk persamaan 1 yaitu sebesar 0.458,  $R^2_2$  adalah *R square* untuk persamaan 2 yaitu sebesar 0.302:

$$P^2_{e1} = 1 - 0.458 = 0.542$$

$$P^2_{e2} = 1 - 0.302 = 0.698$$

Sehingga diperoleh koefisien determinasi total adalah sebagai berikut:

$$R^2_m = 1 - (0.542 \times 0.698) = 0.622 \text{ atau } 62.2\%$$

Hasil perhitungan  $R^2_m$  mengindikasikan keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 62.2% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 62.2% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan 37.8% keragaman sisanya dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model).

Secara keseluruhan, model pada penelitian ini terbagi atas 3 pengaruh langsung, dan 2 pengaruh tidak langsung. Tabel berikut menyajikan hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung:

**Tabel 16. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	<i>Path</i>	p-value	Keterangan
X1	Z	0.461	0.000	Signifikan
X2	Z	0.350	0.002	Signifikan
Z	Y	0.571	0.001	Signifikan

**Tabel 17. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel Bebas	Variabel Perantara	Variabel Terikat	<i>Path</i>	Ket
X1	Z	Y	0.263	Signifikan
X2	Z	Y	0.200	Signifikan

**d. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (tabel 17)**

Pengaruh tidak langsung antara Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z), diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara Kompensasi Finansial (X1) terhadap Motivasi (Z) dan pengaruh langsung antara Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga pengaruh tidak langsung sebesar  $0.461 \times 0.571 = 0.263$ . Karena pengaruh langsung antara Kompensasi Finansial (X1) terhadap Motivasi (Z) dan pengaruh langsung antara Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) juga signifikan.

Pengaruh tidak langsung antara Kompensasi non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z), diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara Kompensasi non Finansial (X2) terhadap Motivasi (Z) dan pengaruh langsung antara Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga pengaruh tidak langsung sebesar  $0.350 \times 0.571 = 0.200$ . Karena pengaruh langsung antara Kompensasi non Finansial (X2) terhadap Motivasi (Z) dan pengaruh langsung antara Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara Kompensasi non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) juga signifikan.