

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
NON FINANSIAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

**(Studi pada karyawan Tetap PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur
Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk menempuh ujian sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

Dina Nankai Taciana

0810323112



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2013**

MOTTO

**“ULIGA SALGO DASINEUN IL-EONAJI ANH-EUL GOES-IGI
TTAEMUN-E INSAENG-ESEO SOJUNGHAN SALM-EUL
NANGBIHAJI ANHSEUBNIDA”**

**(JANGAN PERNAH MENYIA-NYIAKAN HIDUP
YANG BERHARGA, KARENA KITA HIDUP
TIDAK AKAN TERULANG LAGI)**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi pada karyawan Tetap PT. PLN (PERSERO) Distribusi
Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang)

Disusun oleh : DINA NANKAI TACIANA

NIM : 0810323112

Fakultas : ILMU ADMINISTRASI

Jurusan : ADMINISTRASI BISNIS

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Malang, 1 Maret 2013

Mengetahui

Komisi Pembimbing,

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing

Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
NIP: 19570510 199803 1 004

Muhammad Faisal Riza, S. SoS, M.si
NIP. 19721117 199802 2 001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Senin

Tanggal : 29 April 2013

Jam : 11.30 WIB

Skripsi atas Nama : Dina Nankai Taciana

Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
(Studi pada karyawan Tetap PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang)

Dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua Pembimbing

Anggota Pembimbing

Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
NIP: 19570510 199803 1 004

Muhammad Faisal Riza, S. SoS, M.si
NIP. 19721117 199802 2 001

Anggota Penguji I

Anggota Penguji II

Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si
NIP. 19481110 198010 1 001

Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
NIP. 19770522 200604 2 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

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

Malang, 25 Maret 2013

Nama : Dina Nankai taciana

NIM : 0810323112

Ucapan Terima Kasih

DINA NANKAI TACIANA

Allah SWT

Kedua Orangtua Ku tersayang

MY Sister tersayang

Seluruh Keluargaku tersayang

Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, DEA yang selalu memberikan bimbingannya dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai, Terimakasih atas nasehat-nasehat bapak dan arahan-arahan bapak selama ini...

Bapak Muhammad Faisal Riza, S. SoS, M.si atas semua bimbingannya selama ini, kesabaran, serta masukan-masukan yang sangat berarti bagi saya dan tuntunan untuk menyelesaikan skripsi ini...

Seluruh karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang. yang sudah banyak membantu dan memberikan informasi...

Terima kasih buat "Bastian Mahar Wibawa" yang selalu memberikan semangat di dalam hidupku, memotivasi ku, pemenang hatiku, belahan jiwaku & tak lupa selalu mendukungku secara finansial.

Buat Sahabatku "Astrid Ratna Rosseleny. SE", terima kasih atas dukungannya, motivasinya, masukan-masukannya selama proses menyelesaikan skripsi ini.

Buat keluarga Tapak Doro 4 dan rekan-rekan Fia yang sudah mendukung dan menyemangati.

"TERIMA KASIH"

RINGKASAN

Dina Nankai Taciana, 2013, **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**, Ketua : Dr. Kusdi Rahardjo, DEA, Anggota: Muhammad Faisal Riza, S. SoS, M.si.

Masalah utama yang menjadi pokok bahasan dalam skripsi ini adalah adakah pengaruh yang signifikan secara simultan maupun parsial antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif dan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan tetap PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang berjumlah 65 orang karyawan dan berlokasi di Jalan Jendral Basuki Rahmad 100 Malang. Teknis analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Sedangkan untuk pengujian hipotesis meliputi uji F dan uji t.

Hasil penelitian yang didapat adalah pada variabel Kompensasi Finansial (X_1), Nilai signifikansi t variabel motivasi kerja (X_1) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 5% (0,05) sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ (0,000 < 0,05). Hal ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap variabel Motivasi Kerja karyawan (Y). Pada *Standardized Coefficients* (Beta) dalam tabel hasil analisis regresi linear berganda variabel (X_1) = 0,342 artinya tiap penambahan satu satuan X_1 (Kompensasi Finansial) akan meningkatkan nilai Y (Motivasi Kerja karyawan) sebesar 0,342. Pada variabel Kompensasi Non finansial (X_2), nilai signifikansi t variabel Kompensasi Non finansial (X_2) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja karyawan (Y). Pada *Standardized Coefficients* (Beta) dalam tabel hasil analisis regresi linear berganda variabel X_2 (Kompensasi Non Finansial) = 0,525 artinya setiap peningkatan satu satuan X_2 (Kompensasi Non Finansial) akan meningkatkan Y (kinerja karyawan) sebanyak 0,525 satuan. Nilai signifikansi F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga $\text{sig } F < \text{sig } \alpha$ (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi kerja karyawan di PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena hanya dengan berkat, rahmat, dan kelimpahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan masa belajarnya di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya dan berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang).

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. 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. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Dr. Srikandi Kumadji, MS selaku ketua jurusan Administrasi Bisnis.
3. Ibu Devi Farah Azizah, S. Sos. MAB selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
4. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A selaku dosen pembimbing I dan Bapak Muhammad Faisal Riza, S. SoS, M.si selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan memberikan restu, arahan, dan bimbingan penulisan skripsi ini sehingga dapat penulis selesaikan.
5. Para Karyawan/Karyawati Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah membantu sehingga penulis dapat mengikuti pendidikan dengan baik dan lancar.

6. Para pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang telah bersedia mengisi kuesioner dan memberikan informasi kepada penulis sehingga terselesainya skripsi ini.
7. Kedua orang tuaku, bapak dan ibuku tersayang. Lalu Kakakq tercinta Santi Mudjihastuti, ST, dan seluruh keluarga yang telah memberi dukungan, arahan serta doanya sehingga terselesainya skripsi ini.
8. Teman-teman Kost di Tapak Doro 04 (Astrid, Dani, mbk ifat,dan yanti) yang telah menjadi teman sekaligus saudara terdekat saya selama di Malang dan yang telah mendoakan terselesainya skripsi ini.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu disini, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, penulis ucapkan banyak terima kasih.

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

Malang, 29 April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
RINGKASAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kontribusi Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris	11
B. Kompensasi	18
1. Definisi Kompensasi	18
2. Tujuan Kompensasi	19
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	22
4. Macam-macam Kompensasi	24
5. Komponen-komponen Kompensasi	26
C. Motivasi Kerja Karyawan	28
1. Definisi Motivasi Kerja	28
2. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja	31
3. Proses Motivasi Kerja	31
4. Teori-teori motivasi	32
D. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	38
E. Model Konsep dan Model Hipotesis	40
1. Model Konsep	40
2. Model Hipotesis	41
3. Hipotesis Penelitian	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	43
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Jenis dan Sumber Data.....	45
1. Data Primer	45
2. Data sekunder.....	46
D. Populasi dan Sampel	46
1. Populasi.....	47
2. Sampel	47
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data	49
1. Kuesioner (Angket).....	49
2. Wawancara (<i>Interview</i>)	50
3. Dokumentasi	51
F. Definisi Operasional Variabel Penelitian	52
1. Kompensasi Finansial (X1)	52
1. Gaji (X1.1)	52
2. Tunjangan (X1.2)	53
2. Kompensasi Non Finansial (X2)	53
1. Promosi (X2.1)	53
2. Lingkungan Kerja (X2.2)	53
3. Motivasi Kerja Karyawan (Y1)	54
1. Eksistensi (Y1.1)	54
2. Keterhubungan (Y1.2)	54
3. Pertumbuhan (Y1.3)	54
G. Skala Pengukuran	56
H. Uji Instrumen penelitian	57
1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas	58
3. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Normalitas	60
b. Uji Multikolinearitas	60
c. Uji Heteroskedastisitas	61
I. Teknik Analisis Data	62
1. Analisis Deskriptif	62
2. Analisis Regresi Linier Berganda	63
J. Uji Hipotesis	64
1. Uji simultan (Uji F)	64
2. Uji Parsial (Uji t)	65

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	67
1. Sejarah Perusahaan.....	67
2. Tujuan Perusahaan.....	70
3. Visi,Misi,Motto	72
4. Makna Logo PLN	72
5. Struktur Organisasi	75
6. Kegiatan Usaha PT.PLN (Persero)	84
7. Sistem Upah dan penggajian.....	84
8. Produksi.....	84
B. Gambaran Umum Responden	86
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	87
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	88
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	89
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir....	90
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	91
6. Tabel Silang	92
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	93
1. Uji Validitas	93
2. Uji Reliabilitas	95
D. Deskripsi Jawaban Responden	96
1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X1) ...	96
2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial	100
3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja Karyawan (Y) .	104
4. Hasil Uji Asumsi Klasik	110
a. Uji Normalitas	110
b. Uji Multikolinieritas	111
c. Uji Heteroskedastisitas	113
5. Analisis Regresi Linier Berganda	115
6. Uji Hipotesis.....	118

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	122
B. Saran	123

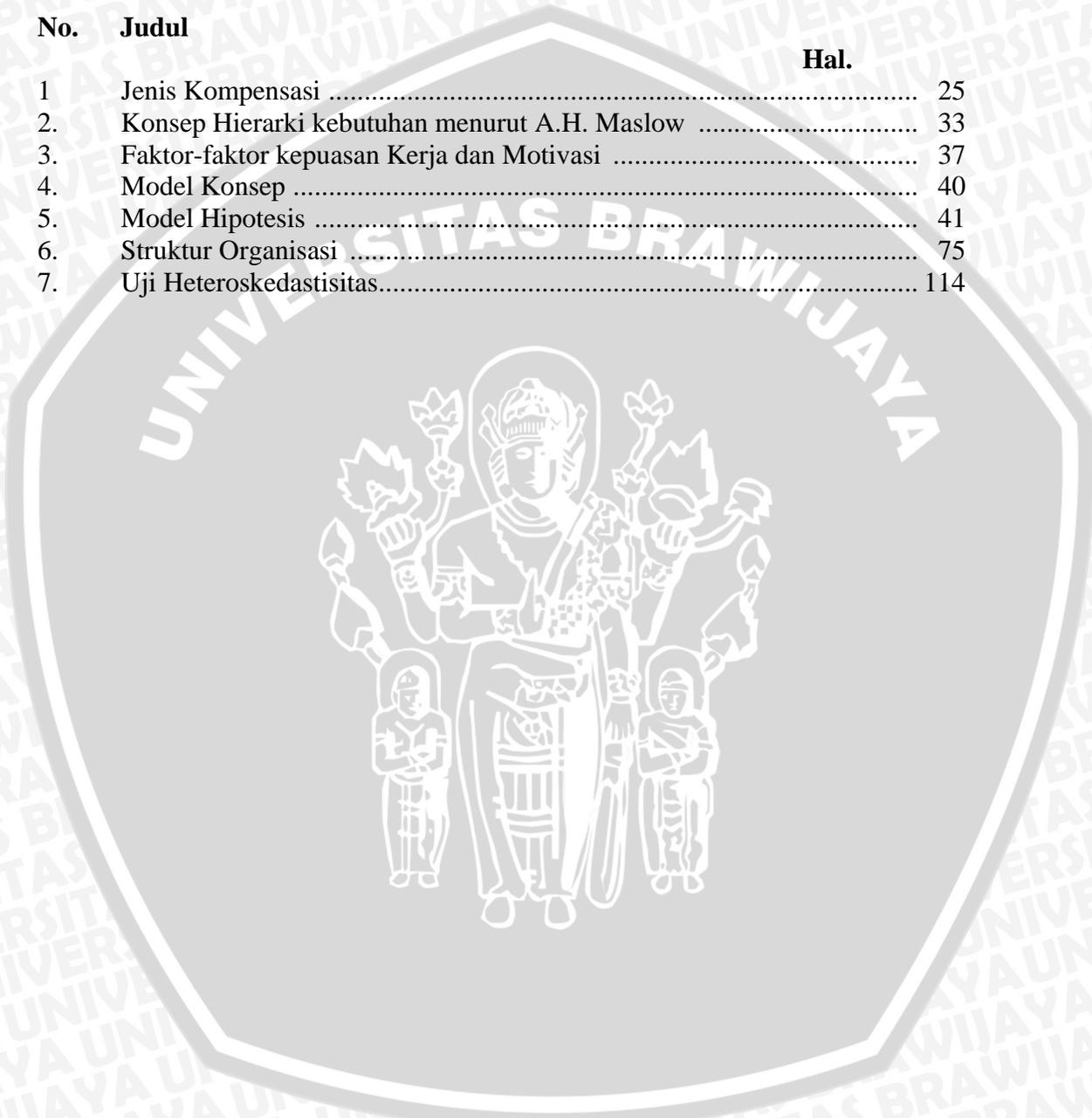
**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

No Hal.	Judul	
1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang.....	16
2.	Daftar Jumlah Karyawan Tetap PT. PLN (Persero) APJ Malang	46
3.	Rincian Perhitungan Pembagian Sampel Penelitian	48
4.	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item penelitian	55
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	87
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	88
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	89
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	90
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja	91
10.	Tabel Silang	92
11.	Uji Validitas Variabel	94
12.	Uji Reliabilitas Variabel	96
13.	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X1)	97
14.	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X2).....	101
15.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)	104
16.	Hasil Uji Normalitas	111
17.	Hasil Uji Multikolinieritas	112
18.	Persamaan Regresi	115
19.	Koefisien Korelasi dan Determinasi	117
20.	Uji f / Serempak	119
21.	Hasil Uji t / Parsial	120

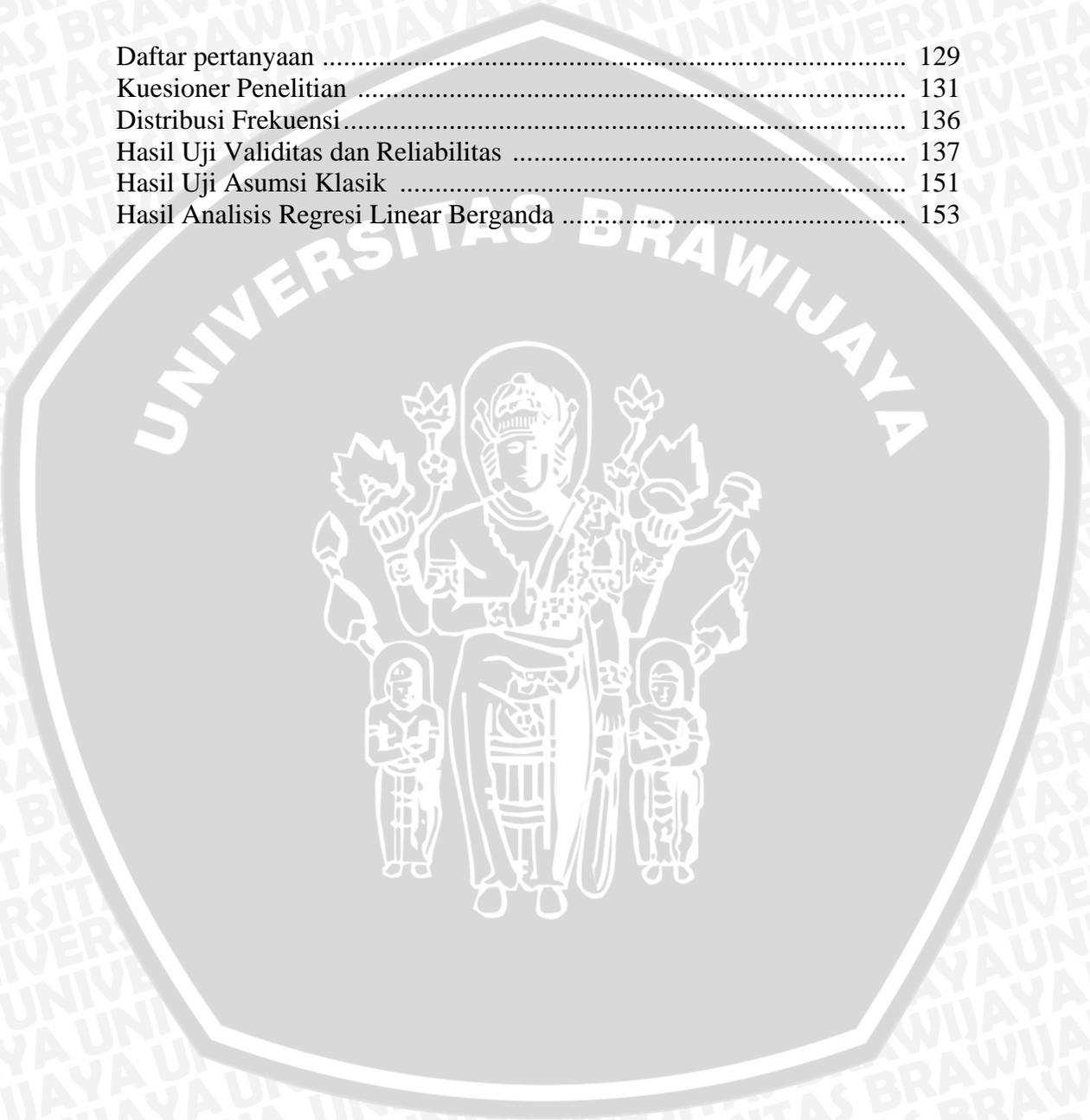
DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal.
1.	Jenis Kompensasi	25
2.	Konsep Hierarki kebutuhan menurut A.H. Maslow	33
3.	Faktor-faktor kepuasan Kerja dan Motivasi	37
4.	Model Konsep	40
5.	Model Hipotesis	41
6.	Struktur Organisasi	75
7.	Uji Heteroskedastisitas.....	114



DAFTAR LAMPIRAN

Daftar pertanyaan	129
Kuesioner Penelitian	131
Distribusi Frekuensi	136
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	137
Hasil Uji Asumsi Klasik	151
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	153



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, persaingan bisnis terus meningkat, bukan hanya persaingan berupa produk, melainkan persaingan sumber daya manusia juga terus ikut meningkat. Perusahaan atau suatu organisasi juga berlomba-lomba mendapatkan karyawan yang berkualitas dan layak untuk bekerja di perusahaan tersebut. Dalam hal tersebut perusahaan tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang layak, akan tetapi lebih bertujuan agar sumber daya manusia tersebut dapat terus meningkatkan kinerjanya dan tetap loyal kepada perusahaan.

Perusahaan kini mulai menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga, karena sumber daya manusia inilah yang memiliki kemampuan adaptasi yang fleksibel dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itulah perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang telah ada di perusahaan. Salah satunya dengan memberikan hak karyawan, agar mereka merasa dihargai kinerjanya, dan merasa diakui prestasinya oleh perusahaan atas kinerjanya selama bekerja di perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang ada pada setiap individu (pegawai atau karyawan) sangat diperlukan. Pengelolaan karyawan dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas apa yang sudah dilakukan untuk

perusahaan, dengan diberikannya kompensasi yang layak untuk karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai kinerjanya oleh perusahaan.

Hasibuan (2002:117) mengemukakan “kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya dari perusahaan. Perusahaan juga mengharapkan agar kompensasi yang sudah dibayarkan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar lagi, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin”.

Seperti yang sudah dijelaskan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk membalas jasa, bisa berupa gaji, tunjangan, promosi jabatan, lingkungan kerja dan masih banyak lagi. Itu semua tidak lepas dari balas jasa perusahaan untuk karyawan.

Kompensasi sangatlah penting untuk karyawan sebagai individu, dikarenakan dengan adanya kompensasi karyawan dapat menjadikan ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu sekali memperhatikan pemberian kompensasi untuk karyawan demi terus meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang biasanya diberikan oleh perusahaan adalah berupa kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial, dimana kompensasi finansial yang biasanya berupa gaji, dan tunjangan dan kompensasi non finansial yang berupa promosi, dan lingkungan kerja. Perusahaan akan memberikan gaji, jika karyawan sudah menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankannya dan waktu yang sudah di tentukan sebelumnya, maka gaji akan diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerjanya. Tak jauh berbeda tunjangan-

tunjangan yang diberikan oleh perusahaan yang dimaksudkan agar karyawan merasa puas dan nyaman selama bekerja diperusahaan, tunjangan-tunjangan itu biasanya berupa jaminan kesehatan, pendidikan, fasilitas, tunjangan hari raya (THR) dan masih banyak lagi. Pemberian tunjangan tersebut merupakan usaha perusahaan untuk memotivasi karyawan agar tetap merasa suka, nyaman selama bekerja di perusahaan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, biasanya karyawan akan dituntut lebih untuk memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah dibebankan untuk karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun karyawan akan merasa kurang nyaman bila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, karena dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat memotivasi karyawan agar merasa nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan untuk karyawan tersebut. Biasanya dalam kompensasi non finansial yang berupa lingkungan kerja itu sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena apabila lingkungan kerja tidak kondusif, kurang nyaman, antar karyawan juga kurang bersahabat dan kurang baiknya hubungan antara pimpinan dengan bawahan, maka karyawan akan cenderung menurun kinerjanya disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap lingkungan yang diciptakannya sendiri. Perusahaan biasanya mengakali dengan memberikan cuti untuk karyawannya, memberikan promosi jabatan untuk karyawannya yang dianggap layak untuk dipromosikan. Hal tersebut adalah salah satu contoh dari banyaknya contoh lain yang penulis rangkum

untuk memotivasi karyawan agar merasa puas terhadap pemberian kompensasi yang berupa non finansial.

Handoko (2001:155) mengemukakan “Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Motivasi kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena motivasi kerja karyawan tidak akan meningkat dengan sendirinya tanpa adanya peran serta dari perusahaan dan karyawannya itu sendiri. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil berdasarkan prestasi kerja karyawan tersebut. Kompensasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan dimana dengan kompensasi yang layak dan dirasa cukup adil bagi karyawan, maka karyawan akan merasa termotivasi dalam bekerja.

Peningkatan produktivitas melalui motivasi kerja karyawan merupakan perwujudan dan pengelolaan di bidang sumber daya manusia. Menurut Robbins (2007:213) “Motivasi merupakan suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”. Tinggi rendahnya motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana yang menunjang, kebijakan kompensasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial yang diterapkan di perusahaan, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya. Hal tersebut memberikan pandangan

kepada pemberi kerja bahwa mereka harus lebih kompetitif dalam beberapa jenis kompensasi untuk dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkompentensi. Motivasi kerja karyawan merupakan faktor utama bagi organisasi untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Teori ERG dalam Robbins (2007:221) bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu :

1. Eksistensi (*existence*). Kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar kita, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.
2. Keterhubungan (*relatedness*). Kelompok keterhubungan, hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.
3. Pertumbuhan (*growth*). Kebutuhan pertumbuhan, hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Model motivasi ini mencakup tentang kebutuhan individu yang harus terpenuhi, dalam hubungan antara kompensasi dengan motivasi ini, teori tersebut sudah mencakup semuanya. Apabila ketiganya sudah terpenuhi dengan baik misalnya saja pemberian kompensasi finansial yang berupa gaji dan tunjangan sedangkan non finansial berupa promosi dan lingkungan kerja. Tentunya individu (karyawan) tersebut dengan sendirinya termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dan tetap loyal terhadap perusahaan.

PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang penyediaan tenaga listrik. Dimana dalam operasinya perusahaan yang berlokasi di Jalan Basuki Rahmat No.100 Malang. Dalam PT. PLN (persero) APJ Malang yang berupaya imeningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan pengadaan listrik yang memadai dan berkualitas, yang tampak pada motto PT. PLN yaitu, “listrik untuk kehidupan yang lebih baik”. Untuk mencapai visi pada PT. PLN (persero) APJ Malang yang berupaya terus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga memperoleh hasil yang lebih maksimal lagi.

PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang dirasa merupakan BUMN yang memiliki prospek yang baik dimasa depan. Selain itu PT. PLN (persero) APJ Malang ini juga memiliki berbagai bentuk kompensasi yang semuanya dimaksudkan untuk menarik perhatian karyawan. Dimana kompensasi yang diberikan ini terdiri dari gaji, insentif, dan juga tunjangan-tunjangan. Kompensasi ini sengaja dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, dimana PT. PLN (persero) APJ Malang menyadari sekali arti penting kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penulis memilih tempat penelitian di PT. PLN (persero) APJ Malang ini, dikarenakan lokasi yang dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut menerapkan kompensasi sebagai balas jasa untuk karyawan. Dan PT. PLN

(persero) APJ Malang juga memiliki dasar-dasar yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai kompensasi finansial dan non finansial.

Dengan adanya kondisi diatas, maka untuk mengetahui secara lebih mendalam tentang arti penting kompensasi dalam suatu perusahaan, maka diangkatlah judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan Tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan secara simultan dalam pemberian kompensasi baik dalam bentuk finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis
 - a. Sebagai sarana untuk mengaplikasikan dan memadukan teori yang didapat selama perkuliahan dengan keadaan nyata di dunia kerja.
 - b. Sebagai alat untuk mengembangkan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan.
 - c. Sebagai bahan untuk menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan bagi peneliti di bidang sumber daya manusia, khususnya adalah

kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi atau sebagai bahan perbandingan untuk masalah-masalah yang berkaitan dengan kompensasi.
- b. Juga dapat dipergunakan sebagai acuan perusahaan untuk masa yang akan datang.



E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang sistematis berkenaan dengan isi skripsi ini, maka penulis menguraikan secara singkat dalam sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan kajian empiris dan kajian teoritis yang menjadi dasar dalam penyusunan skripsi sebagai landasan berfikir dan pembahasan masalah dari penelitian yang dilakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan mengenai metode penelitian yang dipakai berdasarkan permasalahan yang meliputi jenis penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reabilitas serta analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian serta tahap-tahap analisis sesuai dengan metode yang diterapkan, selanjutnya diinterpretasikan berdasarkan teori yang ada.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir dari keseluruhan penulisan skripsi ini yang berisi kesimpulan dan saran-saran yang diperlukan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Dalam tinjauan empiris yang menggambarkan, kerangka berfikir dan sekaligus untuk mempelajari metode analisis terdahulu yang memiliki kemiripan atau kesamaan dengan penelitian yang berkaitan dengan kompensasi antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Herlim Yono Saputro (2007) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja (Studi pada karyawan Hotel Montana Dua Malang).

- a. Jumlah populasi sebanyak 48 karyawan dengan sampel yang diambil sebanyak 48 karyawan
- b. Variabel bebasnya yaitu : Kompensasi Finansial Langsung (X_1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2), sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Motivasi Kerja (Y).
- c. Dari hasil analisis data diperoleh $F_{hitung} = 78,350$ (Signifikansi 0,000). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($78,350 > 3,195$) dan $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (Simultan) Kompensasi Finansial Langsung (X_1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) mempunyai pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan (Y) terbukti, sehingga hipotesis dapat diterima.

- d. T_{hitung} untuk $X1 = 5,792$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,792 > 2,010$); sedangkan untuk $X2 = 6,203$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,203 > 2,010$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- e. R sebesar $0,878$, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial langsung dan variabel tidak langsung mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel motivasi kerja karyawan .
- f. Diketahui persamaan regresi linier berganda, yaitu : $Y = 1,161 + 0,370 X1 + 0,337 X2$. Dari persamaan tersebut diketahui bahwa tanda dari masing-masing koefisien pada model regresi adalah positif. Artinya pengaruh dari variabel kompensasi finansial langsung ($X1$) dan kompensasi finansial tidak langsung ($X2$) adalah searah dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Jadi apabila kompensasi finansial langsung ditingkatkan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat demikian juga sebaliknya.
- h. Koefisiensi determinasi (R^2) sebesar $0,770$, hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial langsung ($X1$) dan variabel kompensasi tidak langsung ($X2$) secara simultan sebesar 77% sedangkan 23% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel yang diteliti. Diketahui pula secara parsial variabel kompensasi finansial langsung ($X1$) mempunyai pengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar $0,370$ dan signifikansi t sebesar $0,000$. Sedangkan variabel

kompensasi tidak langsung (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,337 dan signifikansi t sebesar 0,000.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nova Subi Octavia (2009) dengan judul Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM KANDATEL Malang)
 - a. Jumlah populasi sebanyak 173 karyawan dengan sampel yang digunakan sebanyak 63 karyawan.
 - b. Variabel bebasnya yaitu : Imbalan karir (X_1), dan imbalan social (X_2), sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y).
 - c. Dari hasil analisis data diperoleh $F_{hitung} = 17,814$ dengan Sign $F = 0,000$. Jadi Sign $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel Imbalan Karir (X_1), dan Imbalan Sosial (X_2) terhadap Motivasi Kerja.
 - d. t_{hitung} untuk $X_1 = 2,189$ dengan Sign $t = 0,034$ dan untuk $X_2 = 5,080$ dengan Sign $t = 0,000$, maka pada pengujian ini lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Imbalan Karir (X_1) dan Imbalan Sosial (X_2) terhadap Motivasi Kerja.
 - e. R sebesar 0,673, hal ini menunjukkan bahwa variabel Imbalan Karir (X_1) dan Imbalan Sosial (X_2) memiliki keeratan hubungan yang kuat terhadap Motivasi Kerja.

- f. Diketahui persamaan regresi linier berganda, yaitu : $Y = 11,659 + 0,369 X_1 - 1,090 X_2 + e$, berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja adalah variabel imbalan sosial (X_2). Yang ditunjukkan dengan nilai koefisien Beta sebesar yaitu 0,582
- g. R square sebesar 0,453 hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja yang dapat dijelaskan oleh imbalan karir imbalan social sebesar 0,453 % sedangkan sisanya, yaitu 54,7 % dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan model.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Puspita Purwaningsih (2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Giling (Studi Pada Perusahaan Rokok PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang).
- a. Jumlah populasi sebanyak 346 karyawan dengan sampel yang digunakan sebanyak 78 karyawan.
- b. Variabel bebasnya yaitu : Gaji (X_1), insentif (X_2), dan tunjangan (X_3), promosi (X_4), dan lingkungan kerja (X_5), sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).
- c. Dari hasil analisis data diperoleh $F_{hitung} = 3,965$ dengan Sign $F = 0,003$. Jadi Sign $F < 0,05$ ($0,003 < 0,05$) yang berarti bahwa secara simultan Gaji (X_1), insentif (X_2), dan tunjangan (X_3), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- d. t_{hitung} untuk $X_1 = 1,565$ dengan $Sign\ t = 0,122$. Jadi $Sign\ t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,565 < 1,991$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), t_{hitung} untuk $X_2 = 0,843$ dengan $Sign\ t = 0,420$ Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,843 < 1,991$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), t_{hitung} untuk $X_3 = 1,760$ dengan $Sign\ t = 0,083$. Jadi $Sign\ t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,760 > 1,991$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan (X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), t_{hitung} untuk $X_4 = 2,234$ dengan $Sign\ t = 0,029$. Jadi $Sign\ t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,234 > 1,991$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi (X_4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), t_{hitung} untuk $X_5 = 0,90$ dengan $Sign\ t = 0,492$. Jadi $Sign\ t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,90 > 1,991$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_4) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y),
- e. R sebesar 0,465, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaji (X_1), insentif (X_2), dan tunjangan (X_3), promosi (X_4), dan lingkungan kerja (X_5), memiliki keeratan hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).
- f. Diketahui persamaan regresi linier berganda, yaitu : $Y = 0,310X_1 - 0,095 X_2 + 0,265 X_3 - 0,395 X_4 + 0,115 X_5 + e$. $X_1 = 0,310$ memiliki arti bahwa gaji memiliki

pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi gaji yang diberikan maka kinerja karyawan yang diberikan juga semakin meningkat. $X_2 = 0,095$ insentif memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bila apabila bertambah rendah insentif kinerja karyawan semakin tinggi. Dan begitu juga untuk seterusnya.

- g. R square sebesar 0,216 hal ini berarti bahwa variabel terikat dijelaskan sebesar 16,1% oleh variabel-variabel bebas, sedangkan sisanya yaitu sebesar 83,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.



Tabel 1. Perbandingan Penelitian Terdahulu dan sekarang

Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
	Herlim Yono Saputro	Nova Subi Octavia	Puspita Purwaningsih	
1) Lokasi Penelitian	Hotel Montana Dua Malang	PT. TELKOM KANDATEL Malang	Perusahaan Rokok PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang	PT. PLN (persero) distribusi Jawa Timur Kantor area pelayanan dan jaringan malang.
2) Variabel bebas	<p>1) Kompensasi finansial langsung dengan indikator:</p> <p>a. Gaji/Upah</p> <p>2) Kompensasi non finansial dengan indikator:</p> <p>a. Bayaran selama tidak masuk kerja</p> <p>b. Upah lembur</p> <p>c. Program asuransi</p>	<p>1) Imbalan Karir dengan indikator:</p> <p>a. Rasa aman</p> <p>b. Pengembangan Diri</p> <p>c. Peluang Kenaikan Penghasilan</p> <p>d. Fleksibilitas karir</p> <p>2) Imbalan Sosial dengan indikator:</p> <p>a. Kenyamanan tugas</p> <p>b. Persahabatan</p> <p>c. Pujian dan pengakuan</p> <p>d. Simbol dan status</p>	<p>Kompensasi finansial</p> <p>1) Gaji dengan indikator:</p> <p>a. Kesesuaian gaji yang diterima dengan harapan</p> <p>b. Sistem pembayaran gaji</p> <p>2) Insentif dengan indikator:</p> <p>a. Sistem pembayaran insentif</p> <p>b. Pertimbangan pembayaran insentif</p>	<p>1. Kompensasi finansial dengan indikator:</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. tunjangan</p>

Tabel 1. ----- (Lanjutan)

Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
	Herlim Yono Saputro	Nova Subi Octavia	Puspita Purwaningsih	
			<p>3) Tunjangan dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sistem pemberian tunjangan b. Kesesuaian pemberian tunjangan <p>Kompensasi non finansial</p> <p>4) Promosi dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kesempatan Promosi Pandangan tentang karir <p>5) Lingkungan kerja dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fisik b. Non Fisik 	<p>2. Kompensasi non finansial indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Promosi b. Lingkungan kerja



Tabel 1. ----- (Lanjutan)

Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
	Herlim Yono Saputro	Nova Subi Octavia	Puspita Purwaningsih	
3) Variabel terikat	1) Motivasi kerja karyawan dengan indikator: a. Kebutuhan fisik dan keamanan b. Kebutuhan sosial c. Kebutuhan egoistik	1) Motivasi Kerja Karyawan dengan indikator: a. Motif pemenuhan kebutuhan individu b. Harapan pencapaian hasil kerja	2) Kinerja karyawan dengan indikator: a. Kualitas kerja karyawan b. Kuantitas kerja karyawan c. Kesesuaian waktu penyelesaian tugas	1) Motivasi kerja karyawan dengan indikator: a. Eksistensi (<i>existence</i>) b. Keterhubungan (<i>relatedness</i>) c. Pertumbuhan (<i>growth</i>)

Sumber: Data Diolah, 2012

B. Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk dan mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini dipertegas dengan pernyataan menurut Handoko (2001:155) ”Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi”. Dengan kata lain karyawan bekerja untuk perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi yang sesuai, sehingga kompensasi adalah suatu imbalan berupa uang maupun barang yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai balas jasa yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan.

Untuk menjelaskan pengertian dari kompensasi, berikut ini kutipan pendapat dari beberapa ahli :

1. Menurut Hasibuan (2002:117): “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang maupun barang, baik itu secara langsung atau tidak langsung, bertujuan untuk balas jasa terhadap perusahaan”.
2. Sedangkan menurut Rivai (2010:741): “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.
3. Namun menurut Nawawi (2001:315) ialah: “Penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja”.
4. Dan menurut Simamora (2004: 442): “Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi”.

Beberapa dari definisi di atas, tampak beberapa para ahli mengemukakan pengertian kompensasi yang beragam meskipun pada dasarnya tak ada perbedaan yang terlalu mencolok, tetap memiliki arti yang sama. Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan, bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik dari pekerjaan mereka.

2. Tujuan Kompensasi

Secara garis besarnya tujuan dari kompensasi menurut Hasibuan (2002:121-122):

- a. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-

- tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
 - c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
 - d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
 - e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
 - f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
 - g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
 - h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Handoko (2001:156) secara rinci tujuan kompensasi yang hendak dicapai dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*, kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi *supply* dan *demand* tenaga kerja.
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar, untuk mencegahnya perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
- c. Menjamin keadilan, keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
- d. Menghargai perilaku yang di inginkan, kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e. Mengendalikan biaya-biaya, suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak tanpa struktur pengupahan dan penggajian

sistematik organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawan.

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

Dan sedangkan menurut Rivai (2004:459) ada delapan tujuan manajemen kompensasi yang efektif, meliputi:

- a. Memikat karyawan, dengan adanya pengetahuan yang terbatas tentang berbagai organisasi yang sering dimiliki oleh pencari kerja, maka persepsi umum tipe pekerjaan yang akan mereka laksanakan dan gaji sebenarnya yang ditawarkan merupakan faktor terbaik yang harus mereka perhitungkan.
- b. Mempertahankan karyawan yang kompeten, dalam upaya mempertahankan karyawan yang kompeten manajemen sumber daya manusia haruslah memastikan adanya kewajaran kompensasi di dalam organisasi.
- c. Motivasi dan kompensasi, organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi para karyawannya. Agar karyawan loyal terhadap perusahaan.
- d. Keadilan eksternal, merupakan tarif upah (*wage rates*) yang pantas dengan gaji yang berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa diantara organisasi-organisasi yang dibandingkan.
- e. Keadilan internal, keadilan internal merupakan fungsi dari status relatif sebuah pekerjaan di dalam organisasi, nilai ekonomi hasil pekerjaan, atau status sosial sebuah pekerjaan, seperti kekuasaan, pengaruh, dan statusnya di dalam hierarki organisasi.
- f. Keadilan individu, individu karyawan merasa bahwa dia diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan sekerjanya.

Dari tujuan-tujuan yang telah dikemukakan para ahli diatas dapat penulis simpulkan, bahwa kompensasi yang diberikan bertujuan sama. Untuk memotivasi karyawan, agar karyawan merasa puas, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan diberikan kompensasi, diharapkan adanya timbal balik untuk perusahaan,

jadi karyawan akan merasa diperlakukan secara baik, jika kompensasi yang diberikan sudah layak dan dianggap adil bagi karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Dalam suatu pemberian atau pengaturan kompensasi sangatlah penting bagi suatu karyawan, menurut Hasibuan (2002:127-129) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi akan relatif lebih besar.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan, apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi yang didapat akan semakin besar. Itu pun sebaliknya.
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan, bila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin tinggi. Itu pun sebaliknya.
- d. Produktivitas kerja karyawan, jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres, maka dengan adanya ketentuan batas pembayaran upah/balas jasa minimum. Pengusaha tidak akan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
- f. Biaya hidup (*cost of living*), apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar, itu pun sebaliknya.
- g. Posisi jabatan karyawan, Karyawan yang memiliki kedudukan tinggi akan mendapatkan kompensasi atau gaji lebih besar dibandingkan dengan yang memiliki kedudukan lebih rendah.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilan yang lebih baik.
- i. Kondisi perekonomian nasional, apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan, kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial keselamatan) yang besar maka tingkat upah atau

balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan ketelitian untuk mengerjakannya.

Sedangkan menurut Ishak (2003:198) ada tujuh faktor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu:

- a. *Supply* dan *Demand* tenaga kerja, beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi dari pada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena kondisi pasar.
- b. Serikat karyawan, yakni dengan adanya serikat karyawan mempunyai kekuatan untuk melakukan posisi tawar-menawar kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan.
- c. Produktivitas, jika produktivitas tinggi maka kompensasi yang diberikan juga tinggi. Dengan diberikannya kompensasi, maka produktivitas menjadi lebih tinggi lagi.
- d. Kemampuan perusahaan untuk membayar, kemampuan membayar tergantung pada pendapatan dan laba yang diraih dimana hal ini dipengaruhi oleh produktivitas karyawan yang tercemin dalam biaya tenaga kerja.
- e. Kebijaksanaan pengupahan dan penggajian, banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (premium) diatas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik karyawan terbaik.
- f. Biaya hidup, hendaknya kompensasi disesuaikan dengan biaya hidup. Jika biaya hidup tinggi, maka kompensasi juga tinggi. Sebaliknya jika biaya hidup rendah, maka kompensasi juga rendah.
- g. Kendala-kendala pemerintah, tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya yang mempengaruhi kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur tenaga kerja anak-anak meruapak contoh kendala kebijakan kompensasi yang berasal dari pemerintah.

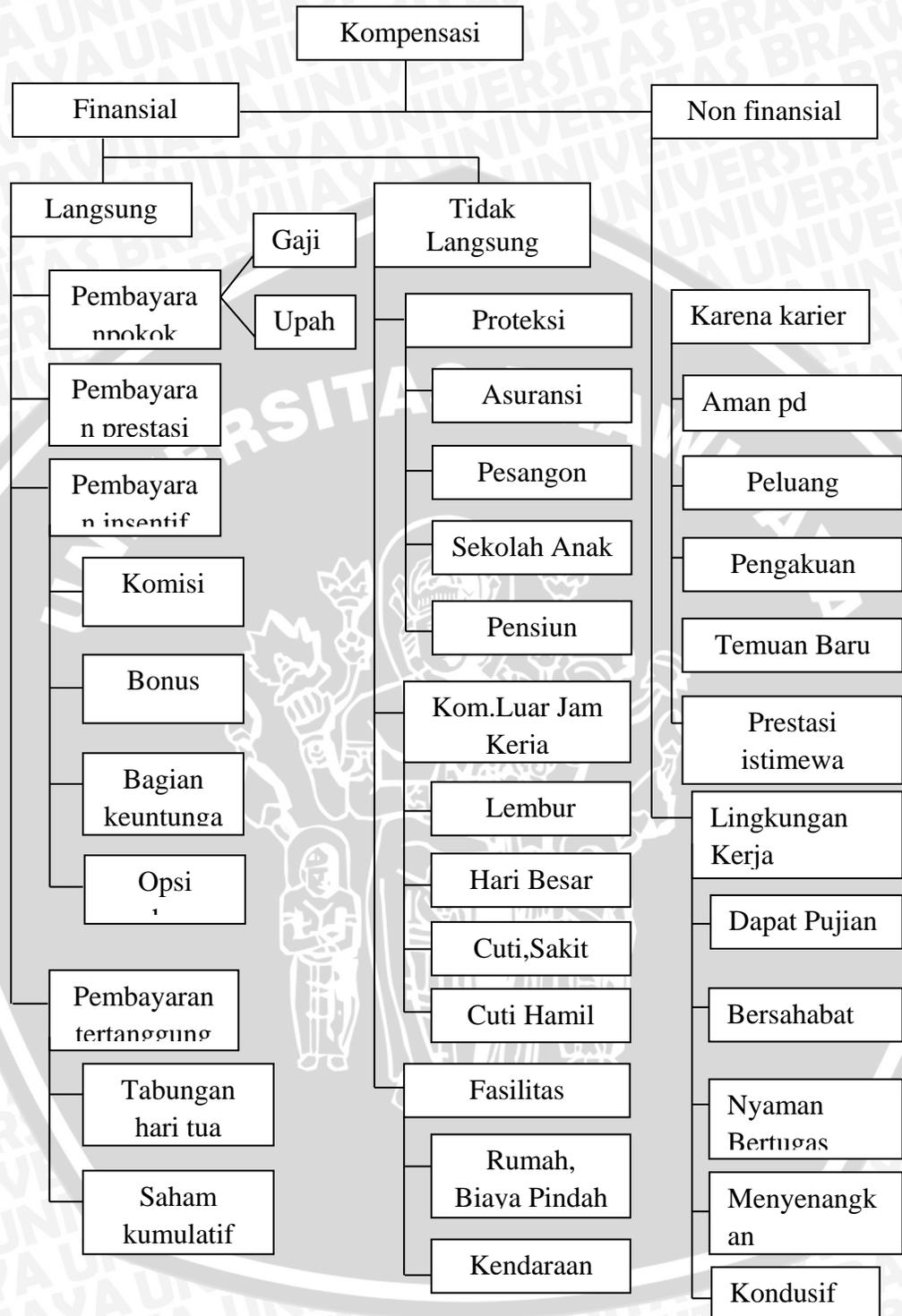
Dari faktor-faktor yang mempengaruhi besar atau kecilnya tingkat upah atau kompensasi tersebut. Dapat disimpulkan oleh penulis bahwa dalam memberikan kompensasi harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan pengupahan yang adil dan layak akan jauh lebih baik untuk memotivasi karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dan tetap loyal untuk perusahaan.

4. Macam-macam Kompensasi

Macam kompensasi menurut Rivai (2010:741) :

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian agama, dan sebagainya.
- c. Kompensasi non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Dari yang sudah dijelaskan di atas, bahwa macam-macam kompensasi terdiri dari, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dimana kompensasi finansial sesuatu yang diterima oleh karyawan, bisa berupa gaji, dan tunjangan-tunjangan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi non finansial diartikan menurut Umar (2005:16), ”imbalan non finansial, dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, cafeteria dan tempat beribadat”. Yang akan penulis jelaskan lebih detailnya melalui gambar dibawah ini:



Gambar 1. Jenis Kompensasi
Sumber: Rivai, 2010:742

5. Komponen Kompensasi

Komponen-komponen di dalam kompensasi yang terdapat pada Gambar 1 akan penulis jelaskan sesuai dengan variabel yang akan penulis teliti, ialah sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

a. Gaji

Menurut Mangkunegara (2005:85):” gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan”. Sedangkan menurut Rivai (2010:744) kompensasi yang berupa gaji adalah “balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan ”.

Jadi kesimpulan yang sudah dijelaskan diatas ialah, kompensasi berupa gaji adalah pembayaran berupa uang yang dibayarkan rutin untuk imbalan balas jasa, tenaga dan pikiran yang diberikan kepada karyawan, sesuai dengan yang sudah disepakati sebelumnya antara karyawan dan pihak perusahaan.

b. Tunjangan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:420): ”Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seseorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi”. Sedangkan

menurut Simamora (2004:540): “Tunjangan karyawan adalah pembayaran dan Jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini”. Jadi kesimpulan dari diatas adalah tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. Kompensasi Non Finansial

c. Promosi

Merupakan keadaan dimana seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan level.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja tersebut terdiri dari lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Simamora (2006:442) kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas.

Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Komponen-komponen dari seluruh program kompensasi dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Komponen kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh 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 non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

C. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sangatlah berpengaruh dalam kinerja suatu karyawan, karena dalam motivasi kerja suatu individu itu relatif tidak sama antara individu yang satu dengan individu yang lain.

Untuk mempermudah pemahaman tentang motivasi, maka perlu dibedakan antara definisi motivasi dan definisi motivasi kerja terlebih dahulu. Perbedaannya adalah :

Menurut Hasibuan (2009:141) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Robbins (2007:213) “motivasi merupakan suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai

sasaran”. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005:93) “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Sementara itu, menurut Rivai (2005:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dari berbagai macam pendapat ahli yang mengemukakan tentang definisi motivasi diatas, dapat ditarik kesimpulan tentang, motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat atau keinginan yang datang dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu dan dengan suatu tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Definisi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja, untuk mekukan suatu pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Berikut ini definisi – definisi yang dikemukakan oleh beberapa pendapat ahli, sebagai berikut:

Menurut Ranupandojo (2002:197) “motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”. Sedangkan menurut Gitosudarmo (1990:46) “motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan suatu tindakan”.

Dan selanjutnya menurut Mohyi (1999:157) “Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dengan cepat disini dimaksudkan melakukan pekerjaan dengan cepat

yang hati-hati, atau juga motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan.”

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu organisasi haruslah memenuhi beberapa tujuan. Menurut (Hasibuan, 2005 :97-98) antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;
12. Dan lain sebagainya;

Dari tujuan pemberian motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan motivasi untuk karyawan akan dapat merangsang semangat dalam meningkatkan kinerjanya di suatu organisasi tersebut.

3. Proses Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:101-102): Proses motivasi ada enam, yaitu:

- a. Tujuan, dalam proses memotivasi karyawan. Pentingnya adanya tujuan organisasi terlebih dahulu, barulah ditetapkan untuk karyawan.
- b. Mengetahui kepentingan, dalam proses memotivasi penting mengetahui kebutuhan atau keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.
- c. Komunikasi efektif, dilakukannya suatu komunikasi dengan baik dan efektif dengan karyawan. Bertujuan agar karyawan mengetahui tentang apa yang akan diperolehnya dan syarat-syaratnya bagaimana karyawan mendapatkan insentif, hal tersebut merupakan proses untuk memotivasi karyawan.
- d. Integrasi tujuan, dalam proses memotivasi karyawan pentingnya menyatukan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan.
- e. Fasilitas, Manajer dapat memotivasi karyawannya dengan memberikan fasilitas kepada karyawan.
- f. *Team work*, manajer harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

Jadi seperti yang sudah dijelaskan diatas tentang proses motivasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu perusahaan khususnya atasan dengan bawahan yang selalu menjaga komunikasi dengan baik, yang bertujuan agar bawahan (karyawan) merasa nyaman dilingkungan kerja, sehingga tidak salah paham tentang besarnya kompensasi yang diterima, dan kinerjanya diakui oleh perusahaan. Dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

4. Teori - Teori Motivasi

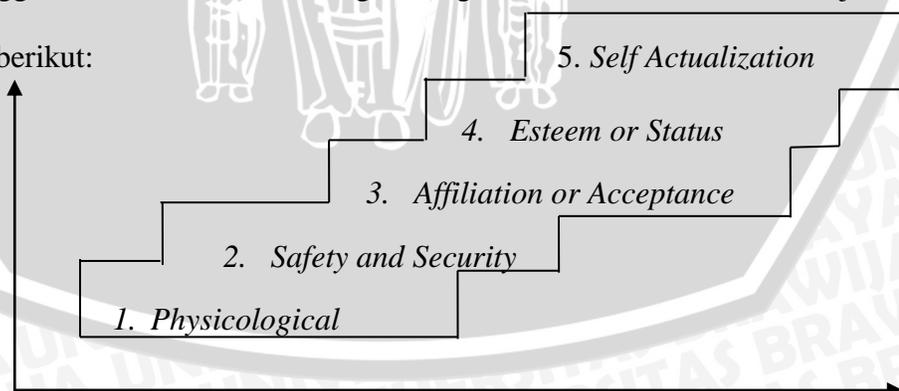
a. Teori Hierarki Kebutuhan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Menurut teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (dalam Robbins, 2007:215) ini ada lima jenjang kebutuhan, antara lain :

- (1) *Psikologis*: antara lain rasa lapar, haus , perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- (2) *Keamanan*: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- (3) *Sosial*: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan.
- (4) *Penghargaan*: mencakup penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta factor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- (5) *Aktualisasi diri*: dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Sehingga Abraham Maslow mengembangkan hierarki kebutuhan menjadi

konsep sebagai berikut:



Gambar 2. Konsep Hierarki kebutuhan menurut A.H. Maslow
Sumber : Hasibuan, 2009:97

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa, tumbuhnya motivasi pada seorang karyawan adalah untuk pemenuhan kebutuhan, maka tujuan dalam beraktivitas dilakukan secara bertahap dalam arti bahwa kebutuhan paling utama yang dipenuhi adalah kebutuhan dasarnya lebih dahulu, setelah terpenuhi baru kemudian untuk memenuhi kebutuhan berikutnya.

Hal ini sebagaimana diterangkan oleh Maslow yang mengklasifikasikan motivasi berdasarkan hierarki atas dasar tingkat kebutuhan. Kebutuhan yang paling dasar adalah kebutuhan biologis dan psikologis sebagai upaya mempertahankan kehidupannya, setelah kebutuhan dasar terpenuhi maka meningkat untuk mencapai kebutuhan sosial lainnya yang meliputi aktivitas interaksi dengan lingkungan, sedangkan kebutuhan yang lebih tinggi lagi adalah pemenuhan kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan diri, dan kebutuhan tingkat lanjut adalah aktualisasi diri.

Dalam upaya pencapaian kebutuhan tersebut diatas, Maslow menyatakan bahwa seseorang dalam memenuhi kebutuhannya dilakukan secara bertahap, dalam arti bahwa kebutuhan paling utama dipenuhi adalah kebutuhan dasarnya lebih dahulu, setelah terpenuhi baru kemudian untuk memenuhi kebutuhan berikutnya. Dengan demikian bahwa aktivitas seseorang termotivasi untuk mencapai atau memenuhi kebutuhannya.

b) Teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth*) dari Alderfer.

Teori motivasi ERG Theory Alderfer menjadi tolak ukur terhadap motivasi kerja. Dimana Clayton Alderfer dari Universitas Yale telah mengerjakan-ulang teori hierarki kebutuhan Maslow ini untuk disandingkan secara lebih dekat riset empiris. Hierarki kebutuhan yang direvisikannya itu disebut teori ERG. Robbins (2007:221), dan Alderfer beragumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu :

- a. Eksistensi (*existence*). Kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar kita, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.
- b. Keterhubungan (*relatedness*). Kelompok keterhubungan, hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.
- c. Pertumbuhan (*growth*). Kebutuhan pertumbuhan, hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Sedangkan perbedaan yang kedua dan yang paling penting yaitu, Alderfer menekankan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi belum tercapai, tuntutan kebutuhan yang lebih rendah akan muncul lagi meskipun sudah tercapai. Sedangkan Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang sudah tercapai akan kehilangan kekuatan untuk memotivasi tingkah laku seseorang.

Dijelaskan pula dalam Hasibuan (2005:153), teori ERG (*Existence, Relatedness and growth*) menurut Clayton Alderfer, ada tiga kelompok kebutuhan, yaitu:

Pertama, kebutuhan akan keberadaan, yaitu berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia. Kelompok dalam kebutuhan ini adalah apa-apa yang dapat dipuaskan oleh sejumlah kondisi materiil.

Kedua, kebutuhan akan afiliasi, yaitu menekankan pentingnya hubungan antar individu dan bermasyarakat. Hubungan ini terpuaskan oleh adanya komunikasi terbuka dan pertukaran pikiran antara orang-orang yang berhubungan dalam organisasi.

Ketiga, kebutuhan akan kemajuan, yaitu keinginan instrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan prestasi. Kebutuhan ini menggambarkan adanya pemanfaatan secara penuh keahlian dan kemampuan yang dimiliki serta pengembangan secara kreatif atas keahlian-keahlian dan kemampuan yang baru.

Dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan di atas berbeda dengan teori Maslow yang selalu mencari kebutuhan yang lebih tinggi dan seterusnya bila kebutuhan tingkat bawah telah terpenuhi.

c) **Teori Kebutuhan McClelland**

Menurut Robbins (2007:222), teori yang di kemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya ini memfokuskan pada tiga kebutuhan. antara lain :

- 1) **Kebutuhan Prestasi (*Achievement*)**
Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses.

- 2) **Kebutuhan Kekuasaan (*Power*)**
Kebutuhan akan kekuasaan merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) **Kebutuhan Afiliasi (*Pertalian*)**
Kebutuhan akan Afiliasi merupakan hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

Adapun penjelasan lebih lanjut menurut Robbins (2001:173-174) adalah sebagai berikut:

- 1) **Kebutuhan Prestasi (*achievement/nAch-achievement need*).**
Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses semata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang dilakukan sebelumnya. Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap problem-problem, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak.
- 2) **Kebutuhan Kekuasaan (*Power/nPow-need for power*)**
Merupakan hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *nPow* yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk mempengaruhi orang lain, lebih menyukai di tempatkan di dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan *prestise* (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif.
- 3) **Kebutuhan Afiliasi (*Pertalian/nAff-need for afflation*)**
Individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif dari pada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi .

Dari teori yang telah dikemukakan diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa seorang karyawan lebih menyukai situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan suatu resiko dengan derajat menengah.

d) Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Teori ini menekankan bahwa dalam perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara dua faktor, yaitu faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan disebut sebagai faktor motivator dan faktor ketidakpuasan disebut dengan faktor *hygiene*.

Frederick Herzberg dalam Hariandja (2007:333) berpendapat bahwa, suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain yang disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervise, rekan sekerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

Oleh karena itu teori ini sering disebut dengan teori *motivation-hygiene theory*. Dalam hubungannya dengan kedua aspek ini, berdasarkan teori tersebut senantiasa ada dua situasi yang dirasakan seseorang, yaitu:

- (1) Ketika berhubungan dengan pekerjaan (*job content*), seseorang dapat merasakan: kepuasan kerja atau tidak ada kepuasan kerja (*job satisfaction* atau *no job satisfaction*).
- (2) Ketika berhubungan dengan lingkungan kerja, gaji, dan supervise (*job context*), seseorang dapat merasakan: ketidakpuasan kerja atau tidak ada ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction* atau *no job dissatisfaction*).

Lebih jelas jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3

Job Content (isi pekerjaan) Faktor pemotivasi (motivator)		Job Context (lingkungan pekerjaan) Faktor Pendukung (hygiene factor)	
<i>Job Satisfaction</i>	<i>No Job Satisfaction</i>	<i>Job dissatisfaction</i>	<i>No Job dissatisfaction</i>
Pekerjaan yang menantang		Gaji	
Tanggung jawab		Lingkungan kerja	
Memberikan pengakuan		Supervisi	
Memberikan perkembangan diri		Hubungan dengan kerja	

Gambar 3: Faktor-Faktor kepuasan Kerja dan Motivasi
Sumber : Hariandja, 2007:76

Menurut teori ini faktor *hygiene* seperti gaji, lingkungan kerja, supervise dan hubungan dengan kerja tidak dapat membangkitkan semangat dan prestasi karyawan, tetapi agar para karyawan dapat termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi (*content*) yang selalu merangsang mereka untuk berprestasi, yaitu faktor pekerjaan yang menantang, rasa tanggung jawab, penghargaan, dan memberikan perkembangan diri. Dengan kata lain teori ini mengatakan bahwa kepuasan kerja yang utama adalah pekerjaan itu sendiri.

D. Hubungan Antara Kompensasi terhadap Motivasi kerja

Suatu pemberian kompensasi finansial baik berupa gaji, insentif, dan tunjangan, maupun non finansial yang berupa promosi dan lingkungan kerja. Hal tersebut sudah penulis jelaskan sebelumnya, bahwa karyawan akan lebih

bersemangat dalam bekerja, karena kebutuhan setiap individu-individu terpenuhi oleh perusahaan. Motivasi kerja karyawan seringkali sangat bergantung pada tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, karena balas jasa yang diberikan perusahaan lebih tinggi atau besar, maka pegawai mampu meningkatkan kinerjanya dan mampu bekerja lebih optimal, demi mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Berikut ini penjelasan-penjelasan hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan dari berbagai pendapat ahli :

Menurut Notoatmodjo (2003:153) menyatakan bahwa “besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar pasti 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”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:84) “kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja, dimana motivasi kerja nantinya akan mempengaruhi prestasi kerja”.

Dari pernyataan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi sangatlah berpengaruh dalam motivasi kerja karyawan, sehingga kompensasi yang diberikan untuk karyawan sudah sesuai dengan kinerja karyawan.

Menurut Dessler (1998:85), walaupun tidak berupaya menafikan arti penting imbalan lain selain imbalan dalam bentuk finansial, uang masih dipercayai

menjadi alat motivasi yang dapat memenuhi kebutuhan pokok individu, penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yang bersifat fisiologis. Akhirnya kompensasi yang berbentuk finansial ini menjadi suatu motivator yang penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya jumlah finansial yang diterima masih sering di anggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya seseorang, terlebih dalam suatu masyarakat terorganisasi.

Dari pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan yang menjelaskan bahwa adanya hubungan kompensasi finansial dengan motivasi kerja karena kompensasi finansial didalamnya terdapat (Gaji. dan tunjangan) yang diberikan perusahaan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Meskipun kompensasi bukan satu-satunya yang dapat memotivasi kerja karyawan, namun dengan kompensasi yang berupa gaji, insentif, tunjangan, promosi dan lingkungan kerja. Hal tersebut lebih dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan tersebut. Dengan kompensasi yang diberikan berdasarkan besarnya nominal yang diperoleh, serta kesesuaian waktu pembayaran, maka hal tersebut dapat mendorong atau memotivasi karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan tersebut.

Jadi penulis dapat menyimpulkan bahwa pemberian suatu kompensasi dapat mendorong atau memotivasi dalam meningkatkan kerja karyawan, dimana karyawan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai target-target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga prestasi kerja karyawan akan terus meningkat

dan tujuan perusahaan juga tercapai. Maka karyawan tersebut layak mendapatkan kompensasi sesuai dengan kinerjanya selama di perusahaan.

E. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

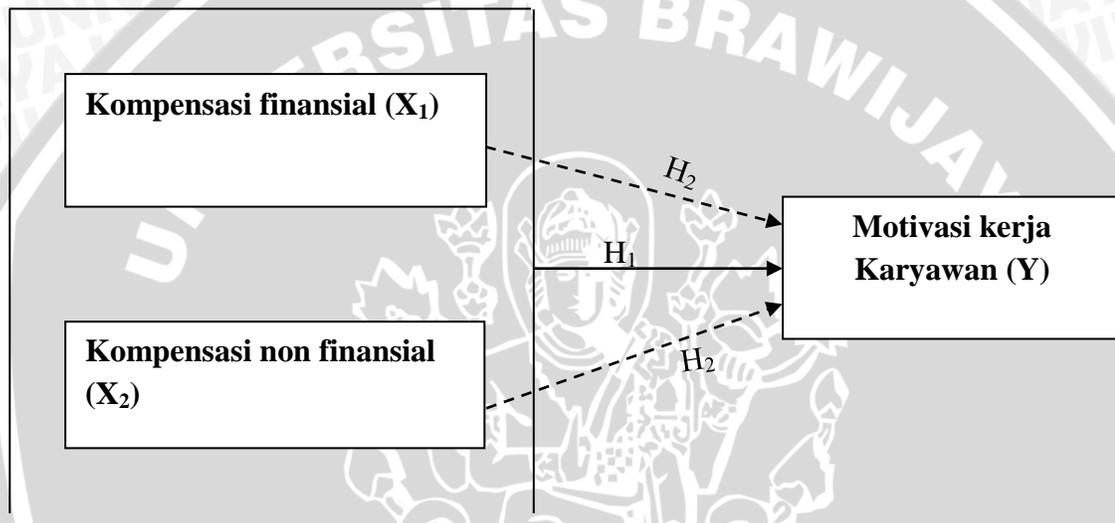
Dari pengajian secara teoritis mengenai Analisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan, maka konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan Motivasi kerja. Model konsep dapat dilihat pada gambar ini:



Gambar 4. Model Konsep

2. Model Hipotesis

Berdasarkan model konsep diatas dapat dijabarkan dalam bentuk model hipotesis dengan variabel-variabel yang dapat diukur dan diamati. Maka peneliti mencoba memberikan hipotesis yang dapat diamati pada gambar di bawah ini:



Gambar 5. Model Hipotesis

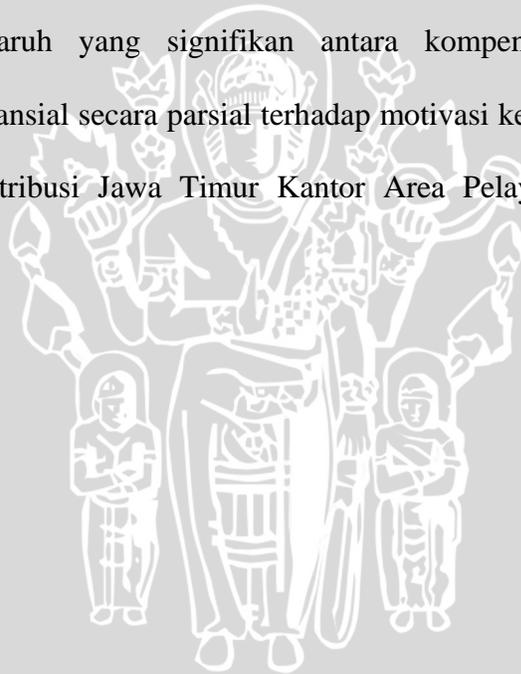
Keterangan:

- Pengaruh secara simultan
- - - - -→ Pengaruh secara parsial

3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian *explanatory research* (penjelasan) atau dikenal juga sebagai pengujian hipotesis. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5), “penelitian eksplanatoris menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis”. Sedangkan Menurut Sekaran (2007:162) studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan (independensi) dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Pengujian hipotesis yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang dirumuskan. Dimana alasan utama pemilihan jenis eksplanatoris ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Diharapkan melalui hipotesis tersebut dapat menjelaskan hubungan kausal antara variabel gaji, tunjangan, promosi dan lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Perlu diketahui, kuantitatif sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain (Arikunto, 2002:10).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah kantor PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Terletak di jalan Jenderal Basuki Rahmad 100 Malang. Alasan dipilihnya PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebagai lokasi penelitian, karena lokasi penelitian tidak terlalu jauh dari tempat peneliti, perusahaan juga bersedia memberikan informasi dan data-data yang diperlukan oleh peneliti, selain itu penelitian ini dipilih karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ini memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu :

1. Data primer

Menurut Sekaran (2006:60) sumber data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi, sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (2009:145), data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).

Dalam penelitian ini data primer bersumber dari responden yang digunakan untuk pengujian hipotesa yang data tersebut diperoleh dari karyawan tetap pada PT. PLN (persero) APJ Malang mengenai pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Data sekunder

Menurut Sekaran (2006:60) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada, sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (2009:147) data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen dokumen yang berupa (sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi kepegawainya, sistem kompensasi yang diterapkan diperusahaan dan lain-lain) atau catatan-catatan yang dimiliki perusahaan dan juga dapat diperoleh data yang berasal dari literature serta skripsi yang dapat mendukung penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 77 orang pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Dan berikut ini adalah daftar jumlah karyawan tetap pada PT. PLN (persero) APJ Malang.

Tabel 2. Daftar Jumlah Karyawan Tetap PT. PLN (Persero) APJ Malang

No.	Bagian/Bidang	Jumlah Karyawan
1	Manajer/Ahli APJ	8
2	Pelayanan & Administrasi	20
3	Konstruksi	8
4	Jaringan	23
5	Perencanaan & Evaluasi	7
6	Transaksi Energi	11
Total Jumlah		77

Sumber: PT. PLN (Persero) APJ Malang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2007:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, apa yang dipelajari dari sampel, maka akan dapat diberlakukan untuk populasi sehingga sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan dari rumus Slovin seperti yang dikutip oleh Umar (2008:78) yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel.

N = Ukuran populasi.

e = 5% kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{77}{1 + 77(0,05)^2}$$

$$= 64,57$$

$$= 65 \text{ (pembulatan)}$$

Berdasarkan rumus *Slovin* tersebut maka peneliti dapat menetapkan sampel sebanyak 65 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan anggota sampel yang merupakan sebagian dari anggota populasi harus dilakukan dengan teknik tertentu yang disebut teknik *sampling*. Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2007:73). Adapun teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2007:75), *Proportional Stratified Random Sampling* adalah “teknik pengambilan sampel dari populasi yang mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”.

Jadi karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang dijadikan sebagai responden yaitu

sebanyak 65 orang. Adapun perhitungan pembagiannya disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Rincian Perhitungan Pembagian Sampel Penelitian

No.	Bagian/Bidang	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	Manajer/Ahli APJ	8	$(8/77) \times 65$	7
2	Pelayanan & Administrasi	20	$(20/77) \times 65$	17
3	Konstruksi	8	$(8/77) \times 65$	7
4	Jaringan	23	$(23/77) \times 65$	19
5	Perencanaan & Evaluasi	7	$(7/77) \times 65$	6
6	Transaksi Energi	11	$(11/77) \times 65$	9
Total Jumlah				65

Sumber: Data Sekunder diolah, 2013

Berdasarkan data karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) APJ Malang yang telah dijelaskan dalam tabel 3 diatas, maka dapat diketahui bahwa populasi tersebut adalah heterogen, sehingga dalam membuat strata harus dikelompokkan terlebih dahulu. Populasi heterogen tersebut menjadi kelompok yang homogen, selanjutnya populasi dikelompokkan dalam kelompok yang homogen. Maka dapat ditarik sampel dari masing-masing kelompok tersebut. Pengambilan *sampling* dari kelompok yang homogen tersebut dilakukan secara *random*. Hal inilah yang dinamakan teknik pengambilan sampel *Proportional Stratified Random Sample*.

Pengambilan sampel secara random atau acak dapat dilakukan dengan bilangan random, komputer, maupun dengan undian. Bila pengambilan dilakukan dengan undian, maka setiap anggota populasi diberi nomor terlebih dahulu, sesuai dengan jumlah anggota populasi. Karena teknik pengambilan sampel adalah random, maka setiap anggota populasi mempunyai peluang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2007:82-83).

Penulis dalam pengambilan sampel secara random menggunakan sistem undian, dimana penulis memberikan nomor setiap anggota populasi terlebih dahulu selanjutnya di undi secara acak sesuai dengan jumlah sampel yang akan diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil data yang relevan dengan penelitian, maka disini penulis menggunakan beberapa teknik :

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2007:135). Peneliti memberikan kuesioner atau angket secara langsung kepada pegawai tetap kantor PT. PLN (persero) APJ Malang. Jenis angket yang digunakan adalah kuesioner atau angket tertutup yaitu

angket yang jawabannya sudah tersedia sehingga responden tinggal memilih dari jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Data yang diperoleh dari pengedaran kuesioner adalah :

- a) Identitas responden
- b) Tanggapan atau jawaban-jawaban responden atas item-item yang diajukan dalam bentuk pertanyaan.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2007:130). Dalam wawancara (*interview*) ini, penulis menggunakan bentuk wawancara terstruktur, adalah wawancara yang diadakan ketika diketahui pada permulaan informasi apa yang diperlukan. Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang direncanakan untuk ditanyakan kepada responden, entah secara pribadi, melalui telepon, atau media PC (Sekaran, 2006:70). Alasan kenapa peneliti memilih wawancara terstruktur, karena dengan menggunakan wawancara secara terstruktur sebelum bertanya peneliti membuat daftar pertanyaan yang akan ditanyakan sesuai dengan data yang dibutuhkan, dimaksudkan untuk membatasi jawaban yang sekiranya keluar dari pertanyaan dan juga dapat memudahkan peneliti dalam pengumpulan data.

Wawancara ini dapat dilakukan dengan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang berwenang yang bertujuan untuk memperkuat data penelitian di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan kepala seksi SDM di PT. PLN (persero) APJ Malang dan tanya jawab dengan karyawan tetap pada PT. PLN (persero) APJ Malang. Dimana dalam wawancara terstruktur, penulis pertama kali yang dilakukan ialah membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu, yang bertujuan untuk mempermudah penulis dalam pengumpulan data dan juga dengan wawancara terstruktur pertanyaan yang diajukan dapat lebih terarah pada tema yang akan dibahas. Selanjutnya jawaban atas pertanyaan yang diajukan akan diketahui dengan melakukan pencatatan, dan wawancara dilakukan di kantor PT PLN (persero) APJ Malang dengan membuat janji terlebih dahulu dengan pembimbing lapangan di bagian SDM.

3. Dokumentasi

yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat, menfotocopy atau menyalin dokumen-dokumen dalam perusahaan yang ada kaitannya dengan permasalahan dalam penelitian. Dalam penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi, metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh gambaran umum perusahaan dan produk-produk yang dihasilkan dapat diperoleh melalui dokumentasi PT. PLN (persero) APJ Malang. Dokumentasi yang

akan diambil berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi kepegawainya, sistem kompensasi yang diterapkan dip perusahaan dan lain-lain.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Indrianto dan Supomo (2009:69) Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Sedangkan Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pemilihan variabel pada penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu yang menggunakan gaji pokok, tunjangan dan kompensasi non finansial yaitu promosi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan sebagai variabel penelitian dan berdasarkan keadaan yang ada pada objek penelitian.

Berikut ini adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan dasar penelitian sebelumnya dan kondisi di tempat penelitian, dan juga Penelitian ini mengacu pada komponen kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai (2010:742) yaitu :

1. Kompensasi Finansial (X1)

Yang dimaksud dengan kompensasi finansial yang diteliti dalam penelitian ini adalah bayaran yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang.

Indikator pengukuran variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini

yaitu :

1. Gaji (X1.1)

Pembayaran berupa uang yang dibayarkan rutin untuk imbalan balas jasa, tenaga dan fikiran yang diberikan kepada karyawan, sesuai dengan yang sudah disepakati sebelumnya.

2. Tunjangan (X1.2)

Imbalan tidak langsung yang diberikan karyawan biasanya mencakup tentang jaminan kesehatan, tunjangan hari raya (THR), cuti, pensiun, dan lain sebagainya.

2. Kompensasi Non Finansial (X2)

Yang dimaksudkan dengan kompensasi non finansial yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi yang tidak berbentuk/bernilai uang yang diberikan perusahaan yang dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Indikator pengukuran variabel kompensasi non finansial dalam penelitian ini yaitu :

1. Promosi (X2.1)

Keadaan dimana seseorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan jabatan.

2. Lingkungan kerja (X2.2)

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja seperti tata ruang kerja yang tepat, cahaya ruang yang tepat, serta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja.

3. Motivasi kerja karyawan (Y)

Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Adapun indikator variabel motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu :

1. Eksistensi (Y1.1)

Kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar kita, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

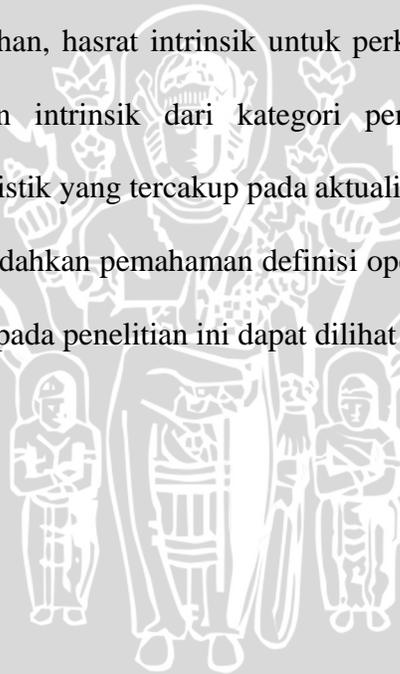
2. Keterhubungan (Y1.2)

Kelompok keterhubungan, hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.

3. Pertumbuhan (Y1.3)

Kebutuhan pertumbuhan, hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Untuk lebih memudahkan pemahaman definisi operasional tentang konsep, variabel, indikator, dan item pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut:



Tabel 4. Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi	Kompensasi Finansial (X_1)	(Rivai) a. Gaji ($X1.1$)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapan. 2. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari 3. Pemberian gaji yang dilakukan perusahaan selalu tepat waktu
		b. Tunjangan ($X1.2$)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian tunjangan cuti hari raya 2. Pemberian tunjangan cuti tahunan 3. Bentuk pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan.
	Kompensasi Non Finansial (X_2)	(Rivai) a. Promosi ($X2.1$)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan 2. Perusahaan memberikan kebijakan promosi sesuai dengan prestasi kerja karyawan.
		b. Lingkungan kerja ($X2.2$)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kebersihan. 2. Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kerapian. 3. Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik. 4. Komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya berjalan dengan baik.
Motivasi kerja	Motivasi kerja karyawan (Y)	(Robbins) a. Eksistensi (<i>existence</i>) ($Y1.1$)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan. 2. Kompensasi yang diberikan dapat memotivasi kerja karyawan. 3. Kompensasi yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan.
		b. Keterhubungan (<i>relatedness</i>) ($Y1.2$)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik. 2. Kerjasama yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan. 3. Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik. 4. Kerjasama terjalin dengan baik dengan rekan kerja.
		c. Pertumbuhan (<i>growth</i>) ($Y1.3$)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya keinginan untuk bekerja lebih baik 2. Adanya peluang untuk meningkatkan karir. 3. Dukungan lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas.

Sumber: Data Diolah, 2013

G. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Untuk mengumpulkan data pada penelitian ini dengan menggunakan skala *Likert* yang setiap jawaban responden diberi skor 1-5. Menurut Sugiyono (2007:86) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Prosedur *Skala Likert* ini beberapa pertanyaan tentang pemberian kompensasi yang disusun dengan jawaban antara sangat berpengaruh sampai sangat tidak berpengaruh. Untuk jawaban yang akan digunakan dalam instrumen ini adalah sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat setuju (SS) = dengan Skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) = dengan skor 4
- c. Jawaban Ragu-ragu (R) = dengan skor 3
- d. Jawaban Kurang Setuju (KS) = dengan skor 2
- e. Jawaban Tidak Setuju (TS) = dengan skor 1

H. Uji Instrumen Penelitian

Untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya maka dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Adapun pengujian dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan program komputer *SPSS versi 15 for windows*.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:455) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Ada 2 macam validitas penelitian, yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai. Validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Menurut Arikunto (2006:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Rumus yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson (Pearson Correlation)*

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x^2)]} \sqrt{[n \sum y^2 - (\sum y^2)]}}$$

Keterangan :

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

Menurut Sugiyono (2011 :126) “bahwa bila nilai koefesien korelasi (r) lebih besar sama dengan 0,3 (paling kecil), maka butiran instrumen dinyatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS 15 for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali, untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Menurut Arikunto (2006:196) rumus *alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau bentuk soal uraian. Rumus *alpha*:

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

Keterangan :

r_{11}	= reliabilitas instrumen
k	= banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
σ_b^2	= jumlah varian butir
σ_t^2	= varians total

Dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel reliabilitas atau tidak adalah nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan reliabel dan begitu sebaliknya jika nilai *alpha cronbach* kurang dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan tidak reliabel, dalam hal ini mengetahui nilai reliabilitas, maka peneliti menggunakan SPSS *For windows* dengan versi 15,0.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memperkirakan suatu garis atau persamaan regresi dengan jalan meminimalkan jumlah dari kuadrat kesalahan tiap observasi terhadap garis tersebut, mengetahui apakah ada penyimpangan terhadap variabel yang ada dalam model, dan untuk mendapatkan kesimpulan statistik yang dapat di pertanggung jawabkan (Ghozali, 2005:82). Sebelum diuji persamaan regresi berganda sesuai dengan pengujian secara simultan dan parsial, maka akan dilakukan terlebih dahulu pengujian apakah persamaan yang telah diasumsikan tidak terjadi pengaruh antar variabel dan untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien atau memenuhi syarat *BLUE (Best Linier Unbiased Estimated)* dan asumsi klasik yaitu berdistribusi normal dengan Uji Normalitas, tidak ada multikolinieritas

dengan Uji Multikolinearitas, serta tidak ada heteroskedastisitas dengan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara dalam mendeteksi normalitas, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Analisis grafik adalah cara termudah untuk melihat normalitas yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Sedangkan uji statistic sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai Z_{hitung} . Jika $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ maka dapat dikatakan distribusi normal.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Pengambilan Keputusan (Purbayu, 2009:231) :

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik adalah seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi menurut Imam (2001:91). Salah satu pedoman untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan melihat *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah dengan nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 . Jika nilai *VIF* > 10 maka terdapat problem multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan menggunakan program *SPSS 15.0 for windows* ada tidaknya heteroskedastisitas ditampilkan dalam sebuah grafik. Standar yang dipakai dalam analisis yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, dimana poin-poin bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, dimana poin-poin penyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka terjadi homogenitas.

Guna menghilangkan unsur-unsur subyektifitas grafik, terutama jika poin-poin yang ada berjumlah besar, maka perlu di uji kembali melalui perhitungan *Spearman Bivariate Correlation* dengan standar berikut:

- a. Jika tingkat signifikasi lebih besar dari 0,05 maka model regresi diterima dan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tingkat tidak signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ditolak dan terjadi heteroskedastisitas.

I. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2007:142) Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan diolah dan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu analisis yang memberikan keterangan dalam bentuk angka-angka. Berikut adalah metode analisis yang digunakan, yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Data yang terkumpul selanjutnya akan diteliti dan diolah kemudian didistribusikan kedalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif dengan angka-angka dan presentase. Sugiyono (2007:142) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dan distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikumpulkan diedit dan ditabulasikan ke dalam tabel, kemudian pembahasan data disajikan ke dalam bentuk angka dan presentase, sehingga dapat diketahui keadaan yang sebenarnya dari masing-masing variabel tersebut.

2. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi berganda adalah alat analisis yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007:210) bahwa: Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turun nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Menurut Sugiyono (2007:211), dengan rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja Karyawan

a = Bilangan konstanta

X₁ = Kompensasi Finansial

X₂ = Kompensasi Non Finansial

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Standar error

J. Uji Hipotesis

1. Uji simultan (uji F)

Untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan menggunakan uji F.

Rumus uji statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{MSR}{MSE}$$

(Widayat dan Amirullah, 2002:105)

Kriteria pengujian yang ditetapkan dari uji F ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas F hitung < nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), maka hal ini berarti variabel-variabel bebas berupa Kompensasi Finansial (X₁), dan Kompensasi Non Finansial (X₂), secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan(Y) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

- b) Jika nilai probabilitas F hitung $>$ nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), maka hal ini berarti variabel-variabel bebas berupa Kompensasi Finansial (X_1), dan Kompensasi Non Finansial (X_2), secara bersama-sama (simultan) tidak mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji F adalah sebagai berikut:

2. Hipotesis diterima berarti: secara simultan, variabel-variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial Karyawan (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2), tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
3. Hipotesis ditolak, artinya: secara simultan, variabel-variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

2. Uji parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan rumus seperti di bawah ini:

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

(Sudjana, 2002:111)

Dimana:

b_i = estimasi X_i

Sb_i = Simpangan baku koefisien regresi

Kriteria penilaian dari hasil uji t ini adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai probabilitas t hitung < nilai $\alpha = 5\%$ (0,05) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas berupa Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2), secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang
- Apabila nilai probabilitas t hitung > nilai $\alpha = 5\%$ (0,05) berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas berupa Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2), secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji t adalah sebagai berikut:

- Hipotesis ditolak, berarti: secara parsial, variabel-variabel bebas Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2), mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

- b) Hipotesis diterima, berarti: secara parsial, variabel-variabel bebas Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2), tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Listrik mulai bersinar di wilayah Indonesia pada akhir abad ke Sembilan belas zaman pemerintahan Hindia Belanda. Setelah perusahaan listrik yang berpusat di negeri Belanda didirikan di beberapa wilayah Indonesia (umumnya pembangkitan) maka pendistribusian tenaga listrik oleh pemerintah daerah dialihkan kepada perusahaan listrik swasta.

Menurut catatan perusahaan-perusahaan listrik Belanda di Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan listrik NV. NIGM (yang kemudian berubah namanya menjadi NV. OGEM).
- b. Perusahaan listrik NV. ANIEM
- c. Perusahaan listrik NV. GEBEO
- d. Perusahaan listrik SEM
- e. Perusahaan listrik OJEM
- f. Perusahaan listrik EMR
- g. Perusahaan listrik EMB

Di perang dunia kedua, semua perusahaan listrik di wilayah Indonesia berada dibawah pengawasan tentara Jepang, antara lain perusahaan listrik Belanda yang ada di tengah Jawa Tengah oleh Angkatan Darat Jepang dijadikan perusahaan listrik Jepang, dengan nama :

- a. Jawa Denki Jogyasha Kantor Pusat di Jakarta
- b. Seibu Jawa Denki Sha di wilayah Jawa Barat
- c. Chobu Jawa Denki Sha di wilayah Jawa Tengah
- d. Tobu Jawa Denki Shan di wilayah Jawa Timur
- e. Cabang-cabang perusahaan listrik tetap seperti semula

Perang Dunia kedua diakhiri dengan pernyataan menyerahnya Jepang kepada sekutu pada tanggal 14 Agustus 1945, dengan menyerahnya jepang kepada sekutu berarti pula bahwa tentara sekutu akan memasuki dan menduduki wilayah Indonesia yang dikuasai Jepang, pemimpin-pemimpin Indonesia mendahului untuk memproklamasikan kemerdekaan, sehingga hal ini menggugah para karyawan perusahaan listrik untuk mengambil alih segera kepemimpinan perusahaan listrik dari penguasaan Jepang.

Pengambil alihan pimpinan perusahaan listrik pertama kali terjadi pada tanggal 21 September 1945 di Jakarta oleh Kesatuan Aksi Karyawan Listrik. Kesatuan Aksi Karyawan Listrik di seluruh wilayah Indonesia berhasil mengambil alih pimpinan dari perusahaan Listrik Penguasa Jepang secara keseluruhan pada bulan Oktober 1945. Kemudian perusahaan-perusahaan ini diserahkan kepada

Pemerintah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga di Jakarta, pada tanggal 27 Oktober 1945 dengan dikeluarkan penetapan Pemerintah No. 1 SD/ 1945 yang ditetapkan sebahai Hari Listrik Nasional.

Pada tahun 1957 pemerintah membentuk dewan direksi yang anggotanya terdiri dari direktur panuditel, penuputel, eks NB. GECEO, dan NV. ENIEM untuk mempersatukan kelistrikan diseluruh wilayah Indonesia. Kemudian oleh pemerintah dimasukkan dalam wadah Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik yang dibentuk berdasarkan pada UU No. 19 Tahun 1960 dengan keputusan Menteri PUT No. 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961.

Tahun 1965, struktur organisasi Perusahaan Listrik Negara diseluruh wilayah Indonesia ditetapkan menjadi 14 kesatuan wilayah dengan cabang-cabang terdiri dari :

- a. 12 PLN Eksploitasi Distribusi
- b. 1 PLN Eksploitasi Pembangunan
- c. 1 PLN Gas

Dengan adanya peraturan No. 1/PRT/1965, maka Perusahaan Listrik dan Perusahaan Gas dipisah menjadi :

- a. Perusahaan Listrik Negara (PLN)
- b. Perusahaan Gas Negara (PGN)

Sebagai tindak lanjut dari peraturan pemerintah No. 18 Tahun 1972, maka dengan Keputusan PUTL No. 01/PRT/1973 Perusahaan Listrik Negara (PLN) berubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara yang dibentuk oleh pemerintah untuk merencanakan, membangun, membangkitkan, dan mendistribusikan tenaga listrik di Indonesia.

Dalam perkembangan selanjutnya PLN (Perum) yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 1990, dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektifitas usaha penyediaan tenaga listrik, maka berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 1994 tanggal 16 Juni 1994 PLN (Perum) dinilai memenuhi syarat untuk dialihkan pembentukannya menjadi PLN (Persero).

2. Tujuan perusahaan

Dalam UU No. 15 Tahun 1995 tentang ketenagalistrikan pada bab II pasal 3 (tujuan) pembangunan kelistrikan bertujuan untuk meningkatkan mendorong peningkatan kegiatan ekonomi.

Kewajiban PT. PLN (Persero) berdasarkan bab IV pasal 15 adalah :

1. Menyediakan tenaga listrik secara terus menerus dengan mutu yang baik
2. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat
3. Memperhatikan keselamatan kerja dan keselamatan umum.

Selain itu berdasarkan peraturan pemerintah No. 10 tahun 1989 PT. PLN (Persero) Juga memiliki kewajiban sebagai berikut :

1. Menyediakan tenaga listrik, wajib disediakan terus menerus serta harus dilakukan dengan memperhatikan keseimbangan sumber daya dan kelestarian lingkungan hidup.
2. Tenaga listrik yang disediakan adalah untuk kepentingan umum yang wajib diberikan dengan standar mutu dan keandalan yang baik.
3. Masyarakat pelanggan listrik mempunyai hak:
 - a. Mendapat pelayanan yang sebaik-baiknya.
 - b. Mendapat tenaga listrik secara terus-menerus dengan mutu dan keandalan yang baik.
 - c. Mendapat pelayanan yang baik, apabila ada gangguan tenaga listrik.

Pada peraturan pemerintah No. 23 1994 BAB II pasal 2 ditegaskan maksud dan tujuan PT. PLN (Persero) adalah :

- a. Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
- b. Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai dengan tujuan :
 1. Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong peningkatan ekonomi.
 2. Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan tenaga listrik untuk melayani kebutuhan tenaga listrik.

- c. Merintis usaha-usaha penyediaan tenaga listrik sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan secara khusus tujuan PT. PLN (persero) ada dua yaitu tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang.

Tujuan Jangka pendek :

1. Mendapatkan keuntungan melalui penjualan listrik kepada masyarakat.
2. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Tujuan jangka panjang :

1. Mengembangkan misi sosial yang menguasai hajat hidup orang banyak.
2. Menjamin kelangsungan penyedia listrik untuk tetap mampu memberikan pelayanan jasa kelistrikan dimasa yang akan datang.

3. Visi, Misi, Motto

Visi dari PT. PLN (persero) adalah :

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertambah kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

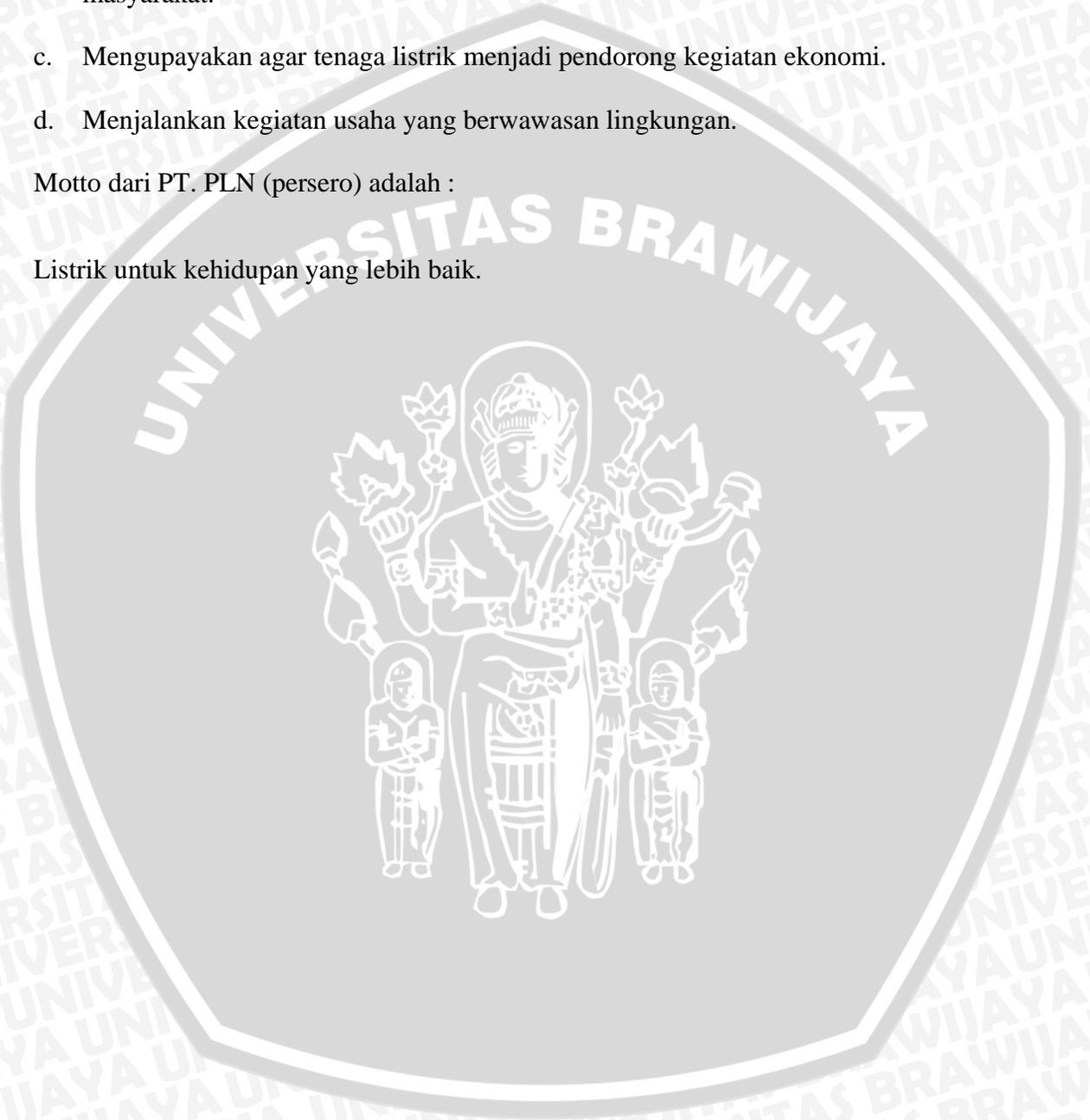
Misi dari PT. PLN (persero) adalah :

- a. Menjalani bisnis kelistrikan dan bidang lainnya yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan.

- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Motto dari PT. PLN (persero) adalah :

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik.



4. Makna Logo PLN

A. Bentuk Lambang

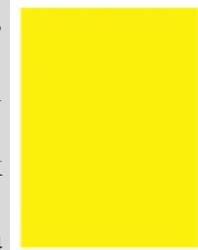
Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal : 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.



B. Element-element Dasar Lambang

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.



2. Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

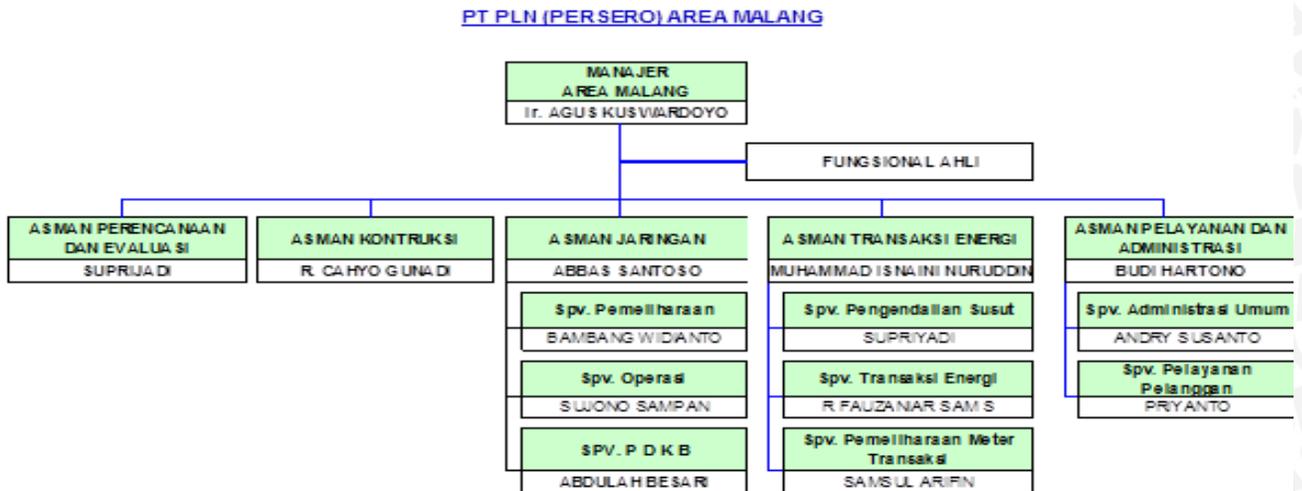


3. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.



4. Struktur Organisasi



Sumber: PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Malang

Gambar 6: Struktur Organisasi Perusahaan

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, masing-masing bagian PT. PLN (PERSERO) APJ Malang memiliki tanggung jawab dan tugas-tugas sebagai berikut :

a. Area Pelayanan dan Jaringan (APJ)

Merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas pencapaian pendapatan, penjualan tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, pemeliharaan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit.

1. Bagian Pemasaran

Bertanggung jawab atas penyusunan rencana penjualan dan pengembangan usaha sesuai dengan potensi dan kemampuan yang ada, serta pelaksanaan kegiatan pelayanan khusus yang diprioritaskan kepada pelanggan-pelanggan potensial, untuk menjamin terciptanya peningkatan kepuasan pelanggan potensial, untuk melaksanakan tanggung jawab sebagai mana disebutkan di atas. Bagian pemasaran mempunyai fungsi:

- a. Menyusun data potensi pasar, rencana penjualan serta perkiraan pendapatan didaerah kerja APJ maupun dimasing-masing unit usahanya.
- b. Mempersiapkan dan melaksanakan pengembangan usaha baru sesuai dengan program yang telah ditetapkan.
- c. Memonitor dan melakukan analisis atas pemakaian energi pada pelanggan-pelanggan potensial (TM/TT).
- d. Mengadakan komunikasi dan memberikan pelayanan khusus kepada pelanggan-pelanggan potensial dalam rangka meningkatkan loyalitas pelanggan.
- e. Melaksanakan pembacaan meter dengan *Automatic Meter Reading* (AMR) untuk pelanggan-pelanggan potensial, serta memelihara sarana dan kelengkapannya.
- f. Menyusun laporan sesuai dengan bidang tugas bagian pemasaran.

2. Bagian Niaga

Bertanggung jawab dalam kegiatan pelayanan dan pelanggan, administrasi pelanggan, pembuatan tagihan listrik dan pengendalian pendapatan untuk menjamin peningkatan pelayanan dan peningkatan pendapatan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebut diatas, bagian niaga mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan pelayanan pelanggan/ calon pelanggan.
- b. Menyusun dan memelihara data induk pelanggan (DIL), dan data induk saldo (DIS).
- c. Mengawasi kegiatan pencatatan meter dan melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil pembacaan meter.
- d. Melaksanakan dan memonitor proses pengolahan data dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.
- e. Mengamankan dan mengendalikan pendapatan dengan melaksanakan administrasi pelanggan secara tertib.
- f. Melaksanakan pengawasan dan mengkoordinir kegiatan penagihan dalam rangka pengelolaan piutang.
- g. Menyusun standar mutu pelayanan serta mengendalikan pencapaiannya.
- h. Menyusun laporan sesuai dengan tugas bagian niaga.

3. Bagian Distribusi

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pembangunan jaringan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan pengembangan system, merencanakan dan melaksanakan pengoperasian jaringan distribusi untuk menjamin kontinuitas pelayanan dengan mutu dan keandalan yang memadai, serta mengoptimalkan pelaksanaan pemeliharaan dan pengaturan jaringan distribusi agar dicapai perusahaan energi yang efisien.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana diatas, bagian distribusi mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem.
- b. Menyusun SOP dan mengatur pengoperasian jaringan distribusi.
- c. Menyusun rencana pemeliharaan dan melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi.
- d. Mengelola aset jaringan distribusi dan menyusun Data Induk Jaringan.
- e. Membuat data peta jaringan (*mapping*) dan memelihara akurasi data sesuai dengan perkembangan.
- f. Mengendalikan dan mengawasi fungsi Alat Pembatas dan Pengukur (APP) dan menyusun rencana pemeliharaannya.
- g. Melaksanakan analisa dan evaluasi susut distribusi serta menyusun upaya pengendaliannya.

- h. Membina dan mengembangkan PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan).
- i. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian Distribusi.

4. Bagian Keuangan

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengendalian anggaran dan pendapatan sesuai dengan prosedur administrasi dan akuntansi, untuk menjamin pengelolaan anggaran dan pendapatan yang efektif dan efisien guna peningkatan kinerja keuangan.

Bagian keuangan mempunyai fungsi, terkait pelaksanaan tanggung jawab yaitu :

- a. Melaksanakan pencatatan dan pembukuan aset.
- b. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian pendapatan serta mengadakan rekonsiliasi dengan fungsi terkait.
- c. Menyusun RAO sesuai dengan jadwal dan pedoman yang ada.
- d. Mengatur dan melaksanakan pengawasan atas penggunaan anggaran investasi maupun operasi.
- e. Mengatur dan mengendalikan likuiditas keuangan secara optimal.
- f. Melaksanakan supervisi tentang keuangan dan akuntansi terhadap unit asuhannya.

- g. Menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisa dan evaluasi untuk merumuskan upaya perbaikannya.
- h. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian keuangan.

5. Bagian SDM dan Administrasi

Bertanggung jawab dalam pengembangan dan administrasi sumber daya manusia, pengelolaan kegiatan kesekretariatan dan umum untuk menjamin kelancaran operasional, serta melaksanakan kegiatan kehumasan dan pemberdayaan lingkungan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian SDM dan Administrasi mempunyai fungsi :

- a. Mencatat dan melaksanakan inventarisasi fasilitas kantor serta menyusun rencana dan melaksanakan pemeliharannya.
- b. Melaksanakan adminitrasi kepegawaian, membuat perhitungan dan melaksanakan pembayaran hak-hak pegawai sesuai ketentuan yang ada.
- c. Menyusun dan memelihara Data Induk kepegawaian serta melaksanakan monitoring dan evaluasi SDM.
- d. Melaksanakan pembinaan SDM serta menyusun rencana pengembangan SDM.
- e. Merencanakan dan mengelola kegiatan kesekretariatan, umum dan K3.

- f. Mengatur penyelesaian masalah hukum yang terkait dengan masalah kedinasan, baik dilingkungan internal maupun eksternal.
- g. Mengatur dan melaksanakan program kehumasan dan pemberdayaan lingkungan.
- h. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian SDM dan administrasi.

6. Bagian Cater dan Tagihan Listrik

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengendalian anggaran dan pendapatan sesuai dengan prosedur administrasi dan akuntansinya, untuk menjamin pengelolaan anggaran dan pendapatan yang efektif dan efisien guna peningkatan kerja keuangan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas bagian cater dan tagihan listrik mempunyai fungsi :

- a. Mengawasi kegiatan pencatatan meter dan melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil pembacaan meter.
- b. Melaksanakan dan memonitor proses pengolahan data dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.
- c. Melaksanakan pembacaan meter dengan *Automatic reading Meter* (ARM) untuk pelanggan-pelanggan potensial, serta memelihara sarana dan kelengkapannya.

- d. Melaksanakan dan memonitor proses pencetakan rekening dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.
- e. Mengelola pembuatan tagihan listrik.
- f. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian Carter dan Tagihan Listrik.

7. Bagian Pengendalian Pendapatan

Bertanggung jawab dalam kegiatan pengendalian pendapatan untuk menjamin peningkatan pelayanan dan peningkatan pendapatan.

Bagian pengendalian pendapatan mempunyai fungsi, terkait pelaksanaan tanggung jawab yaitu:

- a. Mengamankan dan mengendalikan pendapatan dengan melaksanakan administrasi pelanggan secara tertib.
- b. Melaksanakan pengawasan dan mengkoordinir kegiatan penagihan dalam rangka pengelolaan piutang.
- c. Menyusun laporan sesuai dengan bidang tugas bagian pengendalian pendapatan.

b. Unit Pelayanan (UP)

Bertanggung jawab dalam peningkatan mutu dan keandalan serta efisien dalam pendistribusian tenaga listrik untuk menjamin pencapaian target pendapatan dan peningkatan kepuasan pelanggan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana diatas, Unit Pelayanan (UP) mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada pelanggan, pengelolaan administrasi pelanggan, penagihan dan pengawasan piutang.
- b. Pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pembacaan meter analisa dan evaluasi hasil pembacaan meter serta pengolahan hasil pembacaan meter.
- c. Penetapan dalam pelaksanaan penyambungan baru (PB), perubahan daya (PD), dan perubahan tarif (PF).
- d. Pelaksanaan koordinasi dengan Unit Jaringan (UJ) untuk menjamin keandalan pendistribusian tenaga listrik, kecepatan penyambung dan pemutusan serta kegiatan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL).
- e. Pelaksanaan kegiatan administrasi personalia, pengelolaan kesekretariatan, pengendalian keuangan.

Untuk kegiatan-kegiatan yang terkait dengan peningkatan pelayanan, dimungkinkan melakukan penyesuaian kegiatan melalui kesepakatan secara unit pelayanan (UP) dengan unit jaringan (UJ) yang ditetapkan oleh Manajer Area.

c. Unit Jaringan (UJ)

Bertanggung jawab dalam peningkatan mutu dan keandalan serta efisiensi dalam pendistribusian tenaga listrik untuk menjamin pencapaian target pendapatan dan peningkatan kepuasan pelanggan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana diatas, Unit jaringan (UJ) mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan kegiatan pengoperasian dan memelihara sarana pendistribusian tenaga listrik, serta pengawasan pekerjaan konstruksi.
- b. Pelaksanaan Penyambungan Baru (PB), Perubahan Daya (PD) sesuai permintaan dari Unit Pelayanan (UP).

d. Unit Pelayan dan Jaringan (UPJ)

Bertanggung jawab dalam peningkatan pelayanan kepada pelanggan, pengelolaan pelanggan, peningkatan mutu dan keandalan serta efisiensi untuk menjamin pencapaian target pendapatan dan peningkatan kepuasan pelanggan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana diatas, unit pelayanan dan jaringan (UPJ) mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada pelanggan pengelolaan administrasi pelanggan, penagihan dan pengawasan piutang.

- b. Pengawasan pembacaan meter, analisa dan evaluasi hasil pembacaan meter serta pengelolaan pembacaan meter.
- c. Penetapan dan pelaksanaan penyambungan baru (BB), perubahan daya (PD), dan perubahan tarif .
- d. Pelaksanaan kegiatan pengoperasian dan pemeliharaan sarana pendistribusian tenaga listrik, kegiatan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL), kegiatan penyambungan dan pemutusan serta pengawasan pekerjaan kontruksi.
- e. Pelaksanaan kegiatan administrasi personalia, pengelolaan kesekretariatan, pengendalian keuangan serta pembekalan.

6. Kegiatan Usaha PT. PLN (Persero)

PT. PLN (Persero) merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara berbentuk perseroan yang bergerak dibidang jasa pelayanan listrik PT. PLN (persero) memberikan pelayanan jasa bagi pelanggan yang memerlukan tenaga listrik dan satu-satunya perusahaan yang mendapat wewenang dari pemerintah untuk merencanakan, membangun, membangkitkan dan mendistribusikan tenaga listrik keseluruh wilayah Indonesia. Kegiatan yang dilakukan PT. PLN (Persero) meliputi :

1. Merencanakan dan mendistribusikan tenaga listrik bagi kepentingan umum.
2. Mencari keuntungan dari penjual tenaga listrik berdasarkan prinsip pengelolaan usaha.
3. Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai.
4. Memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan.

7. Sistem Upah dan Penggajian

Sistem penggajian di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah sistem gaji bulanan yaitu gaji diberikan karyawan setiap satu bulan sekali pada setiap minggu pertama. Gaji karyawan disesuaikan dengan golongan karyawan, peringkat dan tingkat absensi, gaji yang diberikan meliputi gaji pokok dan tunjangan-tunjangan kompensasi.

8. Produksi

1. Produk yang Dihasilkan

PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah sebuah perusahaan penghasil jasa berupa sumber daya listrik kepada masyarakat. Baik kepada masyarakat umum maupun kepada perusahaan.

2. Daerah pemasaran

Daerah pemasaran untuk PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah wilayah sekitar kota Malang. Untuk mempermudah pelayanan kepada konsumen maka PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang membuka 12 unit pelayanan (UP) ditingkatkan ranting yaitu :

1. UP Malang Kota
2. UP Kebon Agung
3. UP Dinoyo
4. UP Blimbing
5. UP Batu
6. UP Lawang
7. UP Bululawang
8. UP Singosari
9. UP Kepanjen
10. UP Tumpang
11. UP Ngantang
12. UP Gondang Legi

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area dan Pelayanan Jaringan Malang yang dilakukan 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. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 30 tahun	6	9.2
2	31 – 35 tahun	11	16.9
3	36 – 40 tahun	16	24.6
4	41 – 45 tahun	18	27.7
5	>45 tahun	14	21.5
Total		65	100

Sumber: Data Primer diolah,2012

Dari tabel 5 diatas, nampak bahwa berdasarkan usia, mayoritas responden berusia antara 41-45 tahun. Data ini ditunjukkan oleh jumlah responden sebesar 27,7%.

Terdapat paling banyak karyawan dengan rentang usia 41-45 tahun dikarenakan pada usia ini, merupakan usia produktif yang memiliki motivasi tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dimana mereka umumnya harus bekerja karena telah terikat pada sebuah perusahaan atas jabatan tertentu. Selain itu, bisa juga

disebabkan pada kisaran usia ini, seseorang memiliki banyak pengalaman, dimana hal ini dapat memacu kinerja mereka menjadi lebih baik lagi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki- laki	41	63,1
2	Perempuan	24	36,9
Total		65	100

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Dari tabel 6 diatas, nampak bahwa berdasarkan jenis kelamin, 63,1% responden berjenis kelamin laki-laki dan 36,9% 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 PT. PLN (Persero) APJ Malang. Menurut pihak PLN dikarenakan yang banyak diperlukan di PT. PLN (Persero) APJ Malang ini adalah untuk bagian teknik dan jaringan, sehingga laki-laki yang paling banyak dibutuhkan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

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

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

No	Gaji	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Rp1.000.000 – Rp2.000.000	1	1,5
2	Rp.3.000.000 – Rp.4.000.000	20	30,8
3	Rp.5.000.000 – Rp.6.000.000	24	36,9
4	Rp.7.000.000 – Rp.8.000.000	15	23,1
5	Rp.9.000.000 – Rp.10.000.000	5	7,7
Total		65	100

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Dari tabel 7 diatas, nampak bahwa berdasarkan penghasilan, mayoritas responden dengan gaji antara Rp 5.000.000 – Rp 6.000.000. Data ini ditunjukkan oleh banyaknya responden yaitu 36,9%.

Gaji paling banyak karyawan dengan gaji antara Rp 5.000.000 – Rp 6.000.000 karena besarnya gaji didasarkan dari tiga komponen, yaitu gaji dasar, kinerja, dan jabatan. Besarnya gaji dasar ditentukan dari masing-masing golongan karyawan. Pada tiap-tiap golongan 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 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	14	21,5
2	Diploma (D1,D2,D3)	25	38,5
3	Sarjana (S1)	24	36,9
4	Magister (S2)	2	3,1
Total		65	100

Sumber: Data Primer diolah,2013

Dari tabel 8 di atas, nampak bahwa berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas responden berpendidikan Diploma (D1, D2, D3). Data tersebut dapat dilihat dari jumlahnya sebanyak 38,5%. hal tersebut dikarenakan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang membutuhkan karyawan dengan persyaratan yang sudah ditentukan dari awal dan dalam pendaftar yang paling memenuhi persyaratan adalah lulusan Diploma.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

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

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	<10 tahun	14	21,5
2.	11-15 tahun	15	23,1
3.	16-20 tahun	10	15,4
4.	21-25 tahun	16	24,6
5.	>26 tahun	10	15,4
Total		65	100

Sumber: Data Primer diolah,2013

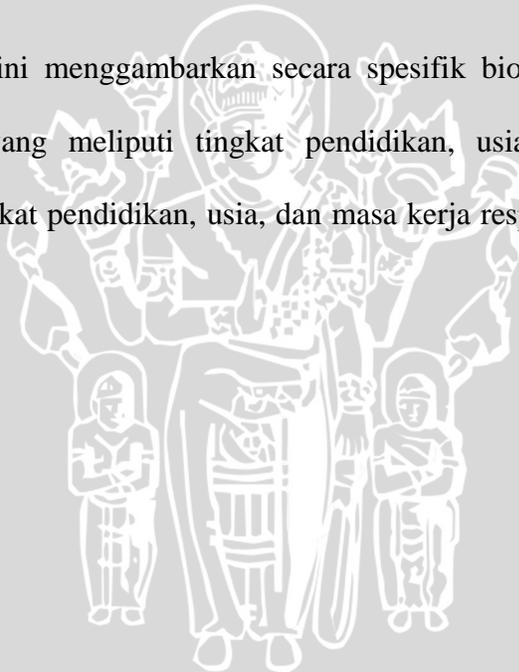
Dari tabel 9 diatas, nampak bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki masa kerja paling banyak berkisar antara 21 sampai dengan 25 tahun yang ditunjukkan oleh jumlah responden sebanyak 24,6%.

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 PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Karyawan-karyawan ini akan bekerja untuk perusahaan dan tidak

akan dapat digantikan sampai masa pensiun mereka tiba. Khusus pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, sebagian besar karyawannya memiliki masa kerja yang lama karena dihitung dari TMT mereka dan sampai dengan saat ini perusahaan tidak memerlukan karyawan baru, sehingga yang ditempatkan disana adalah karyawan dengan masa kerja yang lama.

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				
		<10 Th	11-15 Th	16-20 Th	21-25 Th	>26 Th
Usia						
SMA	<30	1 (1,5%)	-	-	-	-
	31-35	-	2 (3,1%)	-	-	-
	36-40	-	-	1 (1,5%)	-	-
	41-45	-	-	1 (1,5%)	4 (6,1%)	-
	>46	-	-	-	1 (1,5%)	4 (6,1%)
Diploma (D1,D2,D3)	<30	2 (3,1%)	-	-	-	-
	31-35	3 (4,6%)	5 (7,7%)	-	-	-
	36-40	2 (3,1%)	5 (7,7%)	2 (3,1%)	1 (1,5%)	-
	41-45	-	-	-	-	-
	>46	-	-	-	3 (4,6%)	1 (1,5%)
Sarjana (S1)	<30	3 (4,6%)	-	-	-	-
	31-35	1 (1,5%)	-	-	-	-
	36-40	2 (3,1%)	2 (3,1%)	1 (1,5%)	-	-
	41-45	-	-	5 (7,7%)	7 (10,8%)	-
	>46	-	-	-	-	4 (6,1%)
Magister (S2)	<30	-	-	-	-	-
	31-35	-	-	-	-	-
	36-40	-	-	-	-	-
	41-45	-	1 (1,5%)	-	-	-
	>46	-	-	-	-	1 (1,5%)
Total	<30	6 (9,2%)	-	-	-	-
	31-35	4 (6,1%)	7 (10,8%)	-	-	-
	36-40	4 (6,1%)	7 (10,8%)	4 (6,1%)	1 (1,5%)	-
	41-45	-	1 (1,5%)	6 (9,2%)	11 (16,9%)	-
	>46	-	-	-	4 (6,1%)	10 (15,4%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuisisioner 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 valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan 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} : koefesien 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 dinyatakan tidak valid.

Tabel 11. Uji Validitas Variabel

No.	Indikator	Koefisien Validitas	Sig.	Keterangan
1	X1.1	0.738	0.000	Valid
2	X1.2	0.734	0.000	Valid
3	X1.3	0.750	0.000	Valid
4	X1.4	0.734	0.000	Valid
5	X1.5	0.764	0.000	Valid
6	X1.6	0.683	0.000	Valid
7	X2.1	0.784	0.000	Valid
8	X2.2	0.798	0.000	Valid
9	X2.3	0.735	0.000	Valid
10	X2.4	0.735	0.000	Valid
11	X2.5	0.780	0.000	Valid
12	X2.6	0.712	0.000	Valid
13	Y1	0.735	0.000	Valid
14	Y2	0.633	0.000	Valid
15	Y3	0.671	0.000	Valid
16	Y4	0.732	0.000	Valid
17	Y5	0.735	0.000	Valid
18	Y6	0.448	0.000	Valid
19	Y7	0.614	0.000	Valid
20	Y8	0.523	0.000	Valid
21	Y9	0.647	0.000	Valid
22	Y10	0.693	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari Tabel 11 di atas dapat 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 instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

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

Tabel 12. Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi finansial (X1)	0,814	Reliabel
2	Kompensasi non finansial (X2)	0,845	Reliabel
3	Motivasi kerja karyawan (Y)	0,842	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2013

Dari Tabel 12 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. 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 dilihat pada Tabel 13 :

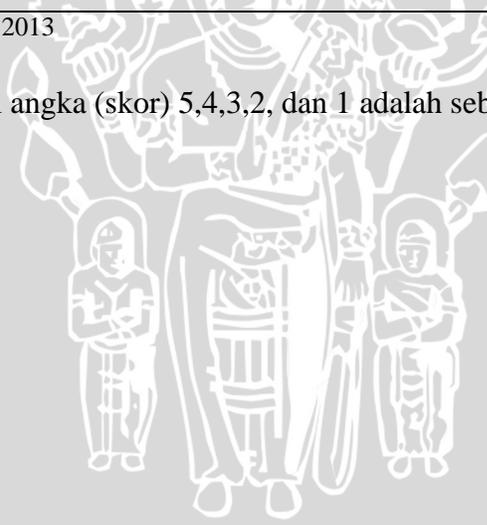
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi finansial (X1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	14	21.54	43	66.15	1	1.54	5	7.69	2	3.08	65	100	3.95
X1.2	10	15.38	43	66.15	5	7.69	4	6.15	3	4.62	65	100	3.82
X1.3	10	15.38	52	80.00	1	1.54	2	3.08	0	0.00	65	100	4.08
X1.4	13	20.00	49	75.38	0	0.00	3	4.62	0	0.00	65	100	4.11
X1.5	17	26.15	40	61.54	5	7.69	3	4.62	0	0.00	65	100	4.09
X1.6	14	21.54	37	56.92	11	16.92	3	4.62	0	0.00	65	100	3.95
Total												4.00	

Sumber : Data primer diolah, 2013

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 yaitu dapat diketahui bahwa dari 65 responden, terdapat 14 responden atau 21,54% yang menyatakan sangat setuju tentang Besar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapan, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 66,15%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 7,69%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,15%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,62%. Item Besar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,95, yang berarti bahwa karyawan menerima gaji sesuai dengan harapan mereka.
- b. Item X1.2 yaitu mengenai gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 15,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 66,15%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 7,69%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,15%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,62%. Item Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari memiliki nilai rata – rata sebesar 3,82, yang berarti bahwa gaji yang diterima karyawan saat ini dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

- c. Item X1.3 yaitu mengenai pemberian gaji yang dilakukan perusahaan selalu tepat waktu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 15,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 80,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden 1,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,08%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Pemberian gaji yang dilakukan perusahaan selalu tepat waktu memiliki nilai rata – rata sebesar 4,08, yang berarti bahwa karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu.
- d. Item X1.4 yaitu mengenai pemberian tunjangan cuti hari raya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 20,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 75,38%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,62%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Pemberian tunjangan cuti hari raya memiliki nilai rata – rata sebesar 4,11, yang berarti bahwa perusahaan memberikan tunjangan cuti hari raya.

- e. Item X1.5 yaitu mengenai pemberian tunjangan cuti tahunan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 26,15%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 61,54%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 7,69%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,62%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Pemberian tunjangan cuti tahunan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,09 , yang berarti bahwa perusahaan memberikan tunjangan cuti tahunan.
- f. Item X1.6 yaitu mengenai bentuk pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 21,54%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 56,92%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 16,92%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,62%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Bentuk pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,95, yang berarti bahwa para karyawan sudah merasa tunjangan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi non finansial (X2)

Dalam variabel kompensasi non finansial terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 14 :

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi non finansial (X2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
X2.1	7	10.77	36	55.38	14	21.54	6	9.23	2	3.08	65	100	3.62	
X2.2	12	18.46	36	55.38	14	21.54	1	1.54	2	3.08	65	100	3.85	
X2.3	23	35.38	37	56.92	3	4.62	2	3.08	0	0.00	65	100	4.25	
X2.4	18	27.69	38	58.46	6	9.23	3	4.62	0	0.00	65	100	4.09	
X2.5	11	16.92	43	66.15	9	13.85	1	1.54	1	1.54	65	100	3.95	
X2.6	6	9.23	52	80.00	6	9.23	1	1.54	0	0.00	65	100	3.97	
Total												65	100	3.95

Sumber : data primer diolah, 2013

Dari Tabel 14 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 yaitu dapat diketahui bahwa dari 65 responden, terdapat 7 responden atau 10,77% yang menyatakan sangat setuju tentang Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 55,38%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 21,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 9,23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,08%. Item Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,62, yang berarti bahwa karyawan merasa mendapat kesempatan yang sama untuk dipromosikan.
- b. Item X2.2 yaitu mengenai perusahaan memberikan kebijakan promosi sesuai dengan prestasi kerja karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 18,46%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 55,38%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 21,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,54%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,08%. Item Perusahaan memberikan kebijakan promosi sesuai dengan prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,85, yang berarti bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan kebijakan promosi sesuai dengan prestasi kerja mereka.

- c. Item X2.3 yaitu mengenai kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kebersihan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 35,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 56,2%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,62%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,08%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kebersihan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,25, yang berarti bahwa karyawan sudah merasa kondisi diperusahaan sudah bersih.
- d. Item X2.4 yaitu mengenai kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kerapian dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 27,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 58,46%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 9,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,62%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kerapian memiliki nilai rata – rata sebesar 4,09, yang berarti bahwa karyawan sudah merasa kondisi diperusahaan sudah rapi.

- e. Item X2.5 yaitu mengenai komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 16,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 66,15%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 13,85%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,54%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,54%. Item Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik memiliki nilai rata – rata sebesar 3,95, yang berarti bahwa karyawan merasa komunikasi antara pimpinan dengan karyawan sudah berjalan dengan baik.
- f. Item X2.6 yaitu mengenai komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya berjalan dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 9,23%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 80,00%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 9,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,54%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya berjalan dengan baik memiliki nilai rata – rata sebesar 3,97, yang berarti bahwa karyawan merasa komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya sudah berjalan dengan baik.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja karyawan (Y)

Dalam variabel motivasi kerja karyawan terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 15 :

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja karyawan (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	9	13.85	41	63.08	9	13.85	6	9.23	0	0.00	65	100	3.82
Y2	6	9.23	40	61.54	13	20.00	5	7.69	1	1.54	65	100	3.69
Y3	6	9.23	44	67.69	9	13.85	6	9.23	0	0.00	65	100	3.77
Y4	5	7.69	52	80.00	3	4.62	5	7.69	0	0.00	65	100	3.88
Y5	8	12.31	49	75.38	3	4.62	5	7.69	0	0.00	65	100	3.92

Tabel 15. ----- (Lanjutan)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y6	11	16.92	51	78.46	1	1.54	1	1.54	1	1.54	65	100	4.08
Y7	14	21.54	47	72.31	2	3.08	2	3.08	0	0.00	65	100	4.12
Y8	15	23.08	48	73.85	1	1.54	1	1.54	0	0.00	65	100	4.18
Y9	16	24.62	42	64.62	6	9.23	1	1.54	0	0.00	65	100	4.12
Y10	12	18.46	48	73.85	3	4.62	2	3.08	0	0.00	65	100	4.08
Total												3.97	

Sumber : data primer diolah, 2013

Dari Tabel 15 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 yaitu dapat diketahui bahwa dari 65 responden, terdapat 9 responden atau 13,85% yang menyatakan sangat setuju tentang Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 63,08%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 13,85%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 9,23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan memiliki nilai rata – rata sebesar 2,82, yang berarti bahwa karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan mereka.
- b. Item Y2 yaitu kompensasi yang diberikan dapat memotivasi kerja karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 9,23%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 61,54%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 20,00%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 7,69%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,54%. Item Kompensasi yang diberikan dapat memotivasi kerja karyawan memiliki nilai rata

– rata sebesar 3,69, yang berarti bahwa karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi kerja mereka.

- c. Item Y3 yaitu mengenai kompensasi yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 429,23%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 67,69%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 13,85%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 9,23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Kompensasi yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3.77, yang berarti bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah dapat mencukupi kebutuhan mereka.
- d. Item Y4 yaitu mengenai hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 7,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 80,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,62%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 7,69%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik memiliki nilai rata – rata sebesar 3,88, yang berarti bahwa karyawan merasa hubungan karyawan dengan atasan sudah berjalan dengan baik.

- e. Item Y5 yaitu mengenai kerjasama yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 12,31%, yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 75,38%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,62%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 7,69%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Kerjasama yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,92, yang berarti bahwa karyawan merasa kerjasama yang terjalin antara atasan dengan bawahan sudah baik.
- f. Item Y6 yaitu mengenai hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 16,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 78,46%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,54%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,54%. Item hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik memiliki nilai rata – rata sebesar 4,08, yang berarti bahwa karyawan merasa hubungan dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik.

- g. Item Y7 yaitu mengenai kerjasama terjalin dengan baik dengan rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 21,54%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 72,31%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,08%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,08%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Kerjasama terjalin dengan baik dengan rekan kerja memiliki nilai rata – rata sebesar 4,12, yang berarti bahwa karyawan merasa kerjasama yang terjalin dengan baik dengan rekan kerja sudah bagus.
- h. Item Y8 yaitu mengenai adanya keinginan untuk bekerja lebih baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 23,08%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 73,85%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,54%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Adanya keinginan untuk bekerja lebih baik memiliki nilai rata – rata sebesar 4,18, yang berarti bahwa karyawan merasa adanya keinginan untuk bekerja lebih baik untuk perusahaan.

- i. Item Y9 yaitu mengenai adanya peluang untuk meningkatkan karir dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 24,62%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 64,62%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 9,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,54%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item adanya peluang untuk meningkatkan karir memiliki nilai rata – rata sebesar 4,12, yang berarti bahwa karyawan merasa adanya peluang untuk meningkatkan karir di perusahaan sangat bagus.
- j. Item Y10 yaitu mengenai dukungan lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 18,46%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 73,85%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,62%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,08%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Dukungan lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas memiliki nilai rata – rata sebesar 4,08, yang berarti bahwa karyawan merasa dukungan lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas di perusahaan sudah baik.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi.

Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 15

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63108465
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.086
	Negative	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		1.337
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2013

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.056 (dapat dilihat pada Tabel 16) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 17 : Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.570	1.753
	X2	.570	1.753

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 17, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Kompensasi finansial adalah 0.570
- Tolerance untuk kompensasi non finansial adalah 0.570

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Kompensasi finansial adalah 1,753
- VIF untuk Kompensasi non finansial adalah 1,753

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

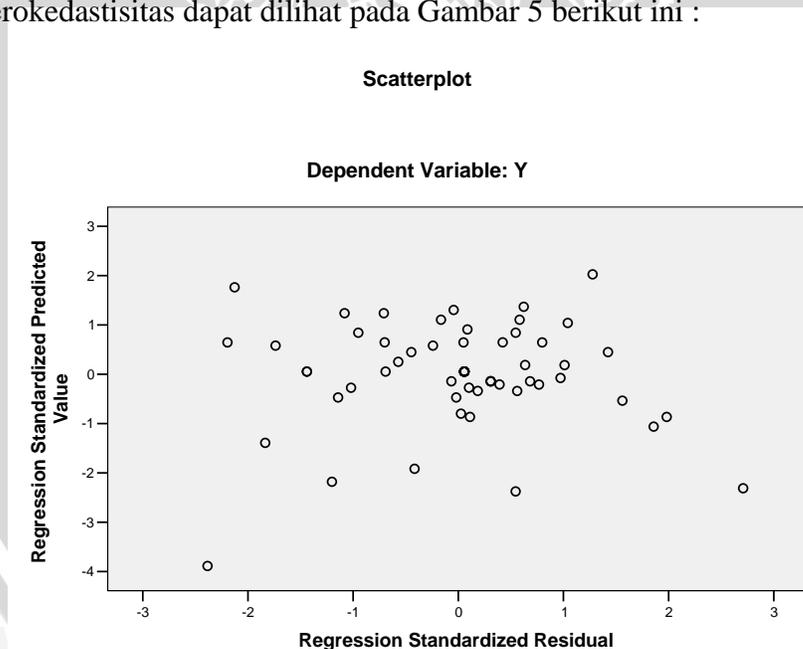
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 5 berikut ini :



Gambar 7

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y).

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 13.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 18 :

Tabel 18. Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.899	2.661	
	X1	.450	.135	.342
	X2	.673	.132	.525

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan pada Tabel 18 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,899 + 0,450 X_1 + 0,673 X_2$$

Dimana :

Y : Motivasi Kerja

a : Bilangan Konstanta

X₁ : Kompensasi Finansial

X₂ : Kompensasi Non Finansial

e : *Standard error* (variabel lain diluar penelitian ini)

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,450 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X₁ (kompensasi finansial). Jadi apabila kompensasi finansial mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,450 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

2. Motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,673 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (kompensasi non finansial), Jadi apabila kompensasi non finansial mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,673 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kompensasi finansial sebesar 0,450 dan kompensasi non finansial sebesar 0,673 Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, apabila bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial meningkat maka akan diikuti peningkatan Motivasi kerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2)) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja karyawan) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 19 dibawah ini:

Tabel 19. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.792	.628	.616

Sumber : Data primer diolah, 2013

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 19 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,628. Artinya bahwa 62,8% variabel Motivasi kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2). Sedangkan sisanya 37,2% variabel Motivasi kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan variabel Motivasi kerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.792, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) dengan Motivasi kerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) dengan Motivasi kerja karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Motivasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

1. Uji Hipotesis Pertama (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika F hitung $>$ F tabel

H_0 diterima jika F hitung $<$ F tabel

Tabel 20. Uji F/Serempak

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	747.507	2	373.754	52.303	.000
	Residual	443.047	62	7.146		
	Total	1190.554	64			

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 20 nilai F hitung sebesar 52,303 Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 62) adalah sebesar 3,145. Karena F hitung $>$ F tabel

yaitu $52,303 > 3,145$ atau nilai signifikansi $F(0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Motivasi kerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2)).

2. Uji Hipotesis Kedua (t test / Parsial)

Pengujian t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21. Hasil Uji t / Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.847	.000
	X1	3.338	.001
	X2	5.113	.000

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 21 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. t test antara X_1 (kompensasi finansial) dengan Y (Motivasi kerja karyawan) menunjukkan t hitung = 3,338. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 62)

adalah sebesar 1,998. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $3,338 > 1,998$ atau nilai signifikansi $t (0,001) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (kompensasi finansial) terhadap Motivasi kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi finansial atau dengan meningkatkan kompensasi finansial maka Motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

2. t test antara X_2 (kompensasi non finansial) dengan Y (Motivasi kerja karyawan) menunjukkan t hitung = 5,113. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 62) adalah sebesar 1,998. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $5,113 > 1,998$ atau nilai signifikansi $t (0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (kompensasi non finansial) terhadap Motivasi kerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi non finansial atau dengan meningkatkan kompensasi non finansial maka Motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Motivasi kerja karyawan adalah

kompensasi non finansial karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan kajian teori yang telah dilakukan, terdapat beberapa teori yang menyatakan bahwa salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan adalah kompensasi. Di dalam penelitian ini, kompensasi tersebut dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Untuk itu, dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial untuk mengukur motivasi kerja karyawan PT.PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Indikator dari variabel kompensasi finansial terdiri dari gaji, dan tunjangan. Sedangkan indikator variabel kompensasi non finansial terdiri dari promosi dan lingkungan kerja.

Pada penelitian ini menggunakan variabel terikat yaitu motivasi kerja yang indikatornya terdiri dari eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Indikator eksistensi (*existence*) berkaitan dengan kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan, kompensasi yang diberikan dapat memotivasi kerja karyawan, dan kompensasi yang diberikan dapat mencukupi

kebutuhan. Indikator keterhubungan (*relatedness*) berkaitan dengan hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik, kerjasama yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, dan kerjasama terjalin dengan baik dengan rekan kerja. Sedangkan indikator pertumbuhan (*growth*) berkaitan dengan adanya keinginan untuk bekerja lebih baik, adanya peluang untuk meningkatkan karir, dan dukungan lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas.

Persamaan regresi yang diperoleh setelah perhitungan yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,450 X_1 + 0,673 X_2 + e$$

Kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang/bernilai uang, berupa gaji, dan tunjangan. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel kompensasi finansial meningkat 1 kali, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,450 kali, atau dengan kata lain, setiap peningkatan kompensasi finansial dibutuhkan variabel motivasi kerja sebesar 0,450 dengan asumsi variabel *independent* yang lain tetap ($X_2=0$). Penjelasan lain adalah bahwa variabel X_1 memberikan kontribusi sebesar 0,450 terhadap variabel Y.

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak berbentuk/bernilai uang yang diberikan perusahaan yang dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, berupa promosi dan lingkungan kerja. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel kompensasi non finansial

meningkat 1 kali, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,673 kali, atau dengan kata lain, setiap peningkatan kompensasi non finansial dibutuhkan variabel kinerja sebesar 0,673 dengan asumsi variabel *independent* yang lain tetap ($X_1=0$). Penjelasan lain adalah bahwa variabel X_2 memberikan kontribusi sebesar 0,673 terhadap variabel Y.

Selain itu, dari model persamaan yang diperoleh didapatkan nilai kompensasi non finansial lebih besar dibandingkan kompensasi finansial. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 52,303 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} dengan $n = 65$ dan $\alpha = 5\%$ adalah 3,145, sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($52,303 > 3,145$) dengan nilai $sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

Untuk nilai adjusted koefisien determinasi (R^2) adalah 0,628 atau 62,8%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variasi nilai variabel *dependent* (Y) yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 62,8%. Artinya variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) memiliki kontribusi sebesar 0,628 (62,8%) terhadap variabel motivasi kerja.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian berikutnya untuk penelitian sejenis. Pada penelitian berikutnya perlu ditambahkan

variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan seperti penilaian kinerja, tingkat kedisiplinan, kinerja, kepuasan, jenjang karier, dan lain-lain. Bagi penelitian berikutnya juga perlu ditambahkan indikator dan item yang digunakan serta memperbanyak populasi yang dijadikan subyek penelitian misalnya pada perusahaan BUMN lainnya yang memiliki jumlah karyawan lebih banyak.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang/bernilai uang, berupa gaji, dan, tunjangan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel kompensasi finansial, t_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 3,338 dengan signifikansi 0,001. Sedangkan t_{tabel} dengan $n = 65$ dan $\alpha = 5\%$ adalah 1,998 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,338 > 1,998$) atau $sig < 5\%$ atau 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2010:741) bahwa jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja,

meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah.

Kompensasi finansial yang diteliti dalam penelitian ini meliputi indikator-indikator seperti gaji, dan, tunjangan. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti, kebanyakan karyawan merasa pemberian gaji sudah sesuai dengan harapan, begitu juga dengan pemberian tunjangan yang perlu dipertahankan. Sebagai perusahaan BUMN yang bertugas menyediakan tenaga listrik secara terus menerus dengan mutu yang baik, dan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat, maka PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang berusaha mempertahankan karyawan dengan pemberian kompensasi yang memadai. Berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian ini, diketahui bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang memberikan kompensasi finansial dengan tujuan agar karyawan mendapatkan kesejahteraan yang optimal untuk hasil kerja yang maksimal.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang terus berupaya untuk mengoptimalkan pemberian kompensasi dengan harapan motivasi kerja karyawan akan meningkat. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan membuat target kerja yang lebih baik, sehingga pemberian

kompensasi akan terasa lebih adil. Contohnya untuk bidang pelayanan yang merupakan bagian terpenting pada perusahaan karena berhadapan dengan *costumer* secara langsung, dan memiliki beban kerja yang lebih berat dibandingkan bidang pekerjaan lain, maka pemberian kompensasi pada bidang ini lebih besar dibandingkan bidang lain, hal tersebut dikarenakan bidang pelayanan harus benar-benar mengoptimalkan kinerja mereka agar tidak terjadi kesalahan dalam menangani *costumer* dan tugas-tugas lainnya sesuai *job description* dari masing-masing karyawan pada bidang pelayanan.

3. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak berbentuk/bernilai uang yang diberikan perusahaan yang dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, berupa promosi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel kompensasi non finansial, t_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 5,113 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan t_{tabel} dengan $n = 65$ dan $\alpha = 5\%$ adalah 1,998, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,113 > 1,998$) atau $sig < 5\%$ atau 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Kompensasi non finansial di dalam penelitian ini menggunakan indikator promosi dan lingkungan kerja. Kompensasi non finansial berpengaruh karena

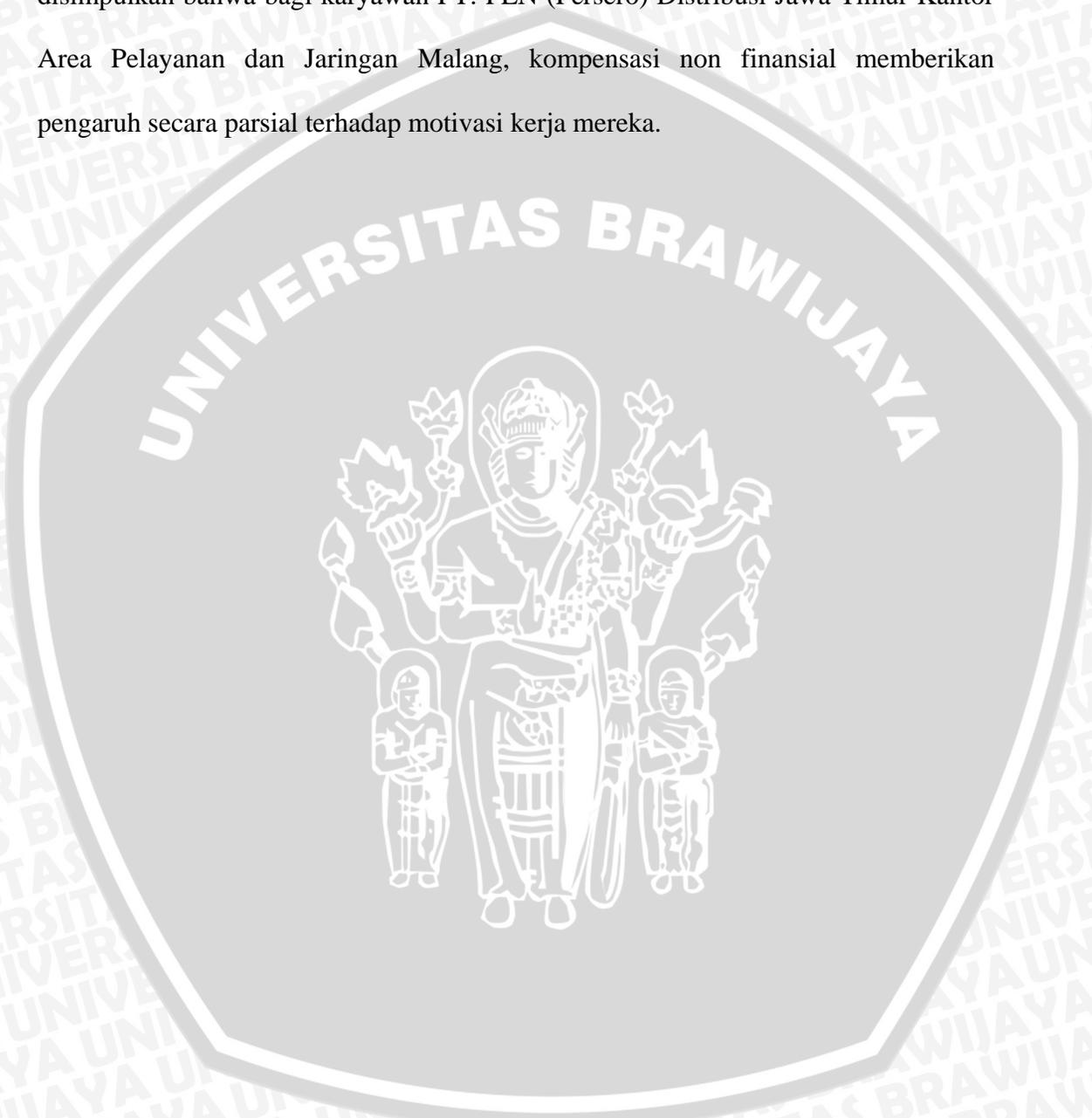
sebagian besar karyawan mempergunakan kesempatan untuk promosi dengan baik. Hal ini dikarenakan faktor usia karyawan yang sebagian besar berusia 41-45 tahun, mereka merupakan usia produktif yang memiliki motivasi tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, sehingga peluang untuk kesempatan promosi juga masih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa indikator lingkungan kerja dalam kompensasi non finansial memberikan pengaruh bagi motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan menurut karyawan, perusahaan memang sudah seharusnya menjaga kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja.

Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan atasan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang berkewajiban untuk menyampaikan hal-hal penting yang sedang terjadi di perusahaan dan para karyawan berhak untuk mengetahuinya sehingga diharapkan terjadi umpan balik dimana karyawan bisa memberikan pendapat atau masukan jika diperlukan. Sedangkan komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik karena mereka merasa perlu menjaga hubungan kerja dengan baik agar tidak terjadi kesalahpahaman antar karyawan.

Selain itu, karakteristik pekerjaan karyawan juga menyebabkan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan masing-masing karyawan memiliki *job description* yang berbeda namun masih

berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Dari hasil wawancara tersebut bisa disimpulkan bahwa bagi karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang, kompensasi non finansial memberikan pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja mereka.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompensasi finansial (X_1) dan Kompensasi non finansial (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah motivasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain semakin besar pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, akan meningkatkan motivasi kerja mereka.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan ditingkatkannya pemberian kompensasi finansial dan non finansial, maka dapat memacu motivasi kerja karyawan dimana mereka akan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik.

3. Penelitian ini memberikan gambaran tentang variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu kompensasi non finansial. Hal ini disebabkan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memberikan kompensasi non finansial dengan tujuan agar karyawan mendapatkan kesejahteraan yang optimal untuk hasil kerja yang maksimal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Variabel kompensasi non finansial bukan hanya penting untuk keperluan membayar jasa karyawan, tetapi juga merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang dimana kompensasi non finansial diharapkan dapat mempertahankan keanggotaan karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu variabel kompensasi non finansial harus senantiasa dipelihara dan ditingkatkan secara berkelanjutan seiring dengan perkembangan dan kebutuhan karyawan.

2. PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebaiknya lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan mempunyai daya saing yang tinggi terhadap karyawan lainnya.
3. Selain variabel Kompensasi finansial dan non finansial, masih banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada peneliti yang lain agar menggunakan dan atau menambah variabel yang lain seperti lingkungan kerja, insentif, kepemimpinan, budaya dan kedisiplinan. Dengan penambahan variabel lainnya dapat menghasilkan penelitian-penelitian yang akan memberikan informasi ilmiah yang lebih lengkap, mendalam dan teruji yang pada akhirnya akan dapat memberikan sumbangan di dalam memajukan bidang akademik atau dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Ed. Revisi, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo. 1990. *Prinsip Dasar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Ed. 2*, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan Keempat, Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketigabelas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Saputro, Herlim Yono. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja (Studi pada karyawan Hotel Montana Dua Malang)*, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Ishak, Arep dan Heendri, Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas, Trisakti Jakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*,

Cetakan Pertama, Bandung : Refika Aditama.

Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*, dialih bahasakan oleh Diana Angelica. Ed. 10. Jakarta : Salemba Empat.

Mohyi, Ahmad. 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi*, Malang: UMM Press.

Nawawi, Hadari. 2001. *MSDM Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University.

Octavia, Nova Subi. 2009. *Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM KANDATEL Malang)*, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

Purwaningsih, Puspita. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Giling (Studi Pada Perusahaan Rokok Kretek PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang)*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 2003. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta :BPFE.

Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Ed. Sepuluh, Jakarta : PT Macan Jaya Cemerlang.

Riduwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

_____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. Kedua, Jakarta Rajawali Pers.

Sekaran, Uma. 2006. *Research Method For Business*, Ed. buku 2, Salemba Empat, Jakarta.

_____. 2007. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Ed. Buku 1*. Terjemahan Oleh Kwan Men Yon. Jakarta : Salemba Empat.

Simamora, Hery. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Ketiga, Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.

_____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

Singarimbun, Massi & Sofian effendi (Ed). 2006. *Metode Penelitian survai*, Jakarta : LP3ES.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV. Alfabeta.

Umar,Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

_____. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Ed. Revisi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Widayat dan Amirullah. 2002. *Riset Bisnis*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.





LAMPIRAN 1

DAFTAR PERTANYAAN

DAFTAR PERTANYAAN :**Ditujukan untuk:****1. Kepala Seksi SDM**

- 1) Bagaimana sejarah berdirinya PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang ini ?
- 2) Bagaimana badan hukum perusahaan ini?
- 3) Apa Tujuan Perusahaan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang ini ?
- 4) Bagaimana Visi dan Misi di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang ini dan beserta maknanya?
- 5) Berdasarkan struktur organisasi tersebut, apa penjelasan tentang fungsi-fungsi, dan tanggung jawabnya di masing-masing bagian pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang ini ?
- 6) Lingkup usaha atau program apa saja yang dikelola di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang ini?
- 7) Bagaimana sistem penggajian di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang ini ?



LAMPIRAN 2

KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

Karyawan PT. PLN (persero) APJ Malang

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”**, maka saya mengharap kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan sejujurnya.

Maksud dari penelitian yang dilakukan ini guna memenuhi persyaratan untuk meraih derajat S-1 Jurusan Administrasi Bisnis, pada Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah sehingga jawaban dari kuesioner yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i berikan tidak akan dipublikasikan serta dijamin kerahasiaannya.

Atas bantuan serta kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk menjawab kuesioner, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Dina Nankai Taciana

Nim. 0810323112

IDENTITAS RESPONDEN

Dimohon untuk mengisi identitas responden dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda lingkaran (O) pada jawaban yang tersedia dibawah ini.

1. Usia : a. < 30 Tahun
b. 31– 35 Tahun
c. 36 – 40 Tahun
d. 41 – 45 Tahun
e. > 45 Tahun
2. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
3. Gaji : a. Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000
b. Rp 3.000.000 – Rp 4.000.000
c. Rp 5.000.000 – Rp 6.000.000
d. Rp 7.000.000 – Rp 8.000.000
e. Rp 9.000.000 – Rp 10.000.000
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA
b. Diploma (D1,D2,D3)
c. Sarjana (S1)
d. Magister (S2)
e. Lainnya (sebutkan).....

5. Masa kerja

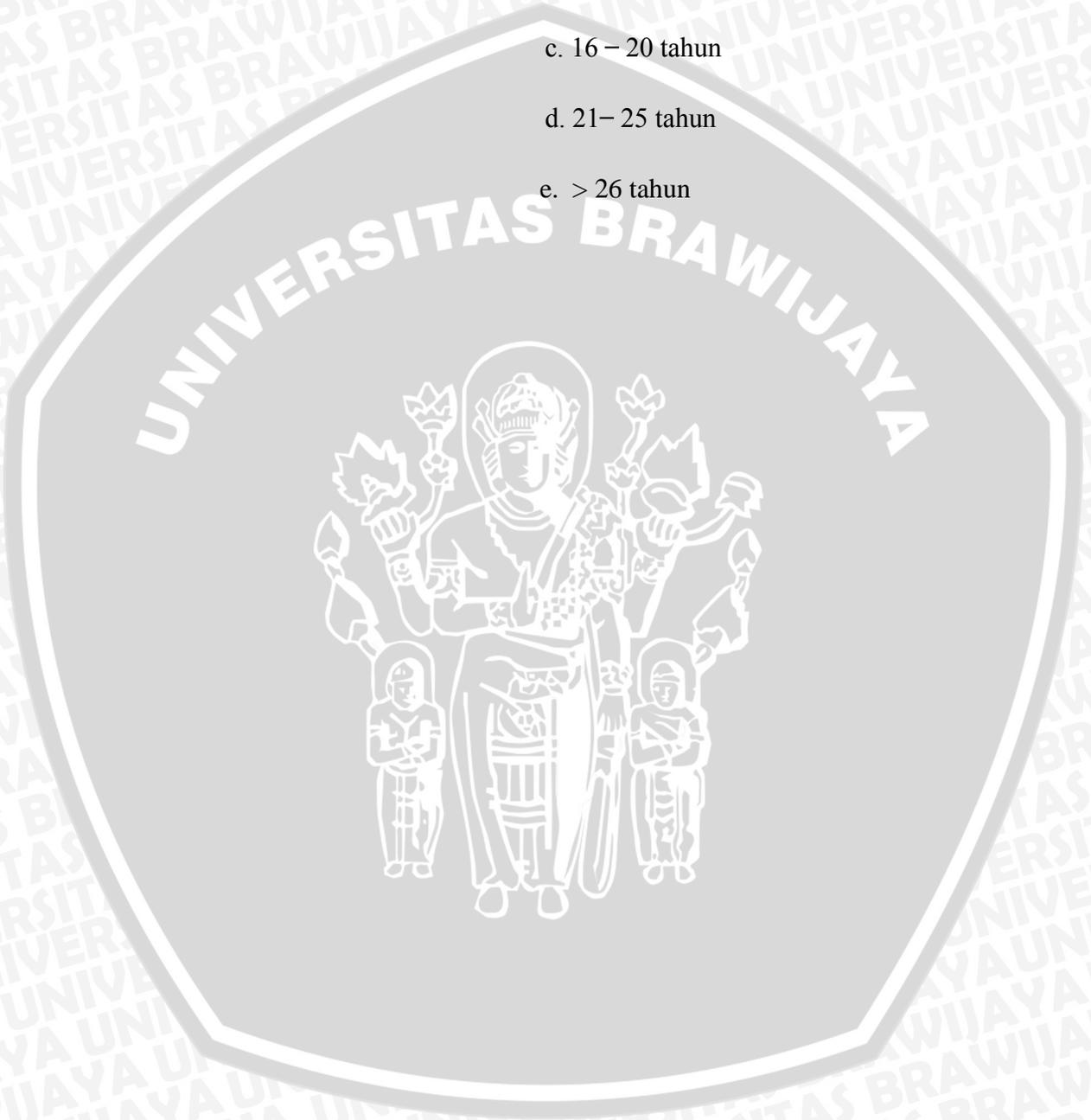
: a. < 10 tahun

b. 10 – 15 tahun

c. 16 – 20 tahun

d. 21– 25 tahun

e. > 26 tahun



Dimohon untuk mengisi jawaban pada kolom berikut dengan memberikan tanda centang (✓). Alternatif jawaban:

1	2	3	4	5
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju

1. Kompensasi Finansial (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Besar gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya.					
2.	Gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
3.	Pemberian gaji yang dilakukan perusahaan selalu tepat waktu.					
4.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya					
5.	Perusahaan memberikan tunjangan untuk cuti tahunan					
6.	Bentuk pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					



Dimohon untuk mengisi jawaban pada kolom berikut dengan memberikan tanda centang (✓). Alternatif jawaban:

1	2	3	4	5
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju

2. Kompensasi Non Finansial (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Dalam perusahaan tempat saya bekerja setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan.					
2.	Perusahaan memberikan kebijakan promosi kepada karyawan sesuai dengan prestasi yang telah dicapai oleh masing-masing karyawan.					
3.	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan sangat bersih.					
4.	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan sangat rapi					
5.	Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik.					
6.	Komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya berjalan dengan baik.					

Dimohon untuk mengisi jawaban pada kolom berikut dengan memberikan tanda centang (√). Alternatif jawaban:

1	2	3	4	5
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju

3. Motivasi Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.					
2.	Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memotivasi saya untuk lebih baik lagi dalam bekerja.					
3.	Menurut saya kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saya.					
4.	Hubungan bawahan dengan atasan berjalan dengan baik.					
5.	Kerjasama yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan.					
6.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.					
7.	Kerjasama terjalin dengan baik dengan rekan kerja.					
8.	Adanya keinginan saya untuk bekerja lebih baik.					
9.	Adanya peluang untuk meningkatkan Karir saya.					
10.	Adanya dukungan lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas.					



LAMPIRAN 3
DISTRIBUSI FREKUENSI

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Kompensasi Finansial (X₁)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	21.5	21.5	21.5
	4.00	43	66.2	66.2	87.7
	3.00	1	1.5	1.5	89.2
	2.00	5	7.7	7.7	96.9
	1.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	15.4	15.4	15.4
	4.00	43	66.2	66.2	81.5
	3.00	5	7.7	7.7	89.2
	2.00	4	6.2	6.2	95.4
	1.00	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	15.4	15.4	15.4
	4.00	52	80.0	80.0	95.4
	3.00	1	1.5	1.5	96.9
	2.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	20.0	20.0	20.0
	4.00	49	75.4	75.4	95.4
	2.00	3	4.6	4.6	100.0
Total		65	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	17	26.2	26.2	26.2
	4.00	40	61.5	61.5	87.7
	3.00	5	7.7	7.7	95.4
	2.00	3	4.6	4.6	100.0
Total		65	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	21.5	21.5	21.5
	4.00	37	56.9	56.9	78.5
	3.00	11	16.9	16.9	95.4
	2.00	3	4.6	4.6	100.0
Total		65	100.0	100.0	



2. Kompensasi Non Finansial (X₂)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	7	10.8	10.8	10.8
4.00	36	55.4	55.4	66.2
3.00	14	21.5	21.5	87.7
2.00	6	9.2	9.2	96.9
1.00	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	12	18.5	18.5	18.5
4.00	36	55.4	55.4	73.8
3.00	14	21.5	21.5	95.4
2.00	1	1.5	1.5	96.9
1.00	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	23	35.4	35.4	35.4
4.00	37	56.9	56.9	92.3
3.00	3	4.6	4.6	96.9
2.00	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	27.7	27.7	27.7
	4.00	38	58.5	58.5	86.2
	3.00	6	9.2	9.2	95.4
	2.00	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	11	16.9	16.9	16.9
	4.00	43	66.2	66.2	83.1
	3.00	9	13.8	13.8	96.9
	2.00	1	1.5	1.5	98.5
	1.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	9.2	9.2	9.2
	4.00	52	80.0	80.0	89.2
	3.00	6	9.2	9.2	98.5
	2.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



3. Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	9	13.8	13.8	13.8
4.00	41	63.1	63.1	76.9
3.00	9	13.8	13.8	90.8
2.00	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	6	9.2	9.2	9.2
4.00	40	61.5	61.5	70.8
3.00	13	20.0	20.0	90.8
2.00	5	7.7	7.7	98.5
1.00	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	6	9.2	9.2	9.2
4.00	44	67.7	67.7	76.9
3.00	9	13.8	13.8	90.8
2.00	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	5	7.7	7.7	7.7
	4.00	52	80.0	80.0	87.7
	3.00	3	4.6	4.6	92.3
	2.00	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	12.3	12.3	12.3
	4.00	49	75.4	75.4	87.7
	3.00	3	4.6	4.6	92.3
	2.00	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	11	16.9	16.9	16.9
	4.00	51	78.5	78.5	95.4
	3.00	1	1.5	1.5	96.9
	2.00	1	1.5	1.5	98.5
	1.00	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0		



Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	21.5	21.5	21.5
	4.00	47	72.3	72.3	93.8
	3.00	2	3.1	3.1	96.9
	2.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	15	23.1	23.1	23.1
	4.00	48	73.8	73.8	96.9
	3.00	1	1.5	1.5	98.5
	2.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	24.6	24.6	24.6
	4.00	42	64.6	64.6	89.2
	3.00	6	9.2	9.2	98.5
	2.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	18.5	18.5	18.5
	4.00	48	73.8	73.8	92.3
	3.00	3	4.6	4.6	96.9
	2.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



4. Karakteristik Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 Tahun	6	9.2	9.2	9.2
31 - 35 Tahun	11	16.9	16.9	26.2
36 - 40 Tahun	16	24.6	24.6	50.8
41 - 45 Tahun	18	27.7	27.7	78.5
> 46 Tahun	14	21.5	21.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	41	63.1	63.1	63.1
Wanita	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 1.000.000-Rp.2.000.000	1	1.5	1.5	1.5
Rp.3.000.000-Rp.4.000.000	20	30.8	30.8	32.3
Rp.5.000.000-Rp.6.000.000	24	36.9	36.9	69.2
Rp.7.000.000-Rp.8.000.000	15	23.1	23.1	92.3
Rp.9.000.000-Rp.10.000.000	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	SMA	14	21.5	21.5	21.5
	Diploma	25	38.5	38.5	60.0
	Sarjana	24	36.9	36.9	96.9
	Magister	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	14	21.5	21.5	21.5
	11 - 15 Tahun	15	23.1	23.1	44.6
	16 - 20 Tahun	10	15.4	15.4	60.0
	21 - 25 Tahun	16	24.6	24.6	84.6
	> 26 Tahun	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



LAMPIRAN 4

HASIL UJI SPSS



Output SPSS

1. Uji Validitas



Variabel X₁ (Kompensasi Finansial)

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X1.2	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X1.3	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X1.4	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X1.5	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X1.6	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Variabel X₂ (Kompensasi Non Finansial)

Correlations

		X ₂
X2.1	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X2.2	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X2.3	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X2.4	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X2.5	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X2.6	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Variabel Y (Motivasi Kerja)

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y2	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y3	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y4	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y5	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y6	Pearson Correlation	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y7	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y8	Pearson Correlation	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y9	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y10	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level

2. Uji Reliabilitas



Variabel X₁ (Kompensasi Finansial)

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	6

Variabel X₂ (Kompensasi Non Finansial)

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	6

Variabel Y (Motivasi Kerja)

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

3. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63108465
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.086
	Negative	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		1.337
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056

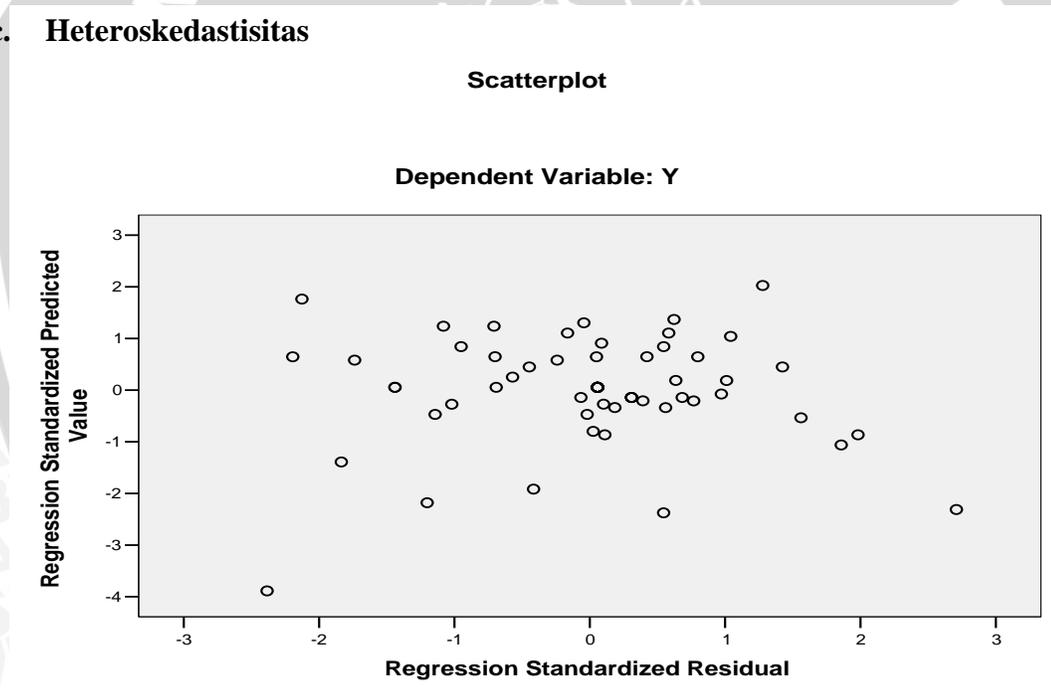
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.570	1.753
	X2	.570	1.753

c. Heteroskedastisitas



4. Hasil Analisis Regresi

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	39.6615	4.31305	65
X1	24.0000	3.28348	65
X2	23.7231	3.36112	65

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.686	.749
	X1	.686	1.000	.656
	X2	.749	.656	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	65	65	65
	X1	65	65	65
	X2	65	65	65

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.628	.616	2.67318	1.736

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	747.507	2	373.754	52.303	.000 ^a
	Residual	443.047	62	7.146		
	Total	1190.554	64			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.899	2.661		4.847	.000
	X1	.450	.135	.342	3.338	.001
	X2	.673	.132	.525	5.113	.000

a. Dependent Variable: Y