

**PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN
DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA
KARYAWAN**

(STUDI PADA KARYAWAN HOTEL SAHID MONTANA MALANG)

SKRIPSI

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

KALISTA SEKAR WIDENA

NIM. 145030201111026



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2018

TANDA PENGESAHAN

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

Hari : Jumat
Tanggal : 20 Juli 2018
Jam : 10.00 WIB
Skripsi atas nama : Kalista Sekar Widena
Judul : Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja
Karyawan dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja
Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Sahid Montana
Malang)

Dan dinyatakan

LULUS

Majelis Penguji

Ketua,



Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota,

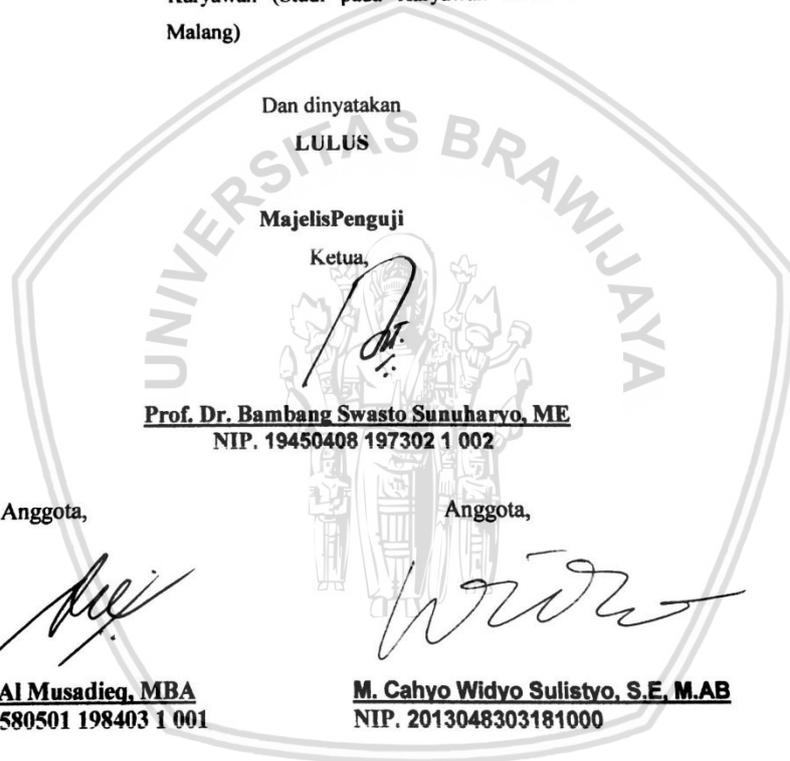


Dr. M. Al Musadieq, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

Anggota,



M. Cahyo Widyo Sulisty, S.E, M.AB
NIP. 2013048303181000



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali 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,
Mahasiswa



Kalista Sekar Widena
NIM. 145030201111026



RINGKASAN

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah berkontribusi mengerjakan sebuah pekerjaan di suatu perusahaan dengan baik. Pemberian kompensasi merupakan cara perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan tersebut dapat memiliki prestasi kerja yang baik, karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin besar motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Sahid Montana Malang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* dan juga menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena di antara variabel independent dengan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan pengaruh sebab akibat dari beberapa variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,651. Untuk variabel kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,295. Sedangkan variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,525. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi karyawan penting bagi karyawan Hotel Sahid Montana Malang dalam memberikan motivasi kerja sehingga prestasi kerja karyawan ikut meningkat.

Kata Kunci

Kompensasi Karyawan, Motivasi Kerja Karyawan, Prestasi Kerja Karyawan

SUMMARY

Compensation is a reward received by employees because they have contributed to do their job in a company well. Provision of compensation is the way of companies to maintain and improve employees motivation so that employees can have a good job performance, therefore the company must provide a suitable compensation with what has been done by employees. The greater the compensation given by the company to employees, the greater the employee's motivation then.

This research was aimed to learn and explain the effect of Employee Compensation toward Employee Performance with Employee Work Motivation as mediator variable at Sahid Montana Hotel, Malang. Methodology of research used in this research was quantitative approach with explanatory research type and also used path analysis model because there is mediation that influence between both independent variable and dependent variable. This study aimed to explain the relationship of causal effects of several variables.

The results showed that employee compensation variable significantly influence employee work motivation equal to 0.651. Employee compensation variable significantly influence employee performance equal to 0,295. While employee work motivation variable significantly influence employee performance equal to 0,525. From the results of the study, it showed that employee compensation is important for employees of Hotel Sahid Montana Malang in providing work motivation so that employee performance can be increased.

Keywords

Employee Compensation, Employee Work Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO.....	ii
TANDA PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
RINGKASAN.....	vi
SUMMARY.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Empiris.....	9
B. Tinjauan Teoritis.....	15
1. Kompensasi Karyawan.....	15
2. Prestasi Kerja Karyawan.....	19
3. Motivasi Kerja Karyawan.....	24
C. Hubungan antar Variabel.....	30
1. Pengaruh Kompensasi karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	30
2. Pengaruh Kompensasi karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	31
3. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	32
D. Model Konsep dan Hipotesis.....	32
1. Model Konsep.....	32
2. Model Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Konsep, Definisi Operasional Variabel, dan Skala Pengukuran.....	36
1. Konsep.....	36
2. Definisi Operasional Variabel.....	36
3. Skala Penelitian.....	42



D. Populasi dan Sampel.....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	44
E. Sumber Data.....	45
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
1. Uji Validitas.....	46
2. Uji Reliabilitas.....	47
H. Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	51
1. Profil Hotel Sahid Montana.....	51
2. Lokasi Perusahaan.....	51
3. Struktur Organisasi Hotel Sahid Montana Malang.....	52
B. Gambaran Umum Responden.....	57
C. Analisis Data.....	61
1. Hasil Uji instrumen.....	61
2. Hasil Uji Deskriptif.....	63
3. Hasil Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	76
D. Pembahasan.....	82
1. Pembahasan Hasil analisis Deskriptif.....	82
2. Pembahasan Hasil Analisis Path (<i>Path Aanalysis</i>).....	84
BAB V PENUTUP.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, kegagalan tersebut disebabkan karena kurangnya pendukung fasilitas dalam suatu perusahaan serta kurang baiknya hasil kerja karyawan atau sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya campur tangan tenaga kerja manusia. Peranan tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan, sehingga harus dipelihara dan dijaga dengan cara memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan.

Setiap perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia untuk menangani segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2009: 2) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan yang dimiliki.

Perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan. Kompensasi

menurut Rivai (2009: 741) adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi (Yani, 2012: 142) bisa berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan bayaran dalam bentuk uang yang diperoleh karyawan seperti gaji atau upah dan bonus. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dan lain sebagainya. Sedangkan kompensasi non finansial berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.

Besarnya kompensasi harus ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh karyawan sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterima. Perusahaan harus dapat bersikap adil kepada karyawannya, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Istilah motivasi berasal dari kata lain "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006: 141). Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang dapat memperoleh motivasi kerja dari dalam dirinya sendiri berupa kesadaran diri terhadap pekerjaannya (motivasi intrinsik) dan dapat juga memperoleh motivasi kerja dari luar diri berupa keadaan yang mendorong orang tersebut bekerja dengan maksimal (motivasi ekstrinsik).

Diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Mangkunegara (2002: 33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan perusahaan secara adil untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Handoko (2001: 135) adalah motivasi, sistem kompensasi, kondisi fisik pekerjaan, kepuasan kerja, tingkat stres, dan desain pekerjaan. Hal ini untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi dan memperhatikan kebutuhan para karyawannya, antara lain dengan memberikan kompensasi secara adil berdasarkan kemampuan dan jabatan. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan adalah dengan memotivasi

karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai prestasi kerja yang baik.

Hotel Sahid Montana adalah sebuah hotel berbintang 3 yang berlokasi strategis, jarak hotel ke pusat kota hanya sekitar 1 km. Hotel ini juga menjamin para tamu dengan mudah mengakses tempat-tempat atraksi di Malang, seperti Museum Brawijaya dan Stadion. Hotel Sahid Montana juga berdekatan dengan stasiun Malang, dimana orang-orang yang setelah menempuh perjalanan jauh ke Malang bisa beristirahat di Hotel tersebut. Penerapannya, Hotel Sahid Montana memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji, bonus seperti libur apabila pekerjaan yang dilakukan lebih dari jam kerja yang ditentukan (lembur), tunjangan seperti pemberian THR dan pemberian parcel.

Alasan dipilihnya Hotel Sahid Montana sebagai tempat penelitian karena penulis tertarik dengan keberadaan hotel yang letaknya strategis, dimana Malang juga merupakan salah satu kota wisata di Indonesia yang sering dikunjungi oleh wisatawan. Selain itu, alasan yang kedua karena sebuah hotel dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada customer, sehingga dibutuhkan pengelolaan SDM yang salah satunya adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja/prestasi kerja karyawan guna memotivasi karyawan dalam bekerja serta pencapaian target manajemen Hotel Sahid Montana Malang. Alasan ketiga yaitu, kompensasi dalam bentuk insentif di Hotel hanya dalam bentuk libur apabila karyawan lembur. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengetahui apakah kompensasi dalam bentuk libur tersebut membuat karyawan termotivasi atau tidak.

Berdasarkan uraian di atas maka masalah ini kiranya menarik untuk diteliti dan dianalisis yang akhirnya hasil analisis tersebut disusun dalam sebuah skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN HOTEL SAHID MONTANA MALANG)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka diperlukan kebijaksanaan khusus dalam pemberian kompensasi. Untuk mengetahui hal tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kompensasi karyawan, motivasi kerja karyawan, dan prestasi kerja karyawan Hotel Sahid Montana Malang?
2. Apakah kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Sahid Montana Malang?
3. Apakah kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Sahid Montana Malang?
4. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Sahid Montana Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi karyawan, motivasi kerja karyawan, dan prestasi kerja karyawan Hotel Sahid Montana Malang
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel kompensasi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Sahid Montana Malang

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Sahid Montana Malang
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Sahid Montana Malang

D. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi penelitian yang ingin dicapai, antara lain:

1. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi wadah bagi peneliti untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama kuliah dengan kondisi sebenarnya di dunia kerja, serta dapat menambah wawasan terkait dengan pentingnya pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Dimediasi Motivasi Kerja.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang melibatkan usaha peningkatan motivasi kerja karyawan yang berhubungan dengan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disesuaikan dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ilmu Administrasi Brawijaya, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang penelitian, rumusan masalah yang diteliti, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tinjauan empiris, tinjauan teoritis, hubungan antar variabel serta model konsep dan hipotesis. Tinjauan empiris berisikan penelitian terdahulu, sedangkan tinjauan teoritis berisikan tentang teori kompensasi karyawan, teori prestasi kerja karyawan, dan teori motivasi kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini. Metode penelitian berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas serta analisis data. Hal ini mempermudah penulis dalam pelaksanaan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, penyajian data serta analisis dan interpretasi. Bab ini juga membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan oleh penulis yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi Hotel Sahid Montana di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

a) Wardani (2009)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan tersebut sebanyak 100 orang dengan menggunakan sampel. Alat analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, analisis faktor, analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari ketiga variabel independen tersebut variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan.

b) Dito (2010)

Penelitian ini dilakukan pada PT Slamet Langgeng Purbalingga. Penelitian ini menggunakan kompensasi sebagai variabel independen. Motivasi sebagai variabel intervening, dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT Slamet Langgeng dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini

sebanyak 57 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi linier dan intervening. Berdasarkan uji t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 di atas dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan berdasarkan hasil dua analisis regresi linier di atas dapat dilakukan uji mediasi (intervening) sehingga diketahui bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening karena perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.

c) Haristryanto (2012)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional VII periode 2006 – 2010. Sampel yang digunakan adalah karyawan Perum Perumnas Regional VII Makassar dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 47 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder pada tahun 2006 – 2010. Data tersebut meliputi pendapatan karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah

regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji F, uji t, serta koefisien determinasi.

d) Nugroho & Kunartinah (2012)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja. Skala penelitian yang digunakan adalah skala likert 1-7. Uji validasi instrumen menggunakan analisis faktor, uji reliabilitas menggunakan standar alpha 0,6. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Untuk menguji pengaruh variabel secara parsial digunakan uji signifikansi pengaruh parsial menggunakan α 5%. Untuk menguji efek mediasi digunakan analisis jalur (Uji Path). Obyek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan, dengan populasi sebanyak 255 orang dan yang dijadikan sampel atau responden sebanyak 108 orang. Berdasarkan pengujian regresi linier berganda persamaan I, variabel kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Pada pengujian determinasi diperoleh *Adjusted R Square* = 0,474 berarti sebesar 47,4% perubahan dari variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pengembangan karier. Dari pengujian regresi linier berganda persamaan II, variabel kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Diperoleh hasil sumbangan terbesar terhadap variabel kepuasan kerja adalah variabel kompensasi sebesar 0,524 dan uji

determinasi dihasilkan *Adjusted R Square* = 0,727 berarti sebesar 72,7% perubahan dari variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja. Dari hasil penelitian ini dapat diupayakan untuk meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan dengan cara menerapkan kompensasi dan pengembangan karier yang tepat serta meningkatkan motivasi kerja, sebagai salah satu upaya pemeliharaan sumber daya manusia dalam organisasi.

e) **Kurnia (2016)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, dan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian survey, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 136 karyawan. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta sebesar (β) 0,224 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 Kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar

0,027. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta sebesar (β) 0,209 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 konflik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,024. (3) kompensasi (β) 0,205 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) dan motivasi kerja (β) 0,189 (** $p < 0.01$; $p = 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, dengan ΔR^2 adalah sebesar 0,047.

Tabel 1. Kajian Empiris

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Wardani (2009), Pengaruh kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.	1. Kompensasi (X1) 2. Keahlian (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) 4. Prestasi Kerja karyawan (Y)	Regresi linier	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan 2. Keahlian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan 3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan
2.	Dito (2010), Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Kompensasi (X1) 2. Kinerja karyawan (Y) 3. Motivasi kerja (Z)	Regresi Linier Berganda dan Analisis Path	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

Lanjutan Tabel 1. Kajian Empiris

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening		<i>(Path Analysis)</i>	2. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3.	Haristryanto (2012), Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.	1. Kompensasi (X1) 2. Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berupa gaji berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja 2. Kompensasi berupa bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
4.	Nugroho & Kunartinah (2012), Pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja.	1. Kompensasi (X1) 2. Pengembangan Karier (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y) 4. Motivasi Kerja (Z)	Regresi Linier Berganda dan Analisis Path (<i>Path Analysis</i>)	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Lanjutan Tabel 1. Kajian Empiris

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 5. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
5.	Kurnia (2016), Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta	1. Kompensasi (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

B. Tinjauan Teoritis

1. Kompensasi Karyawan

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi memiliki beberapa pengertian menurut beberapa ahli. Menurut Swasto (2011: 79) kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan oleh organisasi.

Sedangkan dari sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja.

Simamora (2006: 442) kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kedua pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi memiliki sejumlah tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan untuk mencapai kepuasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Menurut kasmir (2016: 236) tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

1. Memberikan hak karyawan

Kompensasi harus diberikan, karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawan.

2. Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerja/prestasi kerja. Penentuan

kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan akan meningkat.

3. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Sebaliknya, jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

4. Mempertahankan karyawan

Pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya apabila karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang layak.

5. Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar, karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya, hal tersebut membuat karyawan akan menghargai perusahaan dengan cara bekerja sebaik-baiknya atau dengan berprestasi setinggi-tingginya, guna memajukan perusahaan.

6. Pengendalian biaya

Pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover* karyawan. Pada akhirnya karena terjadi *turnover*, maka ada posisi yang kosong dan harus segera diisi. Untuk mengisi posisi inilah diperlukan biaya rekrutmen dan seleksi serta biaya untuk melatih karyawan baru.

7. Memenuhi peraturan pemerintah

Pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi. Begitu pun sebaliknya, jika tidak mematuhi aturan pemerintah akan dikenakan sanksi yang pada akhirnya akan merusak citra perusahaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan.

8. Menghindari konflik

Adanya kompensasi, perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku. Namun sebaliknya, jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar serta tidak sesuai aturan yang berlaku, maka akan menimbulkan konflik yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan secara keseluruhan.

c. **Macam-Macam Kompensasi**

Pemberian kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Mondy (2008: 4) komponen kompensasi terbagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Kompensasi finansial menurut Bangun (2012: 255) adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya, seperti gaji, insentif dan tunjangan.
- b. Kompensasi non finansial menurut Mondy (2008: 4) adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non finansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

2. **Prestasi Kerja Karyawan**

a. **Pengertian Prestasi Kerja**

Meningkatnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh motivasi dan didukung oleh pengalaman kerja yang tinggi tentu saja juga berpengaruh pada meningkatnya prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan yang baik merupakan hal yang penting untuk mempertahankan dan mensukseskan suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009: 67) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah

hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2009:151). Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Rivai, 2011:274).

b. Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Berikut beberapa aspek yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu (Sutrisno, 2009: 152) :

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan itu dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang berbeda.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran mencerminkan pribadi yang taat akan peraturan disiplin kerja.

c. Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Russel dalam Sutrisno (2010:179), indikator dari penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- b) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- c) *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d) *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kegiatan dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan dari seorang supervisors untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

- f) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Dharma (2003: 335) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu:

- a. Pengukuran kuantitas, melibatkan keluaran atau *output* dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Pengukuran kualitas, keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Karena setiap divisi berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya sehingga penelitian ini diukur secara umum (general) dengan menggunakan pengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu menurut Dharma.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Adapun tujuan dan manfaat dari penilaian prestasi kerja (Mangkuprawira, 2004) adalah sebagai berikut :

1. Perbaiki kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan Departemen personalia dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian kompensasi.

Penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan penempatan.

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Prestasi yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

5. Perencanaan dan pengembangan karir.

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7. Ketidak-akuratan informasional.

Suatu prestasi kerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dalam sistem manajemen personal.

8. Kesalahan rancangan pekerjaan.

Prestasi kerja yang buruk merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru.

9. Kesempatan kerja yang sama.

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa adanya perbedaan.

10. Tantangan-tantangan eksternal.

Terkadang penilaian prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia dapat menawarkan bantuan.

11. Umpan balik pada SDM.

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM yang diterapkan.

3. Motivasi Kerja Karyawan

a. Pengertian Motivasi Kerja

Arti kata motivasi itu sendiri merupakan dorongan. Motivasi merupakan pendorong seseorang dalam melakukan perbuatan secara sadar. Wexley & Yukl (1997) dalam Bangun (2012: 312) mengungkapkan

motivasi merupakan proses dimana perilaku dan energi diarahkan. Pada buku yang sama Mathis & Jackson (2006) menyatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk tujuan tertentu.

Swasto (2011: 100) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan mereka dan berusaha untuk menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan para karyawan maka seorang pemimpin akan dapat mendorong para karyawannya untuk bekerja lebih giat. Selanjutnya menurut (Hasibuan, 2007: 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya dorong atau daya gerak yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atas dasar kebutuhan untuk memenuhi tujuan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Secara umum dapat diketahui bahwa perusahaan memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar kinerja karyawan semakin membaik sehingga berdampak pada perusahaan itu sendiri. Hasibuan (2006: 146) mengemukakan bahwa tujuan motivasi, yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Gomes (2003: 180), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

d. Teori Motivasi

Beberapa teori-teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli seperti dalam buku Moorhead&Griffin (2013: 89) menjelaskan bahwa

teori motivasi kebutuhan yang paling dikenal adalah hierarki kebutuhan dan teori ERG.

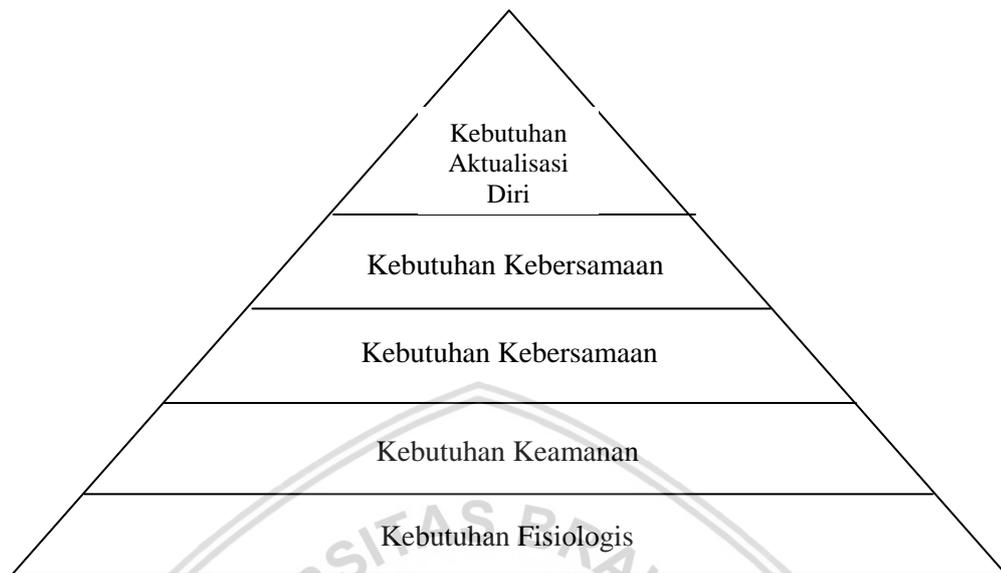
1) Teori Hierarki Kebutuhan

Hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh psikolog Abraham Maslow pada 1940-an adalah teori kebutuhan yang paling dikenal. Gambar 1 yang memperlihatkan hierarki kebutuhan Maslow (*Maslow's hierarchy of needs*). Ketiga rangkaian kebutuhan di dasar hierarki disebut dengan kebutuhan defisiensi karena kebutuhan-kebutuhan tersebut harus dipenuhi agar individu tersebut pada dasarnya dapat merasa nyaman. dua rangkaian kebutuhan teratas diistilahkan sebagai kebutuhan pertumbuhan karena keduanya berfokus pada pertumbuhan dan perkembangan personal.

Kebutuhan yang paling mendasar dalam hierarki tersebut adalah **kebutuhan fisiologis**, kebutuhan ini termasuk kebutuhan terhadap makanan dan udara. Berikutnya dalam hierarki adalah **kebutuhan keamanan**, hal-hal yang menawarkan keselamatan dan keamanan, seperti perumahan dan pakaian yang memadai dan kebebasan dari kekhawatiran dan kegelisahan. **kebutuhan kebersamaan**, tingkat ketiga dalam hierarki tersebut terutama bersifat sosial, contohnya mencakup kebutuhan akan cinta dan kasih sayang dan kebutuhan untuk diterima oleh rekan-rekan sebaya. Tingkat keempat, **kebutuhan penghargaan**, sebenarnya meliputi dua jenis kebutuhan yang sedikit berbeda yaitu kebutuhan akan citra diri dan harga diri yang positif serta kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain. Di puncak hierarki tersenut adalah **kebutuhan aktualisasi diri**, hal ini

melibatkan seseorang dalam mewujudkan potensi sepenuhnya dan menjadi semua yang mampu dicapainya.

Dalam sebagian besar bisnis, kebutuhan fisiologis mungkin merupakan kebutuhan yang paling mudah untuk di evaluasi, dan dipenuhi. Gaji yang memadai, fasilitas toilet, ventilasi, dan temperatur serta kondisi kerja yang nyaman merupakan ukuran yang dipakai untuk memuaskan tingkat kebutuhan yang paling mendasar. Kebutuhan keamanan dalam organisasi dapat dipenuhi dengan hal-hal seperti kelangsungan pekerjaan (tidak ada pemecatan), sistem keluhan (untuk melindungi terhadap tindakan pengawasan yang sewenang-wenang), dan sistem asuransi dan pensiun yang memadai (untuk menjaga terhadap kerugian finansial dan memastikan penghasilan pensiun). Kebutuhan kebersamaan karyawan dipenuhi dengan ikatan keluarga dan hubungan kelompok, baik di dalam maupun di luar organisasi. Kebutuhan penghargaan di tempat kerja dipenuhi setidaknya sebagian oleh jabatan, kantor pilihan, kenaikan bayaran atas dasar jasa, penghargaan dan bentuk-bentuk pengakuan lainnya. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang paling sulit untuk dipahami dan paling sulit untuk dipenuhi. Sebagai contoh, sulit untuk menilai berapa banyak orang yang benar-benar memenuhi potensi penuh mereka.



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan

2) Teori ERG

Menurut Geertz dalam buku Moorhead&Griffin menyatakan bahwa teori ERG (*ERG theory*), yang dikembangkan oleh psikolog Yale, Clayton Alderfer, adalah teori motivasi lainnya yang penting secara historis. Dalam banyak hal, teori ERG memperluas dan menyempurnakan konsep hierarki kebutuhan Maslow meskipun juga terdapat beberapa perbedaan penting diantara keduanya. E, R, dan G mewakili tiga kategori kebutuhan dasar, yaitu eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). **Kebutuhan eksistensi**, kebutuhan yang diperlukan untuk kelangsungan hidup dasar manusia, secara kasar berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan dari hierarki Maslow. **Kebutuhan hubungan**, yang melibatkan kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, serupa dengan kebutuhan kebersamaan dan penghargaan milik

Maslow. Dan terakhir **kebutuhan pertumbuhan**, dapat disamakan dengan kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi milik Maslow.

Berlawanan dengan pendekatan Maslow, teori ERG menyatakan bahwa lebih dari satu jenis kebutuhan, sebagai contoh, kebutuhan hubungan dan pertumbuhan dapat memotivasi seseorang pada saat yang sama. Perbedaan lebih penting dari hierarki Maslow adalah bahwa teori ERG memasukkan komponen progresi-kepuasan dan komponen progresi frustrasi. Konsep progresi-kepuasan menyatakan bahwa setelah memuaskan satu kategori kebutuhan, seseorang bergerak maju ke tingkat berikutnya. Pada poin ini, hierarki kebutuhan dan teori ERG sesuai. Namun, hierarki kebutuhan berasumsi bahwa individu tetap berada di tingkat berikutnya hingga kebutuhan-kebutuhan di tingkat itu dipuaskan. Sebaliknya, komponen regresi-frustrasi dari teori ERG menyatakan bahwa seseorang yang merasa frustrasi karena berusaha untuk memuaskan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi akhirnya akan mundur ke tingkat sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori ERG menurut Clayton Alderfer, karena teori tersebut dirincikan secara sederhana dan sesuai dengan kriteria penelitian.

C. Hubungan antar Variabel

1. Pengaruh Kompensasi karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan akan meminta balas jasa berupa kompensasi. Apabila karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, maka karyawan tidak akan termotivasi

untuk bekerja. Karena hal tersebut, perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi yang adil kepada para karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Pemberian upah sangat penting, yang merupakan salah satu alasan karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Menurut Hasibuan (2006: 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang. Dengan adanya pemberian kompensasi, karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa besar kecilnya gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan berpengaruh positif terhadap usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin besar motivasi kerja karyawan tersebut. Begitu pun sebaliknya, semakin kecil kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin menurunnya motivasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dimana menurut Swasto (2011: 79) kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi para karyawan maupun organisasi. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi individu karyawan, karena besarnya kompensasi yang mereka terima merupakan cermin nilai prestasi kerja mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi berfungsi sebagai perangsang

dengan tujuan untuk merangsang para karyawan agar selalu meningkatkan prestasi kerjanya, yaitu berupa insentif/bonus/komisi.

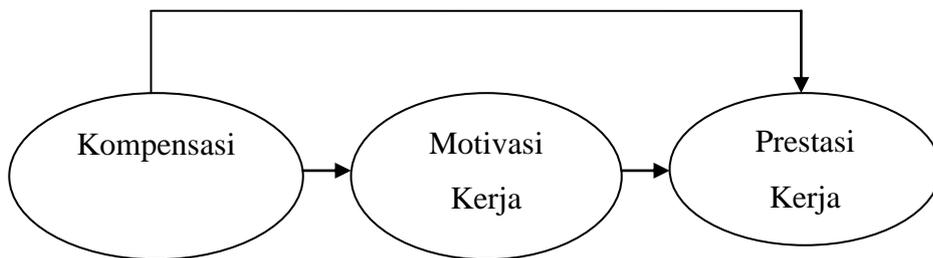
3. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Munandar (2001) berpendapat bahwa pengaruh positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan prestasi kerja yang baik juga. Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin bertugas meningkatkan kinerja/prestasi kerja karyawan dengan cara-cara yang mendorong karyawan untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Salah satu cara yang dilakukan dengan memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan. Hal tersebut membuat karyawan lebih giat lagi dalam bekerja dan merasa dihargai atas prestasinya.

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Berdasarkan tinjauan teoritis tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan dimediasi variabel motivasi kerja dapat dirumuskan model konsep sebagai pembentukan model hipotesis yang dapat dilihat dalam gambar berikut:

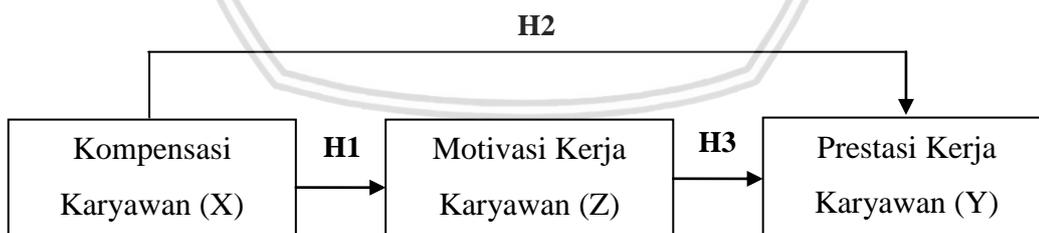


Gambar 2. Model Konsep

Dalam gambar 2. Konsep tersebut dapat dilihat bahwa ada dua jalur, jalur pertama yaitu hubungan kompensasi dengan prestasi kerja karyawan, sedangkan jalur kedua yaitu kompensasi dengan prestasi kerja karyawan namun dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediasi.

2. Model Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009: 264) hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan dari rumusan masalah di hal 4, maka peneliti mencoba memberikan gambaran hipotesis yang dapat diambil pada gambar dibawah ini:



Gambar 3. Model Hipotesis

Pada penelitian ini, variabel bebas yaitu kompensasi karyawan, sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan, dan variabel motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediasi atau variabel yang bersifat mempengaruhi.



Berdasarkan model hipotesis tersebut, maka dapat dinyatakan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : diduga variabel kompensasi karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Z) Hotel Sahid Montana Malang.
- H2 : diduga variabel kompensasi karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Hotel Sahid Montana Malang.
- H3 : diduga variabel motivasi kerja karyawan (Z) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Hotel Sahid Montana Malang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (2006: 5) *Explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis atau dapat dikatakan sebagai penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) dan yang dimediasi motivasi kerja (Z).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian terhadap obyek yang diteliti. Adapun lokasi penelitian yang dipilih peneliti adalah Hotel Sahid Montana Malang. Alasan dipilihnya Hotel Sahid Montana Malang sebagai lokasi penelitian karena peneliti tertarik dengan letak hotel yang strategis dan karena sebuah hotel dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada customer, sehingga dibutuhkan pengelolaan SDM yang salah satunya adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja/prestasi kerja karyawan guna memotivasi karyawan dalam bekerja.

C. Konsep, Definisi Operasional Variabel, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Hasan (2008: 12) konsep adalah istilah, terdiri dari satu kata atau lebih yang menggambarkan suatu gejala atau menyatakan suatu ide (gagasan) tertentu. Tujuan pemahaman konsep yaitu menyederhanakan pemikiran dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa-peristiwa di bawah suatu judul yang umum.

Dari judul penelitian ini dapat dilihat bahwa ada tiga konsep yang terkandung di dalamnya, yaitu sebagai berikut:

a. Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan.

b. Konsep Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.

c. Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atas dasar kebutuhan untuk memenuhi tujuan.

2. Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 38).

Berdasarkan uraian dari konsep sebelumnya, maka dapat ditetapkan pula variabel-variabel penelitian, berikut item-itemnya sebagai berikut:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2009: 39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel atau menjadi penyebab bagi variabel terkait. Penelitian yang bertindak sebagai variabel bebas adalah kompensasi karyawan (X).

Variabel ini diukur dengan 2 macam kompensasi menurut Mondy (2008:4), yaitu:

1. Kompensasi Finansial

- a) Tingkat kesesuaian gaji dengan masa kerja
- b) Tingkat kesesuaian gaji dengan keterampilan yang dimiliki
- c) Tingkat kesesuaian gaji dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari
- d) Besar insentif sesuai dengan prestasi kerja
- e) Besar insentif sesuai dengan tanggung jawab
- f) Besarnya insentif sesuai dengan harapan
- g) Pemberian tunjangan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan
- h) Pemberian tunjangan dengan mempertimbangkan kehadiran
- i) Besarnya tunjangan sesuai dengan harapan

2. Kompensasi Non Finansial

- a) Promosi jabatan
- b) Pujian dari atasan
- c) Terjalinnnya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan
- d) Lingkungan kerja yang nyaman

e) Fasilitas perlengkapan kerja yang memadai

b. Variabel Mediasi atau mediator

Menurut Jahja (2017) berpendapat bahwa variabel mediator adalah variabel perantara antara variabel bebas dengan variabel terikat. Tujuan variabel mediator adalah menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas berpengaruh tidak langsung terhadap variabel terikat melalui variabel mediator. Pada penelitian ini yang menjadi variabel mediasi adalah motivasi kerja karyawan (Z).

Variabel ini diukur dengan 3 indikator pernyataan teori motivasi kerja karyawan menurut Clayton Alderfer, yaitu:

1. Kebutuhan eksistensi
 - a) Kebutuhan dasar
 - b) Keamanan dalam bekerja
2. Kebutuhan keterkaitan
 - a) Harmonisasi hubungan antar karyawan
 - b) Harmonisasi hubungan antara karyawan dengan atasan
3. Kebutuhan pertumbuhan
 - a) Kemampuan untuk mengembangkan potensi diri
 - b) Kesempatan dan peluang untuk mengembangkan diri

c. Variabel Terikat

Variabel terikat menurut Sugiyono (2009: 39) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan (Y).

Variabel ini diukur dengan 3 indikator pernyataan yang dapat mengukur prestasi kerja karyawan menurut Dharma (2003: 335), yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja
 - a) Jumlah hasil kerja dibandingkan dengan standar perusahaan
 - b) Jumlah hasil kerja dibandingkan dengan sebelumnya
2. Kualitas hasil kerja
 - a) Teliti dalam melakukan pekerjaan
 - b) Kualitas kinerja sesuai dengan standar
3. Ketepatan waktu
 - a) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
 - b) Pemanfaatan jam kerja oleh karyawan

Tabel 1. Konsep Variabel, Indikator dan Itemnya

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompensasi	Kompensasi Karyawan (X)	Kompensasi Finansial (X.1)	a. Tingkat kesesuaian gaji dengan masa kerja b. Tingkat kesesuaian gaji dengan keterampilan yang dimiliki c. Tingkat kesesuaian gaji dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari	Mondy (2008:4)

Lanjutan Tabel 2. Konsep Variabel, Indikator dan Itemnya

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			<ul style="list-style-type: none"> d. Besarnya insentif sesuai dengan prestasi kerja e. Besarnya insentif sesuai dengan tanggung jawab f. Besarnya insentif sesuai dengan harapan g. Pemberian tunjangan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan h. Pemberian tunjangan sesuai dengan pertimbangan kehadiran i. Besarnya tunjangan sesuai dengan harapan 	
Kompensasi	Kompensasi Karyawan	Kompensasi Non Finansial (X.2)	<ul style="list-style-type: none"> a. Promosi jabatan b. Pujian dari atasan c. Terjalannya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan d. Lingkungan kerja yang nyaman 	Mondy (2008:4)

Lanjutan Tabel 2. Konsep Variabel, Indikator dan Itemnya

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			e. Fasilitas perlengkapan kerja yang memadai	
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Karyawan (Z)	1. Eksistensi	a. Kebutuhan dasar b. Keamanan dalam bekerja	Clayton Alderfer
		2. Keterkaitan	a. Harmonisasi hubungan antar karyawan b. Harmonisasi hubungan antara karyawan dengan atasan	
		3. Pertumbuhan	a. Kemampuan untuk mengembangkan potensi diri b. Kesempatan dan peluang untuk mengembangkan diri	
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas hasil kerja	a. Jumlah hasil kerja dibandingkan dengan standar perusahaan b. Jumlah hasil kerja dibandingkan dengan sebelumnya	Dharma (2003: 335)

Lanjutan Tabel 2. Konsep Variabel, Indikator dan Itemnya

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		2. Kualitas hasil kerja	a. Teliti dalam melakukan pekerjaan b. Kerapian dalam bekerja	
		3. Ketepatan Waktu	a. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan b. Pemanfaatan jam kerja oleh karyawan	

3. Skala Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 92) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur skala penelitian adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2009: 93) mengemukakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan yang telah disediakan dalam kuisisioner.

Tabel 2. Skala Pengukuran Variabel Penelitian

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

Sumber : Sugiyono (2009: 93)

Berdasarkan tabel 3, maka menurut Supranto (2000:64) dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus sebagai berikut:

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan:

c = Perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

k = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X₁ = Nilai observasi terkecil

$$c = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus tersebut, maka dapat diperoleh nilai interval kelas yang tertera pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 3. Interval Kelas Skala Likert

No.	Notasi	Skor	Interval Kelas
1.	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Kuat/ Sangat Tinggi/Sangat besar	5	4,2 – 5
2.	Setuju/Baik/Kuat/Tinggi/Besar	4	3,4 – 4,2
3.	Cukup Setuju/Cukup Baik/Cukup Kuat/Cukup Tinggi/Cukup Besar	3	2,6 – 3,4
4.	Kurang Setuju/Buruk/Lemah/ Rendah/Kecil	2	1,8 – 2,6
5.	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Lemah/Sangat Rendah/Sangat Kecil	1	1 – 1,8

Sumber : Supranto (2000:64)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009: 115) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Sahid Montana Malang yang berjumlah 58 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009: 116) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2010: 112) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasi di Hotel Sahid Montana kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang

ada pada Hotel Sahid Montana, yaitu sebanyak 58 orang responden, maka dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua macam data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau responden dan dicatat untuk pertama kalinya. Menurut Azwar (2010:91) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer pada penelitian ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan Hotel Sahid Montana Malang.

2. Data Sekunder

Menurut Azwar (2010:36) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi dari perusahaan berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan data pendukung lainnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah yang sangat penting dalam sebuah penelitian ilmiah, karena data yang dihasilkan ini diharapkan dapat digunakan untuk menjawab dan memecahkan masalah yang ada. Oleh karena itu data tersebut harus valid dan akurat. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada responden secara tertulis dan disebarakan secara langsung untuk dijawab secara langsung.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mencari informasi tentang hal-hal atau variabel yang berupa buku-buku, catatan, transkrip, majalah, agenda, dan sebagainya yang bertujuan untuk menunjang penelitian di perusahaan tersebut. Dokumen yang dicatat adalah sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu instrumen dan untuk mendapatkan jawaban yang diharapkan.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010: 213) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

x = skor item x

y = skor item y

n = banyaknya sampel

Menurut Sugiyono (2010: 166) instrumen dikatakan valid apabila koefisiennya $\geq 0,3$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010: 221). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butiran

σ_1^2 = varians total

Menurut Arikunto dalam Supriyanto (2010: 296), instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai koefisien $> 0,600$.

H. Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010: 129) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah diperoleh sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan secara umum. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel, dan hasil penelitian yang ditabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah secara deskriptif.

2. Analisis Inferensial

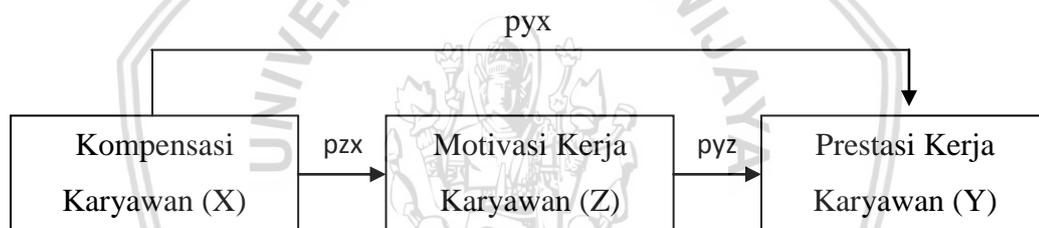
Menurut Creswell (2008: 326) analisis inferensial adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Jadi analisis inferensial membantu peneliti untuk mencari tahu apakah hasil yang diperoleh dari suatu sampel dapat digeneralisasi pada populasi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur.

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis path merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis keterkaitan hubungan antar variabel untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Untuk mencari pengaruh secara langsung antara variabel terikat dan bebas, maka harus dibuat persamaan struktur terlebih dahulu sesuai alur yang terdapat dalam diagram jalur. Persamaan strukturnya adalah:



Gambar 1. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Persamaan strukturnya adalah:

- 1) $Z = pzx + e_1$ (substruktur 1)
- 1) $Y = pyz + pyx + e_2$ (substruktur 2)

Keterangan :

X = Kompensasi Karyawan

Z = Motivasi Kerja Karyawan

Y = Prestasi Kerja Karyawan

Pzx = Jalur dari Kompensasi Karyawan ke Motivasi kerja karyawan

Pyx = Jalur dari Kompensasi Karyawan ke Prestasi kerja karyawan

Pyz = Jalur dari Motivasi Kerja Karyawan ke Prestasi Kerja Karyawan

Sugiyono (2009: 306) menjelaskan untuk mengetahui efek langsung atau tidak langsung antara variabel-variabel dapat dihitung dengan menghitung terlebih dahulu nilai-nilai korelasi antar variabel berdasarkan data yang terkumpul.

c. Uji Hipotesis (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengkaji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian dapat diterima atau tidak. Untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $(0,05 \leq Sig)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $(0,05 \geq Sig)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

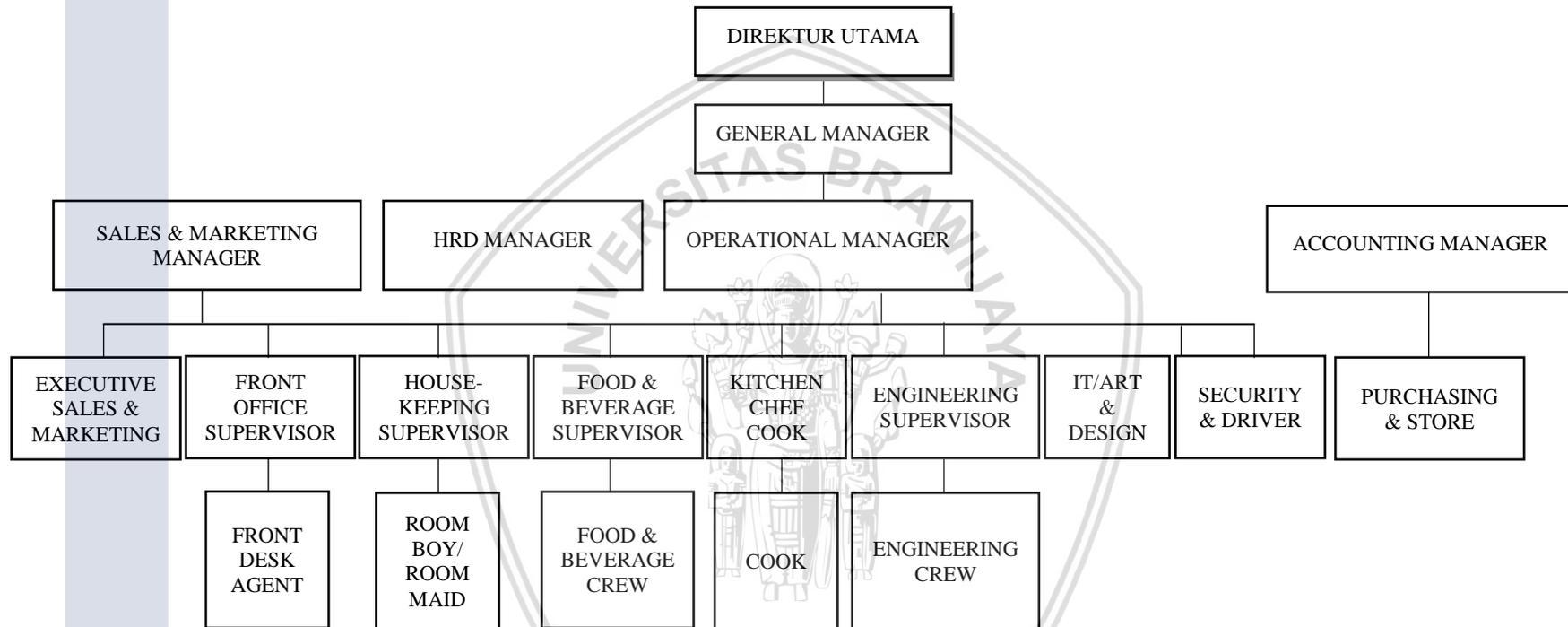
1. Profil Hotel Sahid Montana

Hotel Sahid Montana berlokasi di Jalan Kahuripan No. 9, Kauman, Klojen, Kota Malang yang merupakan Hotel berbintang 3 yang berlokasi strategis, dimana Hotel tersebut berada di pusat kota Malang dekat dengan Balaikota, Alun-Alun Tugu, Stasiun kereta api, Museum Brawijaya, dan lain sebagainya. Hotel Sahid memiliki 70 kamar yang terdiri atas 4 tipe, yaitu 38 kamar *superior*, 9 kamar *superior deluxe*, 19 kamar *deluxe*, serta 2 kamar *business suite* dan *junior suite* dan memiliki 5 ruang meeting dengan berbagai kapasitas. Fasilitas yang disediakan Hotel ini cukup lengkap mulai dari area parkir yang dapat menampung belasan kendaraan, lobi hotel, restoran, ruang karaoke, mini bar, dan wifi, namun keberadaan kolam renang tidak tersedia karena lahan yang terbatas di pusat kota.

2. Lokasi Perusahaan

Di dalam memilih dan menempatkan lokasi suatu perusahaan, haruslah mempunyai pertimbangan dalam penempatannya, karena memilih lokasi tertentu akan mempunyai akibat penting bagi sukses atau tidaknya suatu perusahaan. lokasi yang tepat akan berpengaruh terhadap perkembangan kelangsungan hidup perusahaan. Adapun lokasi Hotel Sahid Montana terletak di Jl. Kahuripan No. 9, 3, Kauman, Klojen, Kota Malang, dengan kode pos 65111.

3. Struktur Organisasi Hotel Sahid Montana Malang



Gambar 1. Struktur Organisasi Hotel Sahid Montana Malang

Sumber : HRD Hotel Sahid Montana Malang

Hotel Sahid Montana Malang memiliki struktur organisasi, dengan harapan karyawan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan di masing-masing divisi. Berikut adalah penjelasan struktur organisasi Hotel Sahid Montana Malang:

a. Direktur Utama

Direktur utama berperan sebagai pemilik *top manager* dan bertugas mengontrol seluruh aktivitas hotel. Selain itu juga berperan sebagai pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan hotel, serta memberikan intruksi kepada *General Manager*.

b. *General Manager*

General manager berperan sebagai pengendali manajemen dan bertanggung jawab untuk menyetujui pembelian, faktur pembelian yang akan dibayar, menandatangani cek, menentukan strategi yang diambil perusahaan dan bertanggung jawab kepada direktur.

c. *Sales and Marketing Manager*

Sales and Marketing Manager bertanggung jawab atas segala kegiatan pemasaran hotel, membuat *sales call report* dan mengadakan monitoring terhadap kebijakan hotel pesaing.

d. *HRD Manager*

HRD Manager bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, *compensation and benefit*, manajemen kinerja, perencanaan karir, serta *employee relation*.

e. Staf HRD

Staf HRD bertugas membantu pekerjaan *HRD Manager* dalam melaksanakan kebijakan dan program berkaitan dengan sumber daya manusia.

f. *Operational Manager*

Operational Manager bertugas menerapkan *Standard Operational Procedures* (SOP) kepada semua staf dan menjaga serta mengontrol pelaksanaannya di lapangan. Kontrol yang baik akan membuat para staf selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

g. *Accounting Manager*

Accounting Manager bertanggung jawab dalam pencatatan, penghitungan, penganalisaan, serta penyajian data keuangan hotel. Tugas utamanya adalah membuat laporan harian, bulanan, dan tahunan mengenai siklus dan keuangan hotel.

h. *Executive Sales and Marketing*

Executive Sales and Marketing bertugas menjalankan kebijakan pemasaran yang diberikan oleh *sales and marketing manager*, serta membantu *sales and marketing manager* dalam kegiatan penjualan dan pemasaran.\

i. *Front Office Supervisor*

Front Office Supervisor bertanggung jawab terhadap berjalannya operasional *front office*, menangani masalah reservasi, registrasi, serta menangani keluhan tamu hotel dan memeriksa *form-form* yang kurang.

j. *Housekeeping Supervisor*

Housekeeping Supervisor bertanggung jawab dalam kebersihan dan kerapian yang akan memberikan rasa puas dan nyaman bagi pengunjung hotel.

k. *Food and Beverage Supervisor*

Food and Beverage Supervisor bertanggung jawab dalam hal operasional yang berkaitan dengan penyediaan makanan dan minuman bagi tamu hotel. Selain itu juga bertanggung jawab dalam pelaksanaan kualitas, mengatur persediaan dan mengurus keamanan dan kesehatan makanan yang dihidangkan.

l. *Kitchen Chef Cook*

Kitchen Chef Cook bertanggung jawab dalam menjaga dan meningkatkan standar masakan. *kitchen Chef Cook* juga mengadakan perhitungan akurat terhadap penyajian makanan dan mengadakan *inventory* peralatan setiap akhir bulan.

m. *Engineering Supervisor*

Engineering Supervisor bertugas untuk merawat dan memperbaiki peralatan dan fasilitas hotel, terutama yang berkaitan dengan tamu hotel.

n. *Information Technology/Art & Design*

Information Technology/Art & Design bertugas merawat *software* ataupun *hardware* yang ada di hotel, melakukan perbaikan jika ada yang rusak, memastikan semua *hardware* berfungsi optimal, serta mengevaluasi dan meningkatkan kinerja sistem *IT*.

o. *Security and Driver*

Security bertanggung jawab untuk menjaga dan mengatur keamanan seluruh area hotel dan memantau kamar-kamar tamu agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan berkaitan dengan keamanan pengunjung. *Driver* bertanggung jawab dalam urusan transportasi baik bagi karyawan hotel maupun tamu hotel.

p. *Purchasing & Store*

Purchasing & Store bertanggung jawab dalam pembelian dan penyimpanan peralatan maupun perlengkapan hotel. Mengadakan control persediaan dan melakukan penghitungan terhadap jumlah barang yang akan dibeli.

q. *Front Desk Agents*

Front Desk Agents bertugas menerima tamu yang datang ke hotel serta membantu dalam hal reservasi dan registrasi. Selain itu juga bertugas menyampaikan informasi yang berkaitan dengan hotel kepada tamu.

r. *Room Boy / Room Maid*

Room Boy / Room Maid bertugas melaksanakan tugas kebersihan pada setiap kamar berikut kelengkapannya, melaporkan segala kerusakan, kehilangan, maupun kejadian yang tidak semestinya kepada *supervisor*.

s. *Food and Beverage Crew*

Food and Beverage Crew bertanggung jawab terhadap *food and beverage manager*, membantu tugas *food and beverage manager* setiap harinya.

t. *Cook*

Cook bertanggung jawab kepada *chef cook* dalam menyiapkan dan menyajikan hidangan kepada tamu hotel.

u. *Engineering Crew*

Engineering Crew bertugas membantu pekerjaan *engineering manager* dalam merawat dan memperbaiki peralatan serta fasilitas hotel.

B. Gambaran Umum Responden

1. Gambaran umum Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Menurut data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dapat dilihat jumlah responden laki-laki dan perempuan pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	35	60,34%
Perempuan	23	39,66%
Jumlah	58	100%

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 5 maka dapat diketahui jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau 60,34% dan responden berjenis perempuan sebanyak 23 orang atau 39,66%. Kesimpulannya, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 35 orang atau 60,34%.

2. Gambaran umum Responden Berdasarkan Usia

Menurut data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dapat dilihat usia responden pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
20-25 tahun	9	15,51%
26-31 tahun	10	17,24%
32-37 tahun	11	18,97%
≥38 tahun	28	48,28%
Jumlah	58	100%

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 6 maka dapat diketahui jumlah responden yang berada pada usia 20-25 tahun adalah sebanyak 9 orang atau 15,51%, jumlah responden yang berada pada usia 26-31 tahun sebanyak 10 orang atau 17,24%, jumlah responden yang berada pada usia 32-37 tahun sebanyak 11 orang atau 18,97 %, dan jumlah responden yang berada pada usia ≥38 tahun sebanyak 28 orang atau 48,28%. kesimpulannya, responden penelitian paling banyak berada pada usia >38 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau 48,28%.

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Menurut data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dapat dilihat usia responden pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SLTA	26	44,83%
Diploma	22	37,93%
S1	10	17,24%
S2	0	0
Jumlah	58	100%

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 7 maka dapat diketahui jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir di tingkat SLTA sebanyak 26 orang atau

44,83%, responden yang pendidikan terakhirnya diploma sebanyak 22 orang atau 37,93%, responden yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 10 orang atau 17,24%, dan responden yang pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 0 orang. kesimpulannya, responden penelitian paling banyak memiliki latar belakang pendidikan SLTA, yaitu sebanyak 26 orang atau 44,83%.

4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Menurut data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dapat dilihat masa kerja responden pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	7	12,07%
1-10 tahun	25	43,10%
11-20 tahun	16	27,59%
21-30 tahun	10	17,24%
Jumlah	58	100%

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 8 maka dapat diketahui jumlah masa kerja reponden yang berada pada < 1 tahun sebanyak 7 orang atau 12,07%, responden yang berada pada 1-10 tahun sebanyak 25 orang atau 43,10%, responden yang berada pada 11-20 tahun sebanyak 16 orang atau 27,59%, dan responden yang berada pada 21-30 tahun sebanyak 10 orang atau 17,24%. kesimpulannya adalah responden sebagian besar memiliki masa kerja 1-10 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau 43,10%.

5. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Divisi

Menurut data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dapat dilihat divisi setiap responden pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
<i>Marketing</i>	4	6,90%
<i>Accounting</i>	3	5,17%
<i>Purchasing</i>	4	6,90%
<i>Engineering</i>	5	8,62%
<i>IT</i>	3	5,17%
<i>Driver</i>	4	6,90%
<i>Housekeeping</i>	8	13,73%
<i>Security</i>	4	6,90%
<i>Kitchen</i>	7	12,07%
<i>HRD</i>	2	3,45%
<i>Food and Beverage</i>	8	13,73%
<i>Front Office</i>	6	10,36%
Jumlah	58	100%

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 9 maka dapat diketahui jumlah divisi responden yang berada pada divisi *marketing* sebanyak 4 orang atau 6,90%, responden yang berada pada divisi *accounting* sebanyak 3 orang atau 5,17%, responden yang berada pada divisi *purchasing* sebanyak 4 orang atau 6,90%, responden yang berada pada divisi *engineering* sebanyak 5 orang atau 8,62%, responden yang berada pada divisi *IT* sebanyak 3 orang atau 5,17%, responden yang berada pada divisi *driver* sebanyak 4 orang atau 6,90%, responden yang berada pada divisi *housekeeping* sebanyak 8 orang atau 13,73%, responden yang berada pada divisi *security* sebanyak 4 orang atau 6,90%, responden yang berada pada divisi *kitchen* sebanyak 7 orang atau 12,07%, responden yang berada pada divisi *HRD* sebanyak 2 orang atau 3,45%, responden yang berada pada

divisi *food and beverage* sebanyak 8 orang atau 13,73%, dan responden yang berada pada divisi *front office* sebanyak 6 orang atau 10,36%. Kesimpulannya, divisi terbanyak adalah divisi *housekeeping* dan *food and beverage*, yaitu sebanyak 8 orang atau 13,73%.

C. Analisis Data

1. Hasil Uji instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Validitas instrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tingkat validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Pearson Correlation* dengan r_{tabel} . Jika nilai *Pearson Correlation* $> r_{\text{tabel}}$ maka instrumen dinyatakan valid. Menurut Sugiyono (2010: 166) instrumen dikatakan valid apabila koefisiennya $\geq 0,3$. Adapun hasil uji validitas untuk masing–masing item variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	R table	Keterangan
Kompensasi Karyawan	X.1.1	0.652	0.3	Valid
	X.1.2	0.703	0.3	Valid
	X.1.3	0.683	0.3	Valid
	X.1.4	0.767	0.3	Valid
	X.1.5	0.687	0.3	Valid
	X.1.6	0.691	0.3	Valid
	X.1.7	0.639	0.3	Valid
	X.1.8	0.666	0.3	Valid
	X.1.9	0.773	0.3	Valid
	X.2.1	0.526	0.3	Valid
	X.2.2	0.716	0.3	Valid
	X.2.3	0.522	0.3	Valid
	X.2.4	0.467	0.3	Valid
	X.2.5	0.600	0.3	Valid
	Motivasi Kerja Karyawan	Z.1.1	0.707	0.3
Z.1.2		0.845	0.3	Valid
Z.2.1		0.626	0.3	Valid
Z.2.2		0.609	0.3	Valid
Z.3.1		0.768	0.3	Valid
Z.3.2		0.700	0.3	Valid
Prestasi Kerja Karyawan	Y.1.1	0.589	0.3	Valid
	Y.1.2	0.795	0.3	Valid
	Y.2.1	0.778	0.3	Valid
	Y.2.2	0.724	0.3	Valid
	Y.3.1	0.719	0.3	Valid
	Y.3.2	0.846	0.3	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel pengaruh Kompensasi Karyawan, Motivasi Kerja Karyawan, dan Prestasi Kerja Karyawan sudah valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* > r_{tabel} , sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Instrumen ini dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap pengaruh kompensasi karyawan, motivasi kerja karyawan, dan prestasi kerja karyawan ditunjukkan pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Karyawan	0.895	Reliabel
Motivasi Kerja Karyawan	0.779	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan	0.838	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa semua variabel baik pengaruh Kompensasi Karyawan, Motivasi Kerja Karyawan, dan Prestasi Kerja Karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Hasil Uji Deskriptif

Pengujian deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban dari 58 responden terhadap item atau butir-butir pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner. Hasil yang diperoleh kemudian digunakan sebagai dasar untuk analisis dan interpretasi data untuk mengetahui kompensasi karyawan, prestasi kerja karyawan, dan motivasi kerja karyawan di Hotel

Sahid Montana Malang. Tendensi jawaban responden ditentukan berdasarkan rata-rata nilai jawaban yang diperoleh. Hasil dari uji deskriptif pada masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi Karyawan (X)

Dari hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden mengenai kompensasi karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Penilaian Responden Variabel Kompensasi Karyawan

Item Pertanyaan	SEBARAN SKOR										MEAN
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
X _{.1.1}	0	0.00	4	6.90	12	20.69	34	58.62	8	13.79	3.79
X _{.1.2}	0	0.00	3	5.17	12	20.69	36	62.07	7	12.07	3.81
X _{.1.3}	0	0.00	8	13.79	17	29.31	28	48.28	5	8.62	3.52
X _{.1.4}	0	0.00	7	12.07	8	13.79	38	65.52	5	8.62	3.71
X _{.1.5}	0	0.00	4	6.90	10	17.24	39	67.24	5	8.62	3.78
X _{.1.6}	0	0.00	2	3.45	17	29.31	31	53.45	8	13.79	3.78
X _{.1.7}	0	0.00	0	0.00	12	20.69	42	72.41	4	6.90	3.86
X _{.1.8}	0	0.00	1	1.72	12	20.69	36	62.07	9	15.52	3.91
X _{.1.9}	0	0.00	1	1.72	14	24.14	34	58.62	9	15.52	3.88
X _{.2.1}	0	0.00	4	6.90	8	13.79	41	70.69	5	8.62	3.81
X _{.2.2}	0	0.00	3	5.17	14	24.14	31	53.45	10	17.24	3.83
X _{.2.3}	0	0.00	0	0.00	7	12.07	41	70.69	10	17.24	4.05
X _{.2.4}	0	0.00	0	0.00	6	10.34	45	77.59	7	12.07	4.02
X _{.2.5}	0	0.00	0	0.00	7	12.07	45	77.59	6	10.34	3.98
Kompensasi Karyawan											3.84

Sumber : Data Diolah (2018)

Keterangan :

X_{.1.1} : Gaji yang diberikan sesuai dengan masa kerja

X_{.1.2} : Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki

X_{.1.3} : Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari

X_{.1.4} : Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja

X_{.1.5} : Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

- X.1.6 : Insentif yang diberikan sesuai dengan harapan
- X.1.7 : Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan
- X.1.8 : Tunjangan yang diberikan sesuai dengan pertimbangan kehadiran
- X.1.9 : Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan
- X.2.1 : Saya melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga saya mendapatkan promosi jabatan
- X.2.2 : Saya melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga saya mendapatkan pujian dari atasan
- X.2.3 : Terjalannya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan
- X.2.4 : Lingkungan kerja yang nyaman
- X.2.5 : Fasilitas perlengkapan kerja yang memadai

Dari tabel 12 mengungkapkan hasil deskriptif dari jawaban responden atas pernyataan yang berhubungan dengan kompensasi karyawan. Item pernyataan X.1.1 menyebutkan bahwa hotel memberikan gaji sesuai dengan masa kerja. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan adalah sejumlah 8 responden menyatakan sangat setuju, 34 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan ragu-ragu, dan 4 responden menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,79 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan setuju bahwa hotel memberikan gaji sesuai dengan masa kerja.

Item pernyataan X.1.2 menyebutkan bahwa hotel memberikan gaji sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan adalah sejumlah 7 responden menyatakan sangat setuju, 36 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan ragu-ragu, dan 3 responden menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,81 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti, karyawan setuju bahwa hotel memberikan gaji sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh tiap karyawan.

Item pernyataan X._{1.3} menyebutkan bahwa hotel memberikan gaji sesuai dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari karyawan. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan adalah sejumlah 5 responden menyatakan sangat setuju, 28 responden menyatakan setuju, 17 responden menyatakan ragu-ragu, dan 8 responden menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,52 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan setuju bahwa hotel memberikan gaji sesuai dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari karyawan.

Item pernyataan X._{1.4} menyebutkan bahwa hotel memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan adalah sejumlah 5 responden menyatakan sangat setuju, 38 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan ragu-ragu, dan 7 responden menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,71 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti, karyawan setuju bahwa hotel memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Item pernyataan X._{1.5} menyebutkan bahwa hotel memberikan insentif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh setiap karyawan. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan adalah sejumlah 5 responden menyatakan sangat setuju, 39 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan ragu-ragu, dan 4 responden menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,78 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti, karyawan setuju bahwa hotel memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atas pekerjaannya.

Item pernyataan X_{1.6} menyebutkan bahwa hotel memberikan insentif sesuai dengan harapan karyawan. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan adalah sejumlah 8 responden menyatakan sangat setuju, 31 responden menyatakan setuju, 17 responden menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,78 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti, karyawan setuju bahwa hotel memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan harapan karyawan.

Item pernyataan X_{1.7} menyebutkan bahwa hotel memberikan tunjangan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan adalah sejumlah 4 responden menyatakan sangat setuju, 42 responden menyatakan setuju, dan 12 responden menyatakan ragu-ragu, Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,86 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti, karyawan setuju bahwa hotel memberikan tunjangan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.

Item pernyataan X_{1.8} menyebutkan bahwa hotel memberikan tunjangan sesuai dengan pertimbangan kehadiran. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan adalah sejumlah 9 responden menyatakan sangat setuju, 36 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,91 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti, karyawan setuju kalau hotel memberikan tunjangan sesuai dengan pertimbangan kehadiran.

Item pernyataan X_{1.9} menyebutkan bahwa hotel memberikan tunjangan sesuai dengan harapan karyawan. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan adalah sejumlah 9 responden menyatakan sangat setuju, 34 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,88 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan setuju bahwa hotel memberikan tunjangan sesuai dengan harapan karyawan.

Item pernyataan X_{2.1} menyebutkan bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga mendapatkan promosi jabatan. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan adalah sejumlah 5 responden menyatakan sangat setuju, 341 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan ragu-ragu, dan 4 responden menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,81 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti, karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga mendapatkan promosi jabatan.

Item pernyataan X_{2.2} menyebutkan bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga mendapatkan pujian dari atasan. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan adalah sejumlah 10 responden menyatakan sangat setuju, 31 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan ragu-ragu, dan 3 responden menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,83 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga mendapatkan pujian dari atasan.

Item pernyataan X_{2.3} menyebutkan bahwa terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan

adalah sejumlah 10 responden menyatakan sangat setuju, 41 responden menyatakan setuju, dan 7 responden menyatakan ragu-ragu. Mean yang dihasilkan mencapai skor 4,05 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan setuju dengan terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.

Item pernyataan X_{2.4} menyebutkan bahwa adanya lingkungan kerja yang nyaman. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan adalah sejumlah 7 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden menyatakan setuju, dan 6 responden menyatakan ragu-ragu. Mean yang dihasilkan mencapai skor 4,02 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini berarti, karyawan setuju dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman.

Item pernyataan X_{2.5} menyebutkan bahwa terdapat fasilitas kerja yang memadai. Variasi tanggapan responden yang dihasilkan adalah sejumlah 6 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden menyatakan setuju, dan 7 responden menyatakan ragu-ragu. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,98 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan setuju bahwa di hotel terdapat fasilitas kerja yang memadai.

Berdasarkan hasil *grandmean* variabel kompensasi karyawan, diperoleh hasil sebesar 3,84. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Karyawan berada di dalam kategori baik, sehingga dapat berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan.

b. Hasil Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Z)

Dari hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden mengenai motivasi kerja yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Penilaian Responden Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Item Pertanyaan	SEBARAN SKOR										MEAN
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z _{.1.1}	1	1.72	4	6.90	11	18.97	37	63.79	5	8.62	3.71
Z _{.1.2}	0	0.00	0	0.00	7	12.07	46	79.31	5	8.62	3.97
Z _{.2.1}	0	0.00	0	0.00	1	1.72	46	79.31	11	18.97	4.17
Z _{.2.2}	0	0.00	0	0.00	4	6.90	46	79.31	8	13.79	4.07
Z _{.3.1}	0	0.00	0	0.00	4	6.90	45	77.59	9	15.52	4.09
Z _{.3.2}	0	0.00	0	0.00	9	15.52	37	63.79	12	20.69	4.05
Motivasi Kerja Karyawan											4.01

Sumber : Data Diolah (2018)

Keterangan :

Z_{.1.1} : Perusahaan telah mencukupi kebutuhan pokok

Z_{.1.2} : Keamanan dalam lingkungan kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja

Z_{.2.1} : Mampu bekerja sama dengan karyawan karyawan lain

Z_{.2.2} : Mampu menjalin hubungan yang baik dengan atasan

Z_{.3.1} : Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri

Z_{.3.2} : Perusahaan memberikan peluang untuk mengembangkan karir sehingga bisa naik jabatan

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui variasi tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai motivasi kerja. Pernyataan Z_{.1.1} menyebutkan bahwa perusahaan telah mencukupi kebutuhan pokok karyawan. Variasi jawaban responden atas pernyataan tersebut adalah 5 responden menjawab sangat setuju, 37 responden setuju, dan 11 responden menjawab ragu-ragu, 4

responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden menjawab sangat setuju. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,71 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, karyawan setuju bahwa perusahaan telah mencukupi kebutuhan pokok karyawan.

Item pernyataan Z._{1.2} menyebutkan bahwa keamanan dalam lingkungan kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Variasi jawaban responden atas pernyataan tersebut adalah 5 responden yang menjawab sangat setuju, 46 responden yang menjawab setuju, dan 7 responden yang menjawab ragu-ragu. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,97 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, karyawan setuju dengan keamanan dalam lingkungan kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

Item pernyataan Z._{2.1} menyebutkan bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain. Variasi jawaban responden atas pernyataan tersebut adalah 11 responden yang menjawab sangat setuju, 46 responden yang menjawab setuju, dan 1 responden yang menjawab ragu-ragu. Mean yang dihasilkan mencapai skor 4,17 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, karyawan setuju dengan mampu bekerja sama dengan karyawan lain.

Item pernyataan Z._{2.2} menyebutkan bahwa karyawan mampu menjalin hubungan yang baik dengan atasan. Variasi jawaban responden atas pernyataan tersebut adalah 8 responden yang menjawab sangat setuju, 46 responden yang menjawab setuju, dan 4 responden yang menjawab ragu-

ragu. Mean yang dihasilkan mencapai skor 4,07 dan termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Artinya, karyawan sangat setuju dengan mampu menjalin hubungan yang baik dengan atasan.

Item pernyataan Z_{3.1} menyebutkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri. Variasi jawaban responden atas pernyataan tersebut adalah 9 responden yang menjawab sangat setuju, 45 responden yang menjawab setuju, dan 4 responden yang menjawab ragu-ragu. Mean yang dihasilkan mencapai skor 4.09 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, karyawan setuju dengan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri.

Item pernyataan Z_{3.2} menyebutkan bahwa perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan karir sehingga karyawan bisa naik jabatan. Variasi jawaban responden atas pernyataan tersebut adalah 12 responden yang menjawab sangat setuju, 37 responden yang menjawab setuju, dan 9 responden yang menjawab ragu-ragu. Mean yang dihasilkan mencapai skor 4,05 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, karyawan setuju dengan perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan karir sehingga karyawan bisa naik jabatan.

Berdasarkan hasil *grandmean* variabel motivasi kerja karyawan, diperoleh hasil sebesar 4,01. angka tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan berada di dalam kategori baik, sehingga dapat berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

c. Hasil Deskriptif Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden mengenai prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Item Pertanyaan	SEBARAN SKOR										MEAN
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y _{.1.1}	0	0.00	0	0.00	12	20.69	42	72.41	4	6.90	3.86
Y _{.1.2}	0	0.00	0	0.00	14	24.14	39	67.24	5	8.62	3.84
Y _{.2.1}	0	0.00	0	0.00	8	13.79	38	65.52	12	20.69	4.07
Y _{.2.2}	0	0.00	0	0.00	6	10.34	39	67.24	13	22.41	4.12
Y _{.3.1}	0	0.00	0	0.00	9	15.52	39	67.24	10	17.24	4.02
Y _{.3.2}	0	0.00	0	0.00	7	12.07	40	68.97	11	18.97	4.07
Prestasi Kerja Karyawan											4.00

Sumber : Data Diolah (2018)

Keterangan :

- Y_{.1.1} : Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
- Y_{.1.2} : Jumlah hasil kerja mengalami peningkatan dibandingkan dengan sebelumnya
- Y_{.2.1} : Perusahaan menghendaki setiap karyawan bekerja dengan penuh ketelitian
- Y_{.2.2} : Perusahaan menghendaki setiap karyawan bekerja dengan penuh kerapian
- Y_{.3.1} : Selama saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat menjadikan saya sebagai karyawan yang berprestasi
- Y_{.3.2} : Selama saya memanfaatkan jam kerja dengan baik dapat menjadikan saya sebagai karyawan yang berprestasi

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui variasi tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai prestasi kerja karyawan. Item pernyataan Y_{.1.1} menyebutkan bahwa jumlah hasil kerja yang karyawan capai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Variasi jawaban responden atas

pernyataan tersebut adalah 4 responden menjawab sangat setuju, 42 responden setuju, dan 12 responden menjawab ragu-ragu. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,86 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, jumlah hasil kerja yang karyawan capai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Item pernyataan Y_{1.2} menyebutkan bahwa jumlah hasil kerja yang karyawan capai mengalami peningkatan dibandingkan dengan sebelumnya. Variasi jawaban responden atas pernyataan tersebut adalah 5 responden menjawab sangat setuju, 39 responden menjawab setuju, dan 14 responden menjawab ragu-ragu. Mean yang dihasilkan mencapai skor 3,84 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, jumlah hasil kerja yang karyawan capai sesuai mengalami peningkatan dibandingkan sebelumnya.

Item pernyataan Y_{2.1} menyebutkan bahwa perusahaan menghendaki setiap karyawan bekerja dengan penuh ketelitian. Variasi jawaban responden atas pernyataan tersebut adalah 12 responden menjawab sangat setuju, 38 responden menjawab setuju, dan 8 responden menjawab ragu-ragu. Mean yang dihasilkan mencapai skor 4,07 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, perusahaan menghendaki setiap karyawan bekerja dengan penuh ketelitian.

Item pernyataan Y_{2.2} menyebutkan bahwa perusahaan menghendaki setiap karyawan bekerja dengan penuh kerapian. Variasi jawaban responden atas pernyataan tersebut adalah 13 responden menjawab sangat setuju, 39 responden menjawab setuju, dan 6 responden menjawab ragu-ragu. Mean

yang dihasilkan mencapai skor 4,12 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, jumlah hasil kerja yang karyawan capai sesuai mengalami peningkatan dibandingkan sebelumnya.

Item pernyataan Y_{3.1} menyebutkan bahwa selama karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat menjadikan karyawan sebagai karyawan yang berprestasi. Variasi jawaban responden atas pernyataan tersebut adalah 10 responden menjawab sangat setuju, 39 responden menjawab setuju, dan 9 responden menjawab ragu-ragu. Mean yang dihasilkan mencapai skor 4,02 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, selama karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat menjadikan karyawan sebagai karyawan yang berprestasi.

Item pernyataan Y_{3.2} menyebutkan bahwa selama karyawan memanfaatkan jam kerja dengan baik dapat menjadikan karyawan sebagai karyawan yang berprestasi. Variasi jawaban responden atas pernyataan tersebut adalah 11 responden menjawab sangat setuju, 40 responden menjawab setuju, dan 7 responden menjawab ragu-ragu. Mean yang dihasilkan mencapai skor 4,07 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, selama karyawan memanfaatkan jam kerja dengan baik dapat menjadikan karyawan sebagai karyawan yang berprestasi.

berdasarkan hasil *grandmean* variabel prestasi kerja karyawan, diperoleh hasil sebesar 4,00. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan berada di dalam kategori baik, sehingga dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi karyawan dan motivasi kerja karyawan.

3. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Kegunaan dari analisis jalur (*Path Analysis*) adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel yang diteliti, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Hasil perhitungan analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z)

coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.143	2.022		5.512	.000
	Kompensasi Karyawan	.240	.037	.651	6.426	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi Karyawan (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja Karyawan (Z)

coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.713	2.418		1.535	.130
	Kompensasi Karyawan	.119	.047	.295	2.513	.015
	Motivasi Kerja Karyawan	.576	.129	.525	4.478	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

a. Koefien Jalur Kompensasi Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Koefisien jalur pertama dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh kompensasi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil

analisis dapat dilihat pada tabel 15. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan angka t hitung 6,426 dan nilai signifikansi hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan diterima. Besarnya pengaruh variabel kompensasi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan dapat diketahui dari nilai koefisien beta ialah sebesar 0,651 atau 65,1%. Hasil positif tersebut menunjukkan apabila semakin baik kompensasi karyawan maka akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

b. Koefisien Jalur Kompensasi Karyawan (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Koefisien jalur kedua dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 16. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah

H₂: Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan tabel 16, menunjukkan angka t hitung sebesar 2,513 dan nilai signifikansi hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar 0,015 ($0,015 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan

kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan diterima. Besarnya pengaruh variabel kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diketahui dari nilai koefisien beta ialah sebesar 0,295 atau 29,5%. Hasil positif tersebut menunjukkan apabila semakin baik tingkat kompensasi karyawan maka akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

c. Koefisien Jalur Motivasi Kerja Karyawan (Z) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Koefisien jalur ketiga dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. hasil analisis dapat dilihat pada tabel 16. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 16, menunjukkan angka t hitung sebesar 4,478 dan nilai signifikansi hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan diterima. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diketahui dari nilai koefisien beta ialah sebesar 0,525 atau 52,5%. Hasil positif tersebut menunjukkan apabila semakin baik tingkat motivasi kerja karyawan maka akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

d. Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Karyawan (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dengan dimediasi variabel motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 17 berikut:

Tabel 17. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan

Pengaruh Variabel	Hasil Pengaruh Langsung	Hasil pengaruh Tidak langsung
X terhadap Z	0,651	-
X terhadap Y	0,295	$0,651 \times 0,525 = 0,341$
Z terhadap Y	0,525	-

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui hasil pengaruh langsung variabel kompensasi karyawan (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Z) sebesar 0,651, hasil pengaruh langsung variabel kompensasi karyawan (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,295, dan hasil pengaruh langsung variabel motivasi kerja karyawan (Z) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,525. Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi karyawan (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan dimediasi motivasi kerja karyawan (Z) adalah sebesar $0,651 \times 0,525 = 0,341$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel kompensasi karyawan (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan dimediasi motivasi kerja karyawan (Z) adalah sebesar 0,341.

e. Koefisien Jalur Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan

$$\text{Direct Effect (DE)} = \text{PZX}$$

$$= 0,651$$

$$= \text{PYX}$$

$$= 0,295$$

$$= \text{PYZ}$$

$$= 0,525$$

$$\text{Indirect Effect (IE)} = \text{PZX} \times \text{PYZ}$$

$$= 0,651 \times 0,525$$

$$= 0,342$$

$$\text{Total Effect (TE)} = \text{PYX} + (\text{PZX} \times \text{PYZ})$$

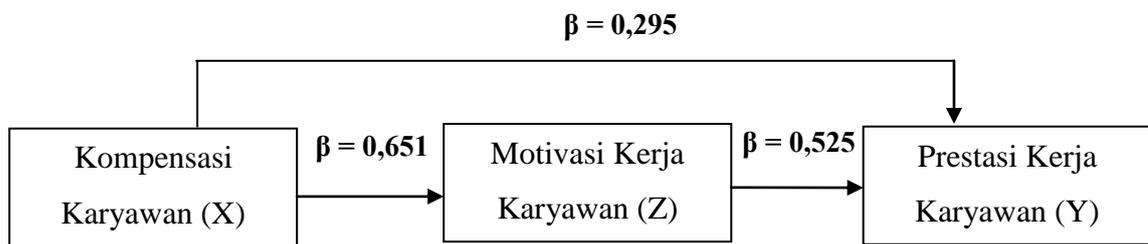
$$= 0,295 + 0,342$$

$$= 0,637$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas didapatkan bahwa pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,341, sehingga total pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan rumus (DE + IE) sebesar 0,637.

f. Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Model akhir dari analisis jalur adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel yang dijelaskan pada gambar 5. maksud dari gambar tersebut adalah:

1. Kompensasi karyawan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Z) sebesar 0,651.
2. Kompensasi karyawan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,295.
3. Motivasi kerja karyawan (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,525.

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 1 mempunyai persamaan sebagai berikut:

- a. Sub Struktur I : $Z = 0,651 X$
- b. Sub Struktur II : $Y = 0,295 X + 0,525 Z$

g. Koefisien Jalur Motivasi Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Ketetapan Model

Ketetapan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R_2) pada masing-masing model. Hasil model sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompensasi Karyawan (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Z) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,424 (42,4%). Artinya, terdapat 57,6% (100-42,4) dari variabel lain (selain variabel kompensasi karyawan) yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
2. Pengaruh variabel kompensasi karyawan (X) dan Motivasi kerja karyawan (Z) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,564 (56,4%). Artinya, terdapat 43,6% (100-56,4) dari variabel lain (selain variabel kompensasi karyawan dan motivasi kerja karyawan) yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

D. Pembahasan

1. Pembahasan Hasil analisis Deskriptif

a. Kompensasi Karyawan (X)

Grandmean yang dimiliki variabel kompensasi karyawan (X) sebesar 3,84 yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan Hotel Sahid Montana Malang dapat dikategorikan tinggi. Menurut jawaban responden, indikator kompensasi karyawan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial telah sesuai dengan yang dirasakan responden. Nilai mean tertinggi pada variabel kompensasi karyawan adalah pada item

X.2.3 sebesar 4,05 yaitu terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Nilai mean terendah pada variabel kompensasi karyawan adalah pada item X.1.3 sebesar 3,52 yaitu gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari karyawan.

b. Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Grandmean yang dimiliki variabel motivasi kerja karyawan (Z) sebesar 4,01 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan Hotel Sahid Montana Malang dapat dikategorikan tinggi. Menurut jawaban responden, indikator motivasi kerja karyawan yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan dan kebutuhan pertumbuhan telah sesuai dengan yang dirasakan responden. Nilai mean tertinggi pada variabel motivasi kerja karyawan adalah pada item Z.2.1 sebesar 4,17 yaitu karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain. Nilai mean terendah pada variabel motivasi kerja karyawan adalah pada item Z.1.1 sebesar 3,71 yaitu perusahaan telah mencukupi kebutuhan pokok karyawan.

c. Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Grandmean yang dimiliki variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 4,00 yang menunjukkan bahwa prestasi kerja yang dirasakan oleh karyawan Hotel Sahid Montana Malang dapat dikategorikan tinggi. Menurut jawaban responden, indikator prestasi kerja karyawan yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu telah sesuai dengan yang dirasakan responden. Nilai mean tertinggi pada variabel prestasi kerja karyawan adalah pada item Y.2.2 sebesar 4,12 yaitu

perusahaan menghendaki setiap karyawan bekerja dengan penuh kerapian. Nilai mean terendah pada variabel motivasi kerja karyawan adalah pada item $Y_{1,2}$ sebesar 3,84 yaitu jumlah hasil kerja yang karyawan capai mengalami peningkatan dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Pembahasan Hasil Analisis Path (*Path Analysis*)

a. Pengaruh Kompensasi Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja karyawan (Z)

Kompensasi karyawan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Z). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,651. Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah dirasakan cukup tinggi oleh karyawan, sehingga akan berdampak pada munculnya motivasi kerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Karyawan (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Kompensasi karyawan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,295. Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,015 lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,015 < 0,05$). Hasil positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah dirasakan cukup tinggi oleh karyawan, sehingga akan berdampak pada munculnya prestasi kerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja karyawan (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,525. Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja karyawan ditingkatkan, maka prestasi kerja akan meningkat.

d. Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Karyawan (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dengan dimediasi motivasi kerja karyawan adalah sebesar ($0,651 \times 0,525 = 0,341$) lebih besar dibandingkan pengaruh langsung kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,295. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan memberikan dampak yang besar atas pengaruh tidak langsung kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan Hotel Sahid Montana Malang.

BAB V

PENUTUP

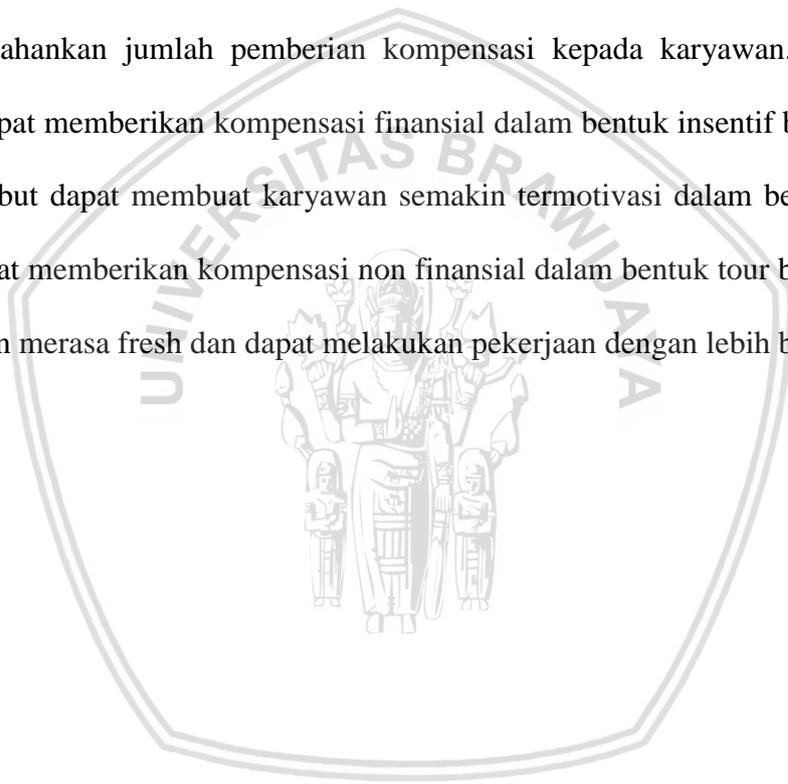
A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat variabel kompensasi karyawan, motivasi kerja karyawan, dan prestasi kerja karyawan di Hotel Sahid Montana Malang sudah tinggi.
2. Kompensasi karyawan (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan (Z). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti atau diterima.
3. Kompensasi karyawan (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti atau diterima.
4. Motivasi kerja karyawan (Z) berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti atau diterima.
5. Kompensasi karyawan berpengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran penulis yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan. Dikarenakan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi karyawan, motivasi kerja karyawan, dan prestasi kerja karyawan di Hotel Sahid Montana sudah tinggi, sehingga Hotel disarankan untuk mempertahankan jumlah pemberian kompensasi kepada karyawan. Selain itu, Hotel dapat memberikan kompensasi finansial dalam bentuk insentif berupa uang, hal tersebut dapat membuat karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Hotel juga dapat memberikan kompensasi non finansial dalam bentuk tour bersama agar karyawan merasa fresh dan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Creswell, John W. 2008. *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed, Edisi Ketiga*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi, Cetakan Kelima*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Dito, Anoki H. 2010. *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Haristryanto, Firman. 2012. *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik, Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jahja, A. S. *Variabel Moderator dan Mediator*. Diambil dari <https://dosen.perbanas.id/variabel-moderator-dan-mediator/>

- Kasmir. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kunartinah, dan Nugroho. 2012. *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN DIMEDIASI MOTIVASI KERJA*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 153-196 Vol. 19(2)
- Kurnia, Rafi Jody. *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A. A. Prabu 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, A. A. Prabu. 2009. *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2006. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moorhead, Gregory & Griffin. 2013. *PERILAKU ORGANISASI: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey, Edisi kedelapanbelas, Cetakan Pertama*. Jakarta: LP3ES.

- Solimun. 2002. *Structural Equation Modeling LISREL dan Amos*. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. 2000. *Statistik (Teori dan Aplikasi) Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Wardani, Eka Suryaningsih. 2009. *PENGARUH KOMPENSASI, KEAHLIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN*. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta. Skripsi

CURRICULUM VITAE

Nama : Kalista Sekar Widena
Tempat, Tgl Lahir : Jakarta, 4 Februari 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Kawin
Alamat : Dukuh Zamrud Blok R1 No. 1-2 (Kota Legenda)
Telepon : 082258447218
Email : kalista0899@gmail.com



— PENDIDIKAN —

FORMAL :

- 2001-2002 TK PRIMA SAKINAH
- 2002-2008 SD AL-MUSLIM BEKASI
- 2008-2011 SMP AL-MUSLIM BEKASI
- 2011-2014 SMA AL-MUSLIM BEKASI
- 2014-2018 UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG

NONFORMAL

- 2012 KURSUS BAHASA INGGRIS - IEP
- 2013 KURSUS BAHASA INGGRIS PARE

— KEMAMPUAN —

- Mengoperasikan Ms. Word & Ms. Office
- Mengoperasikan Prezzi

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Hierarki Kebutuhan.....	29
Gambar 2. Model Konsep.....	33
Gambar 3. Model Hipotesis.....	33
Gambar 4. Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	49
Gambar 5. Struktur Organisasi Hotel Sahid Montana Malang.....	52



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Kajian Empiris.....	13
Tabel 2. Konsep Variabel, Indikator dan Itemnya.....	39
Tabel 3. Skala Pengukuran Variabel Penelitian.....	43
Tabel 4. Interval Kelas Skala Likert.....	44
Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 6. Data Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 7. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 8. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 9. Data Responden Berdasarkan Divisi.....	60
Tabel 10. Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	62
Tabel 11. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	63
Tabel 12. Penilaian Responden Variabel Kompensasi Karyawan.....	64
Tabel 13. Penilaian Responden Variabel Motivasi Kerja Karyawan.....	70
Tabel 14. Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja Karyawan.....	73
Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z).....	76
Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi Karyawan (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja Karyawan (Z).....	76

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DENGAN DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA KARYAWAN HOTEL SAHID MONTANA MALANG**

Bapak/Ibu yang terhormat, saya adalah salah seorang mahasiswi Universitas Brawijaya, memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini dengan sebenarnya dan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Angket penelitian ini hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi dan tidak ada pengaruhnya sedikit pun terhadap kepentingan Bapak/Ibu di perusahaan. Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan perhatiannya.

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis kelamin:

Laki-laki Perempuan

- Usia:

20-25thn 26-31thn 32-37thn ≥ 38 tahun

- Pendidikan terakhir:

SLTA Diploma S1 S2

- Masa kerja:

≤ 1thn 1 – 10thn 11 – 20thn 21-30thn

- Bagian Jabatan/Divisi :

(*) Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda checklist (√).

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling benar dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia. Adapun keterangan dari pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya merasa bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan masa kerja					
2	Saya merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki					
3	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari saya					
4	Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja saya					
5	Saya merasa bahwa besarnya insentif sesuai dengan tanggung jawab yang saya berikan					

6	Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan harapan saya					
7	Saya merasa bahwa pemberian tunjangan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan					
8	Saya merasa bahwa pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan pertimbangan kehadiran					
9	Besarnya tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan saya					

Kompesasi Non Finansial

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga saya mendapatkan promosi jabatan					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga saya mendapatkan pujian dari atasan					
3	Terjalinnnya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan					
4	Lingkungan kerja yang nyaman					
5	Fasilitas perlengkapan kerja yang memadai					

Prestasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Jumlah hasil kerja yang saya capai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Jumlah hasil kerja yang saya capai mengalami peningkatan dibandingkan dengan sebelumnya					



3	Perusahaan menghendaki setiap karyawan bekerja dengan penuh ketelitian					
4	Perusahaan menghendaki setiap karyawan bekerja dengan penuh kerapian					
5	Selama saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat menjadikan saya sebagai karyawan yang berprestasi					
6	Selama saya memanfaatkan jam kerja dengan baik dapat menjadikan saya sebagai karyawan yang berprestasi					

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Perusahaan telah mencukupi kebutuhan pokok saya					
2	Keamanan dalam lingkungan kerja memberikan kenyamanan bagi saya dalam bekerja					
3	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain					
4	Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan atasan					
5	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan potensi diri					
6	Perusahaan memberikan peluang kepada saya untuk mengembangkan karir sehingga saya bisa naik jabatan					

	Sig. (2-tailed)	0,121	0,001	0,001	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000	0,037	0,008	0,105	0,095	0,006	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X.6	Pearson Correlation	.325*	.391**	.508**	.583**	.588**	1	.388**	.363**	.586**	0,124	.428**	0,252	0,214	.444**	.691**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,002	0,000	0,000	0,000		0,003	0,005	0,000	0,353	0,001	0,056	0,107	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X.7	Pearson Correlation	.508**	.361**	.454**	.546**	.548**	.388**	1	.382**	.559**	0,074	.293	.342**	0,154	.278	.639**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,003		0,003	0,000	0,581	0,026	0,009	0,249	0,035	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X.8	Pearson Correlation	.347**	.452**	0,241	.388**	.414**	.363**	.382**	1	.528**	.352**	.591**	.455**	0,229	.387**	.666**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000	0,069	0,003	0,001	0,005	0,003		0,000	0,007	0,000	0,000	0,084	0,003	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X.9	Pearson Correlation	.525**	.570**	.449**	.650**	.532**	.586**	.559**	.528**	1	0,214	.461**	0,255	.332*	.319*	.773**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,107	0,000	0,053	0,011	0,015	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X.10	Pearson Correlation	0,124	0,248	.294	0,250	.274	0,124	0,074	.352**	0,214	1	.596**	.449**	.545**	.364	.526**
	Sig. (2-tailed)	0,354	0,061	0,025	0,059	0,037	0,353	0,581	0,007	0,107		0,000	0,000	0,000	0,005	0,000

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan

		Correlations						Motivasi Kerja Karyawan
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	
Z.1	Pearson Correlation	1	.599**	0,204	0,154	.492**	0,251	.707**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,124	0,247	0,000	0,057	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Z.2	Pearson Correlation	.599**	1	.302*	.604**	.667**	.450**	.845**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,021	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Z.3	Pearson Correlation	0,204	.302*	1	.393**	.452**	.511**	.626**
	Sig. (2-tailed)	0,124	0,021		0,002	0,000	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Z.4	Pearson Correlation	0,154	.604**	.393**	1	.301*	.371**	.609**
	Sig. (2-tailed)	0,247	0,000	0,002		0,022	0,004	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Z.5	Pearson Correlation	.492**	.667**	.452**	.301*	1	.416**	.768**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,022		0,001	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Z.6	Pearson Correlation	0,251	.450**	.511**	.371**	.416**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	0,057	0,000	0,000	0,004	0,001		0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Motivasi Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.707**	.845**	.626**	.609**	.768**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan

		Correlations						Prestasi Kerja Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
Y.1	Pearson Correlation	1	.541**	.382**	0,180	0,187	.403**	.589**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,003	0,176	0,161	0,002	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.2	Pearson Correlation	.541**	1	.463**	.564**	.391**	.601**	.795**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,002	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.3	Pearson Correlation	.382**	.463**	1	.503**	.462**	.627**	.778**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.4	Pearson Correlation	0,180	.564**	.503**	1	.478**	.475**	.724**
	Sig. (2-tailed)	0,176	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.5	Pearson Correlation	0,187	.391**	.462**	.478**	1	.650**	.719**
	Sig. (2-tailed)	0,161	0,002	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.6	Pearson Correlation	.403**	.601**	.627**	.475**	.650**	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Prestasi Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.589**	.795**	.778**	.724**	.719**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

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

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	58	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,895	14

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	58	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,779	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	58	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,838	6



Lampiran 6. Distribusi Frekuensi Jawaban

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.9	6.9	6.9
	3	12	20.7	20.7	27.6
	4	34	58.6	58.6	86.2
	5	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.2	5.2	5.2
	3	12	20.7	20.7	25.9
	4	36	62.1	62.1	87.9
	5	7	12.1	12.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	13.8	13.8	13.8
	3	17	29.3	29.3	43.1
	4	28	48.3	48.3	91.4
	5	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	12.1	12.1	12.1
	3	8	13.8	13.8	25.9
	4	38	65.5	65.5	91.4
	5	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.9	6.9	6.9
	3	10	17.2	17.2	24.1
	4	39	67.2	67.2	91.4
	5	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.4	3.4	3.4
	3	17	29.3	29.3	32.8
	4	31	53.4	53.4	86.2
	5	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20.7	20.7	20.7
	4	42	72.4	72.4	93.1
	5	4	6.9	6.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7

3	12	20.7	20.7	22.4
4	36	62.1	62.1	84.5
5	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	14	24.1	24.1	25.9
	4	34	58.6	58.6	84.5
	5	9	15.5	15.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.9	6.9	6.9
	3	8	13.8	13.8	20.7
	4	41	70.7	70.7	91.4
	5	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.2	5.2	5.2
	3	14	24.1	24.1	29.3
	4	31	53.4	53.4	82.8
	5	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.1	12.1	12.1
	4	41	70.7	70.7	82.8
	5	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.3	10.3	10.3
	4	45	77.6	77.6	87.9
	5	7	12.1	12.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.1	12.1	12.1
	4	45	77.6	77.6	89.7
	5	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	4	6.9	6.9	8.6
	3	11	19.0	19.0	27.6
	4	37	63.8	63.8	91.4
	5	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0		

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.1	12.1	12.1
	4	46	79.3	79.3	91.4
	5	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7	1.7
	4	46	79.3	79.3	81.0
	5	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.9	6.9	6.9
	4	46	79.3	79.3	86.2
	5	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.9	6.9	6.9
	4	45	77.6	77.6	84.5
	5	9	15.5	15.5	100.0

Total	58	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Z.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	15.5	15.5	15.5
4	37	63.8	63.8	79.3
5	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	20.7	20.7	20.7
4	42	72.4	72.4	93.1
5	4	6.9	6.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	24.1	24.1	24.1
4	39	67.2	67.2	91.4
5	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.8	13.8	13.8
	4	38	65.5	65.5	79.3
	5	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.3	10.3	10.3
	4	39	67.2	67.2	77.6
	5	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.5	15.5	15.5
	4	39	67.2	67.2	82.8
	5	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.1	12.1	12.1
	4	40	69.0	69.0	81.0
	5	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Lampiran 7. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Karyawan ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.414	1.741

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.144	1	125.144	41.297	.000 ^b
	Residual	169.700	56	3.030		
	Total	294.845	57			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.143	2.022			5.512	.000
	Kompensasi Karyawan	.240	.037	.651		6.426	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered		Variables	Method
	Entered	Removed	Removed	
1	Motivasi Kerja Karyawan, Kompensasi Karyawan ^b			. Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.549	1.677

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Kompensasi Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.383	2	100.192	35.644	.000 ^b
	Residual	154.599	55	2.811		
	Total	354.983	57			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Kompensasi Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.713	2.418			1.535	.130
	Kompensasi Karyawan	.119	.047	.295		2.513	.015
	Motivasi Kerja Karyawan	.576	.129	.525		4.478	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan